

Ressortübergreifende Landeskonzeption

FÜR EINEN BESSEREN SCHUTZ VON BESCHÄFTIGTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST VOR GEWALT IM ARBEITSALLTAG



Baden-Württemberg

MINISTERIUM DES INNEREN, FÜR DIGITALISIERUNG UND KOMMUNEN

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und
Kommunen Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41, 70173 Stuttgart

REDAKTION

Gemeinsame Zentralstelle Kommunale Kriminalprävention (GeZ KKP)
Franziska Müller, Antonia Klein und Dr. Ines Hohendorf
Willy-Brandt-Straße 41, 70173 Stuttgart

KONTAKT

Telefon: 0711 231 5550
E-Mail: gez-kkp@im.bwl.de

GRAFISCHE GESTALTUNG

orelunited Werbeagentur GmbH, Fritz-Reuter-Str. 18, 70193 Stuttgart

BILDQUELLEN

GeZ KKP BW

1. Auflage, Juni 2024

ALLE RECHTE SIND VORBEHALTEN

Nachdruck – auch auszugsweise – nur nach vorheriger
Genehmigung des Herausgebers.

RESSORTÜBERGREIFENDE
LANDESKONZEPTION
FÜR EINEN BESSEREN SCHUTZ
VON BESCHÄFTIGTEN
IM ÖFFENTLICHEN DIENST
VOR GEWALT IM ARBEITSALLTAG

Stand: 14. März 2024



Baden-Württemberg

MINISTERIUM DES INNEREN, FÜR DIGITALISIERUNG UND KOMMUNEN

INHALTS- VERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	8
Abbildungsverzeichnis	10
Anlagenverzeichnis	12
1. Präambel	14
2. Ausgangslage	16
3. Einrichtung/Besetzung der interministeriellen Arbeitsgruppe	24
4. Auftrag und Zielsetzung der Arbeitsgruppe	26
5. Rechtliche Rahmenbedingungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	28
6. Einheitlicher Gewaltbegriff	32
7. Handlungsfelder	36
7.1 Monitoring/umfassendes Lagebild zu Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst	37
7.2 Entwicklung einer Präventionsdatenbank	43
7.3 Behördenspezifische Krisen- und Notfallpläne	46
7.4 Ansprechstellen	50
7.4.1 Einrichtung einer Ansprechstelle für Gewaltprävention ..	50
7.4.2 Fachkraft für Gewaltprävention	52
7.5 Unfallmeldung	55
7.6 Rechtliche Maßnahmen im Nachgang	59
7.7 Hilfsangebote im Nachgang (intern/extern)	66

8 Schlussbetrachtung	68
Literaturverzeichnis	70
Anlagen	72
Anlage 1: Gemeinsame Erklärung	73
Anlage 2: Exemplarische Fragen für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung	75
Anlage 3: Beispielgefährdungsbeurteilung Bürgerbüro	77
Anlage 4: Muster Meldeformular internes Berichtswesen	82
Anlage 5: Muster Krisen- und Notfallplan	87
Anlage 6: Vordruck Unfallmeldung/Antrag Sachschadensersatz ..	105
Anlage 7: Aufbauhilfen für den Erlass eines Hausverbots	110
Anlage 8: Hilfs- und Beratungsangebote	114
Psychologische Betreuung	114
Opferschutz und Opferhilfe	115
Beratungsdienste	119
Weitere rechtliche Unterstützungsmöglichkeiten	122
Weiterbildung und Schulungen	124
Bereichsspezifische Angebote	127

ABBILDUNGS- VERZEICHNIS

Abbildung 1: Entwicklung der Opfer von Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte	18
Abbildung 2: Entwicklung der Opfer von Gewalt gegen Rettungskräfte (Feuerwehr und Rettungsdienst)	19
Abbildung 3: Entwicklung der Opfer von Straftaten gegen sonstige Beschäftigte des öffentlichen Dienstes	19
Abbildung 4: Entwicklung der Zahlen von verletzten Polizei- und Rettungskräften sowie sonstigen Beschäftigten im öD	20
Abbildung 5: Auswirkungen von Übergriffen	23
Abbildung 6: Mitglieder der IMA	25
Abbildung 7: Handlungsschritte einer Gefährdungsbeurteilung	31
Abbildung 8: Formen von Gewalt (orientiert an den Stufen des Aachner Modells) ..	35

Abbildung 9: Prozessbeschreibung InGe zur Lagebilderstellung (freiwilliges Angebot an Ressorts und Behörden)	38
Abbildung 10: Prozessablauf mögliche Meldewege eines Gewaltvorfalls	42
Abbildung 11: Verhältnis- vs. Verhaltensprävention	44
Abbildung 12: Idee I Präventionsdatenbank Projekt InGe (erste Strukturebene folgt Maßnahmenzielsetzung)	45
Abbildung 13: Idee II Präventionsdatenbank Projekt InGe (erste Strukturebene folgt Berufsgruppe*)	45
Abbildung 14: Aufgaben der zentralen Ansprechstelle für Gewaltprävention	54
Abbildung 15: Prozessablauf bei der Unfallmeldung eines Gewaltübergriffs	58
Abbildung 16: Ablauf eines Strafverfahrens	60

* Berufsgruppenkategorisierung in Anlehnung an „SicherimDienst“ (NRW)

ANLAGEN- VERZEICHNIS

Anlage 1	
Gemeinsame Erklärung	73
Anlage 2	
Exemplarische Fragen für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung	75
Anlage 3	
Beispielgefährdungsbeurteilung Bürgerbüro	77
Anlage 4	
Muster Meldeformular internes Berichtswesen	82
Anlage 5	
Muster Krisen- und Notfallplan	87
Anlage 6	
Vordruck Unfallmeldung/ Antrag Sachschadensersatz	105
Anlage 7	
Aufbauhilfen für den Erlass eines Hausverbots	110
Anlage 8	
Hilfs- und Beratungsangebote	114





1. PRÄAMBEL

Im Juni 2022 haben das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg (BW), die Kommunalen Landesverbände (KLVen), der Deutsche Gewerkschaftsbund BW und der BBW – Beamtenbund Tarifunion ein starkes Zeichen gesetzt und sich in einer „Gemeinsamen Erklärung“ (vgl. Anlage 1) für einen besseren Schutz von Beschäftigten im öffentlichen Dienst (öD) vor Gewalt im Arbeitsalltag eingesetzt. Diese enthält neben dem klaren Bekenntnis gegen Gewalt auch ein Maßnahmenpaket.

Die Unterzeichnenden haben sich in der Erklärung dafür ausgesprochen,

- eine einheitliche Definition von Gewalt gegen Beschäftigte zu erarbeiten, die in allen Teilen des öD in Baden-Württemberg Geltung finden soll,
- ein aussagekräftiges Lagebild zu erstellen, um Übergriffe sichtbar zu machen sowie Entwicklungen und Tendenzen verlässlich feststellen zu können,
- die Gesamtgesellschaft für das Problem zu sensibilisieren,
- bestehende wirkungsvolle Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Intervention und Nachsorge zusammenführen und um neue Maßnahmen zu ergänzen sowie
- darauf aufbauend eine Gesamtstrategie zur Bekämpfung der Gewalt gegen Beschäftigte im öD in Form einer Landeskonzepktion zu entwickeln.

Die Gemeinsame Erklärung legte damit den Grundstein für die vorliegende Landeskonzepktion und bildet den inhaltlichen Kern der ressortübergreifenden Zusammenarbeit.

Neben den sechs ursprünglichen Unterzeichnenden bekennen sich auch das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, das Ministerium für Finanzen, das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, das Ministerium der Justiz und für Migration, das Ministerium für Verkehr, das Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, das Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen, das Staatsministerium, die Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) und die Vertretungen aus dem Bereich der Hauptpersonalräte und der Schwerbehindertenvertretung zu dieser Vereinbarung und werden ihre Bemühungen zum Schutz der Beschäftigten im öD weiter intensivieren.



2. AUSGANGS- LAGE

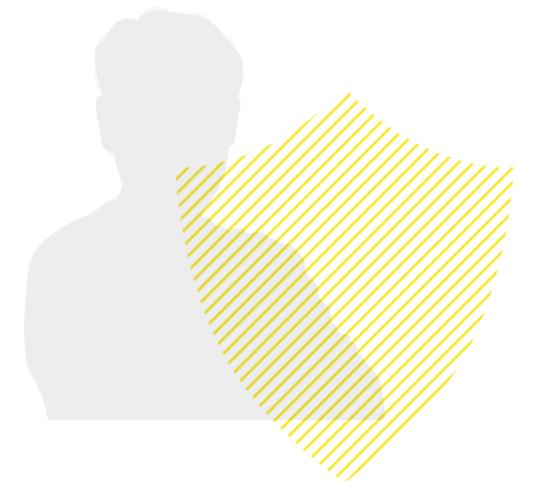
Beschäftigte des öD sind in ihrem Berufsalltag zunehmend mit Gewalt konfrontiert. Die Angriffe reichen von verbalen Attacken, wie Beleidigungen und Bedrohungen, bis hin zu schwerwiegenden körperlichen und sexualisierten Übergriffen.

URSACHEN FÜR GEWALT SIND VIELFÄLTIG

Warum es im Einzelfall zu Übergriffen kommt und welche Einflussfaktoren ausschlaggebend sind, lässt sich nicht durch eindimensionale Erklärungsansätze beschreiben. Die Bedingungen und Ursachen für Gewalt sind vielfältig. Zunehmende Arbeitsverdichtung und Aufgabenkomplexität, lange Wartezeiten, komplexe und zum Teil schwer nachvollziehbare Verwaltungsabläufe aber auch für Bürgerinnen und Bürger nachteilige, behördliche Entscheidungen können zu Konflikten führen, die sich letztlich in Frust, Aggression und Gewalt gegenüber den Beschäftigten entladen.

Sowohl aktuelle Studien als auch die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) deuten darauf hin, dass sich das Problem verschärft. Im Rahmen einer durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)¹ beauftragten Studie gaben rund 57 % der befragten Mitarbeitenden des öffentlichen und privatisierten Sektors an, dass die Gewalt ihnen gegenüber zugenommen

habe. Mehr als zwei Drittel der Befragten gaben an, in den zwei vorangegangenen Jahren während der Arbeit beleidigt, beschimpft, bedroht oder angegriffen worden zu sein. Fast jeder Zwanzigste sei mit einer Waffe angegriffen worden. Auch jüngst veröffentlichte Studienergebnisse wie die des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung (FÖV) in Speyer (2022)² zeigen, dass jede/jeder vierte Beschäftigte im öD innerhalb eines Jahres einmal oder mehrfach Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz geworden ist. Für die Untersuchung wurden bundesweit mehr als 10.000 Beschäftigte aus über 1.600 Behörden befragt.



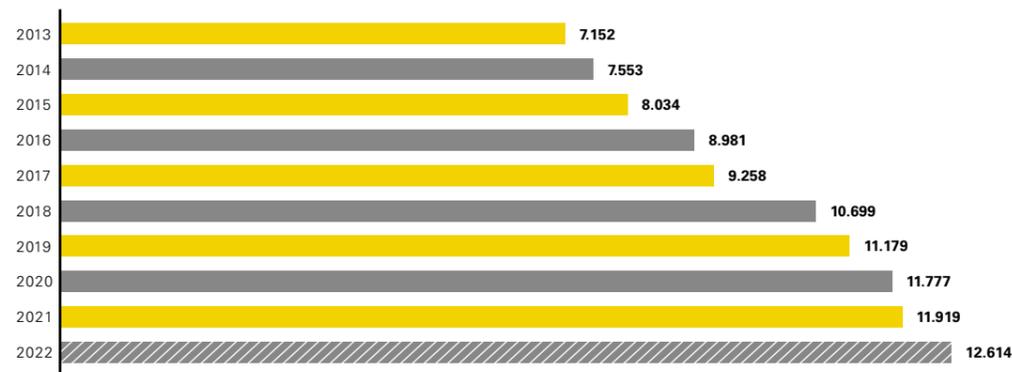
¹ DGB 2020: Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor

² Vgl. <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5769/file/FB303.pdf>

Die PKS Baden-Württemberg weist in den letzten zehn Jahren von 2013 bis 2022 im Bereich der Gewalt gegen Beschäftigte des öD insgesamt einen Anstieg der Fallzahlen aus. Während die Anzahl der Fälle von Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in diesem Zeitraum um über 50 % auf 5.467 Fälle im Jahr 2022 angestiegen ist, hat sich die Anzahl der Fälle von Gewalt gegen Rettungskräfte, hierunter zählen Angehörige der Feuerwehr und sonstiger Rettungsdienste, im selben Zeitraum mehr als verdoppelt – auf 225 Fälle. Ebenso steigen die Straftaten gegen sonstige Beschäftigte im öD³ im Zehnjahresvergleich an; zuletzt im Jahr 2022 auf 930 Fälle und damit um rund 80 % im Vergleich zum Jahr 2013.

Da von jeder Straftat auch mehrere Personen als Opfer betroffen sein können, werden nachfolgend die Opferzahlen dargestellt, um einen Überblick über die Quantität und Qualität der Viktimisierung in diesen Kriminalitätsfeldern zu geben. Die Anzahl von Opfern im Bereich der Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte ist in den vergangenen zehn Jahren um über 75 % auf einen neuen Höchststand von 12.614 Opfer im Jahr 2022 angestiegen (Abb. 1). Im gleichen Zeitraum hat sich die Anzahl der als Opfer in der PKS erfassten Rettungskräfte auf den Höchststand von 289 Opfern mehr als verdoppelt (Abb. 2). Mit einem Anstieg um 87,6 % im Vergleich zum Jahr 2013 steigt auch die Anzahl der Opfer unter den sonstigen Beschäftigten im öD im Jahr 2022 deutlich auf 1.195 Opfer an und erreicht damit einen neuen Höchststand (Abb. 3).

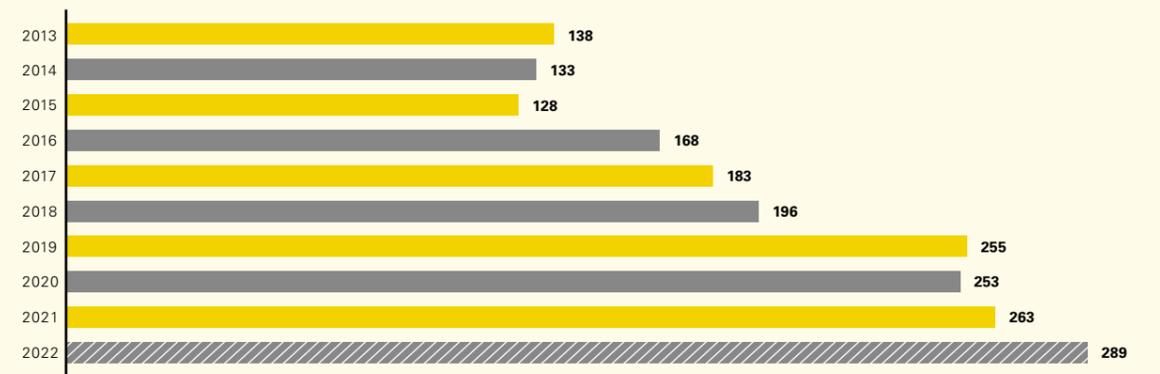
ABBILDUNG 1:
Entwicklung der Opfer von Gewalt gegen
Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte



Quelle: Innenministerium BW – Abteilung 3

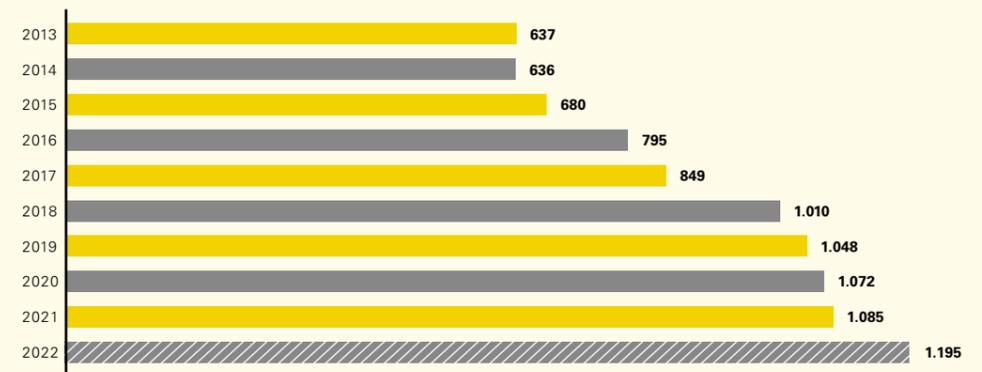
³ Zur Kategorie „Sonstige Beschäftigte im öD“ zählen in der PKS folgende Berufsgruppen: „Amtsträger im öffentlichen Dienst“, „Beamter/Beamten gleichgestellte Person“, „Behördenpersonal“, „Gerichtsvollzieher“, „JVA-Vollstreckungsbeamte“, „Lehrer“, „Postbeamter“, „Sonstiger Vollzugsbeamter“, „Sonstiges Opfer im öffentlichen Dienst“ und „Zoll-Vollstreckungsbeamte“.

ABBILDUNG 2:
Entwicklung der Opfer von Gewalt gegen Rettungskräfte
(Feuerwehr und Rettungsdienst)



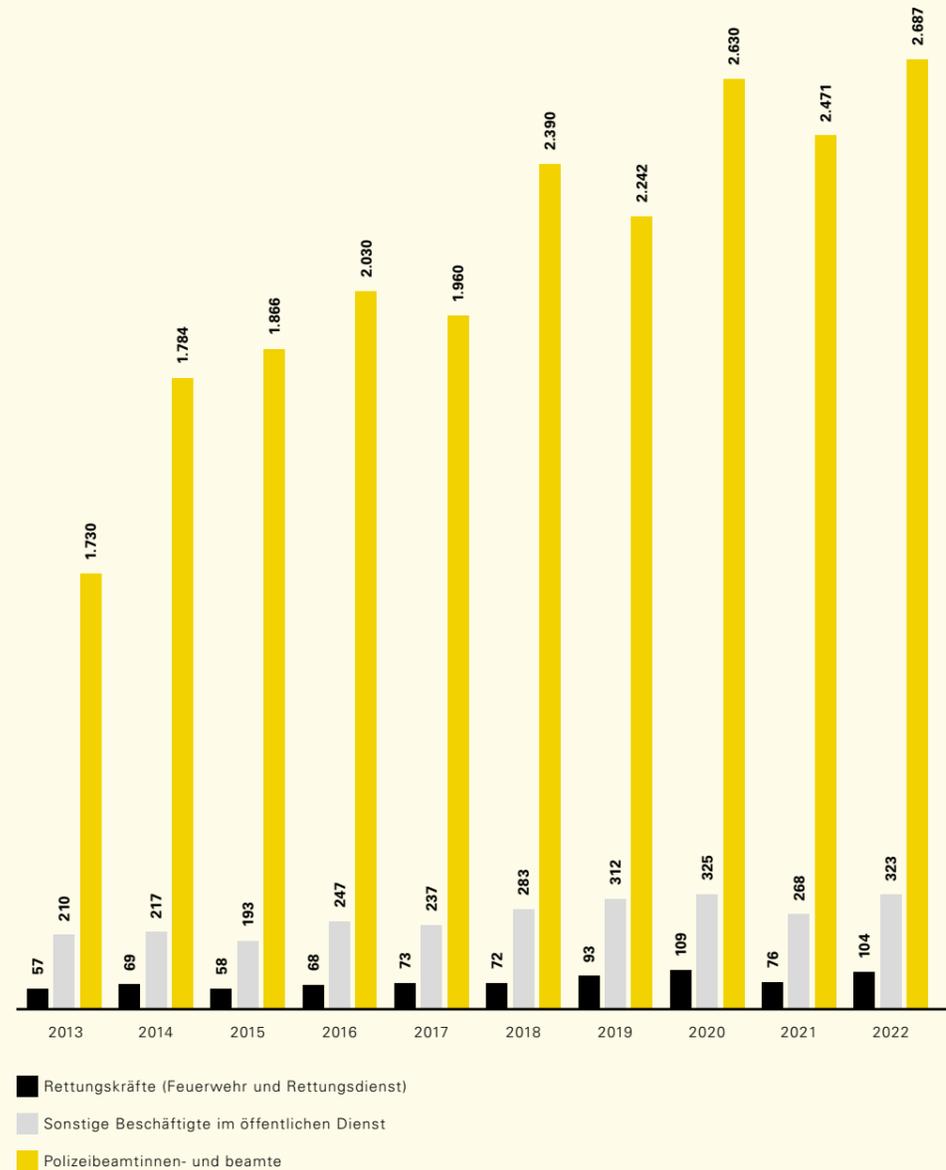
Quelle: Innenministerium BW – Abteilung 3

ABBILDUNG 3:
Entwicklung der Opfer von Straftaten gegen
sonstige Beschäftigte des öffentlichen Dienstes



Quelle: Innenministerium BW – Abteilung 3

ABBILDUNG 4:
Entwicklung der Zahlen von verletzten Polizei- und Rettungskräften sowie sonstigen Beschäftigten im öD



Quelle: Innenministerium BW – Abteilung 3

Auch die Entwicklung der Gesamtzahl der durch Gewalthandlungen verletzten Beschäftigten zeigt eine Zuspitzung (Abb. 4): Im vergangenen Jahr 2022 wurde mit 2.687 als verletzte Opfer erfasste Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ein neuer Höchstwert registriert. Die Anzahl der verletzten Opfer von Gewalt unter den sonstigen Beschäftigten im öD ist im Jahr 2022 auf 323 Opfer angestiegen. Darunter fallen beispielsweise Lehrerinnen und Lehrer, Mitarbeitende von Jobcentern, Bürgerämtern oder Führerscheinstellen sowie kommunale Mandatstragende. Zusätzlich wurden 104 Angehörige der Feuerwehr und des Rettungsdienstes verletzt.

DIE FALL- UND OPFERZAHLEN VERDEUTLICHEN, DASS NICHT NUR EINSATZ- UND RETTUNGSKRÄFTE AGGRESSIVES UND GEWALT-TÄTIGES VERHALTEN ERLEBEN,

SONDERN BESCHÄFTIGTE IN ALLEN BEREICHEN DES ÖD VON GEWALT BETROFFEN SIND.

Die Auswirkungen für die Betroffenen sind oft gravierend. Bereits in den Jahren 2011 bis 2013 erfasste die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bundesweit jährlich knapp 4.000 Fälle, in denen die Beschäftigten des öD aufgrund der Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz mindestens drei Tage arbeitsunfähig waren. Laut der aktuellen Statistik der DGUV (2022, S. 91) entfallen bei den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand 6,5 % der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Betrieb (3.738 Unfälle) auf Gewaltunfälle. Dabei muss davon ausgegangen werden, dass diese Zahlen nur die „Spitze des Eisberges“ darstellen. Darüber hinaus werden durch die Statistik der DGUV keine Beamtinnen und Beamte erfasst.

Jeder Übergriff kann starke seelische als auch körperliche Gesundheitsbeeinträchtigungen der Betroffenen zur Folge haben. Die Vorfälle sind außerdem geeignet, das Vertrauen der Mitarbeitenden sowie der Bürgerinnen und Bürger in den Staat nachhaltig zu beeinträchtigen. Aber auch wirtschaftliche Gesichtspunkte aufseiten der Arbeitgeber dürfen nicht aus dem Blick geraten: Wenn sich Beschäftigte am Arbeitsplatz unwohl oder sogar unsicher fühlen, leidet darunter nicht nur deren Arbeit – geminderte Arbeitsproduktivität oder krankheitsbedingte Fehlzeiten erzeugen hohe Kosten und können im Weiteren zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas führen. Langfristig kann dadurch der öffentliche Dienst als Arbeitgeber an Attraktivität einbüßen mit der Konsequenz, dass Nachwuchs- und Fachkräfte fehlen.

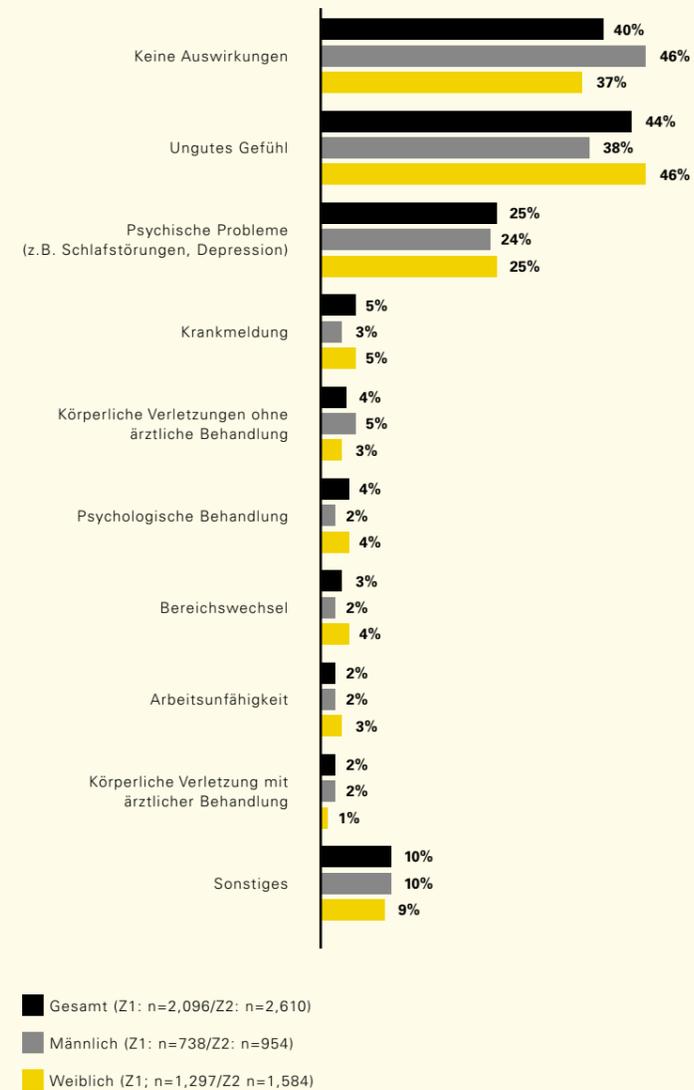
Mögliche Auswirkungen von gewalttätigen Übergriffen auf Beschäftigte im öD zeigt Abbildung 5⁴ in den bereits erwähnten Studienergebnisse des Deutschen Forschungs-

instituts für öffentliche Verwaltung (FÖV) in Speyer (2022).

Gewalttaten wie auch grenzüberschreitendes, inakzeptables oder unangepasstes Verhalten können somit nicht nur kurz-, sondern vor allem mittel- und langfristig erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen. Präventive Maßnahmen vor sowie schnelle Hilfe während und nach einem Gewaltereignis sind für Betroffene daher von zentraler Bedeutung. In Baden-Württemberg verfügen bereits einige Behörden und Institutionen über unterschiedliche Konzepte und Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz. Ziel der Landeskonzeption ist es, diese bestehenden Maßnahmen ressortübergreifend zu bündeln und landesweit einheitliche Standards zur Prävention und Bekämpfung von Gewaltvorfällen im öD festzulegen. Neben der Vorbeugung von Übergriffen berücksichtigt die Konzeption auch das Verhalten im Ernstfall und Maßnahmen der Nachsorge.

⁴ Vgl. <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5769/file/FB303.pdf>, S. 81

**ABBILDUNG 5:
Auswirkungen von Übergriffen**



Quelle: Studienergebnisse der FÖV zu Gewalt gegen Beschäftigte des öD



3. EINRICHTUNG/ BESETZUNG DER INTERMINISTERI- ELLEN ARBEITS- GRUPPE

Um Beschäftigte des öD umfassend vor Übergriffen zu schützen, beschloss das Lenkungsgremium der im Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg angesiedelten Gemeinsamen Zentralstelle Kommunale Kriminalprävention (GeZ KKP) am 25. November 2021 die Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe (IMA) mit dem Ziel der Erarbeitung einer ressortübergreifenden Landeskonzeption zum Umgang mit Gewalt gegen Beschäftigte im öD.

Zur Bündelung verschiedener Kompetenzen und themenspezifischer Expertisen beteiligten sich unter Federführung des Innenministeriums verschiedene Fachressorts, das Staatsministerium, die Dachverbände DGB BW und BBW – Beamtenbund Tarifunion, Vertretungen aus dem Bereich der Hauptpersonalräte, die Schwerbehindertenvertretung, die KLVen sowie die UKBW. Die Koordinierung der Einzelmaßnahmen oblag der Geschäftsstelle der GeZ KKP.

Eine Abfrage der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der beteiligten Ressorts bzw. Institutionen sowie zu bereits vorhandenen Konzeptionen in diesem Themenfeld erfolgte im Frühjahr 2022. Die konstituierende Sitzung der IMA fand am 16. Februar 2023 statt. Insgesamt wurden zwei weitere Arbeitsgruppensitzungen durchgeführt.

Die folgende Übersicht zeigt die Besetzung der IMA:

ABBILDUNG 6: Mitglieder der IMA

- MINISTERIUM DES INNEREN, FÜR DIGITALISIERUNG UND KOMMUNEN – GEZ KKP (FEDERFÜHRUNG)
- STAATSMINISTERIUM
- MINISTERIUM FÜR FINANZEN
- MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT
- MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST
- MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS
- MINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR MIGRATION
- MINISTERIUM FÜR VERKEHR
- MINISTERIUM FÜR ERNÄHRUNG, LÄNDLICHEN RAUM UND VERBRAUCHERSCHUTZ
- MINISTERIUM FÜR LANDENTWICKLUNG UND WOHNEN
- GEWERKSCHAFTLICHE SPITZENORGANISATIONEN DGB UND BBW – BEAMTENBUND TARIFUNION
- KOMMUNALE LANDESVERBÄNDE (STÄDTE-, GEMEINDE- UND LANDKREISTAG)
- UNFALLKASSE BADEN-WÜRTTEMBERG (UKBW)
- VERTRETUNG AUS DEM BEREICH DER HAUPTPERSONALRÄTE UND DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



4. AUFTRAG UND ZIELSETZUNG DER ARBEITSGRUPPE

Das Lenkungsgremium der GeZ KKP beauftragte die IMA mit der Erarbeitung einer ressortübergreifenden Landeskonzeption, die konkrete Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Gewalt gegen Beschäftigte im öD beinhaltet. Sie soll alle Phasen von Gewaltvorfällen, das heißt der Prävention, Intervention und Nachsorge, umfassen und neben analoger Gewalt auch Angriffe im digitalen Raum einbeziehen. Die darin abgebildeten Maßnahmen sollen in einer Gesamtstrategie für den öD münden und sowohl innerhalb der Landesverwaltung als auch in den Kommunen unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten als Eckpfeiler akzeptiert und nach Bedarf bei der Entwicklung örtlicher Lösungen bedacht werden.

ZIEL IST DIE ERARBEITUNG EINES MASSNAHMENBÜNDELS, DAS SICH UMFASSEND UND NACHHALTIG AUF DIE VERBESSERUNG DER SICHERHEIT DER BESCHÄFTIGTEN IM ÖD AUSWIRKT.

Der vernetzte und interdisziplinäre Ansatz ist dabei maßgeblich, um ein ressortübergreifendes Verständnis zu schaffen und die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteurinnen und Akteure bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Beschäftigte im öD zu stärken.

Die Landeskonzeption soll das Problembewusstsein der Arbeitgeber schärfen und die Gesamtgesellschaft für die Thematik sensibilisieren, indem sie

- einen Rahmen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz aufzeigt,

- rechtliche Rahmenbedingungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz benennt,
- einen Handlungsleitfaden für den Ernstfall skizziert,
- über Anzeige- und Meldemöglichkeiten sowie Dokumentationspflichten bei Gewaltvorfällen aufklärt,
- sowie Hilfsangebote und Ansprechstellen beschreibt.

Aufgrund der vielfältigen Tätigkeitsbereiche innerhalb des öD enthält diese Konzeption keine Einzelfall- und Detailregelungen sowie organisationsspezifische Maßnahmen. Sie gibt jedoch gemeinsam definierte Standards in Form von Handlungsfeldern vor, die den jeweiligen Einrichtungen und Behörden notwendige Spielräume zur Umsetzung von Maßnahmen lassen. Die beteiligten Institutionen wirken in ihrem jeweiligen Bereich darauf hin, dass die mit der Landeskonzeption verfolgten Zielsetzungen erreicht werden.



5. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES

Den rechtlichen Rahmen für die Prävention von Gewalt bei der Arbeit bieten die Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese verpflichten Arbeitgeber bzw. Dienstherren, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten zu schaffen.

Am 21. Juni 2019 nahm die 108. Internationale Arbeitskonferenz das neue Übereinkommen Nr. 190 der ILO über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie die ergänzende Empfehlung Nr. 206 an. Mit dem Übereinkommen Nr. 190 wurde ein internationaler Mindeststandard geschaffen (vgl. Kapitel 6). Es besteht erstmals eine rechtliche Vereinbarung auf internationaler Ebene mit dem erklärten Ziel der Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Deutschland hat das Übereinkommen ratifiziert, in Bundesrecht umgewandelt und das Gesetz am 30. Mai 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet. Teile des Übereinkommens betreffen auch den Bereich des Arbeitsschutzes, der in Deutschland durch das Arbeitsschutzgesetz samt konkretisierender Rechtsvorschriften, durch

das Tarifrecht sowie durch das sog. autonome Recht der Unfallversicherung reglementiert ist.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS BZW. DIENSTHERRN

Arbeitgeber bzw. Dienstherren sind für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit verantwortlich. Dies ergibt sich insbesondere aus dem ArbSchG, der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) und dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sowie aus der beamtenrechtlichen und aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht. Dafür müssen die erforderlichen Maßnahmen getroffen und die Arbeit so organisiert und gestaltet werden,

**ABBILDUNG 7:
Handlungsschritte einer Gefährdungsbeurteilung**



Quelle: Angelehnt an UKBW

dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden wird. Die Grundlage für die Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen wird insbesondere durch die Gefährdungsbeurteilungen geschaffen. Für die Arbeitsplätze von Beschäftigten mit schweren Behinderungen hat sich bei notwendigen zusätzlichen Spezifikationen die „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ als Modell bewährt.

Abbildung 7 zeigt die sieben Handlungsschritte, die bei Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu beachten sind.

Als Hilfestellung u. a. bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung im Rahmen eines ganzheitlichen Konzepts zum Thema Gewaltprävention können die beigefügten Fragen (s. Anlage 2) genutzt werden. Hierbei ist der betriebspezifische Bedarf und Gegebenheiten zu berücksichtigen. Die „Beispielgefährdungsbeurteilung Bürgerbüro“ (s. Anlage 3) zeigt einen beispielhaften Auszug aus der Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung. Weitere Ausführungen zur konkreten Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sind Kapitel 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ des UKBW-Handlungsleitfadens⁵ zu entnehmen.

⁵ UKBW (2022): Handlungsleitfaden zur Prävention von Gewalt und Belästigung in öffentliche Einrichtungen, S. 20 ff. (Online abrufbar unter: https://www.ukbw.de/fileadmin/user_upload/UKBW_Handlungsleitfaden_Praevention_von_Gewalt.pdf)



6. EINHEITLICHER GEWALT-BEGRIFF

Eine allgemeingültige Definition von „Gewalt“ existiert weder umgangssprachlich noch wissenschaftlich. Da die Landeskonzption explizit auf den Schutz vor Gewalt in der Arbeitswelt ausgerichtet ist, wird das Gewaltverständnis der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugrunde gelegt (ILO 2019, Übereinkommen 190). Diese wohl verbreitetste Definition trägt am ehesten dem Umstand Rechnung, dass Beschäftigte im öD mit sehr unterschiedlichen Erscheinungsformen von Gewalt konfrontiert sind. Das Übereinkommen ist weltweit das erste dieser Art, das weitreichenden Schutz vor Gewalt im Arbeitsalltag bietet.⁶

⁶ Vgl. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-ilo-uebereinkommen-190.html>

Für die Definition von Gewalt gegen Beschäftigte des öD im Sinne der Landeskonzption wird das Gewaltverständnis der ILO aus Art. 1 Abs. 1 Ziff. a des Übereinkommens 190 übernommen:

Der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt bezieht sich auf 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.

Das Übereinkommen gilt für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die während, im Zusammenhang mit⁷ oder infolge der Arbeit auftreten:

- in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt,
- an Orten, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleideeinrichtungen benutzt,
- während arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten,
- im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird,
- in von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften,
- auf dem Weg zur und von der Arbeit.

⁷ Hierzu zählen auch Gewaltvorfälle, die zu Hause oder in der Freizeit eines Beschäftigten im öffentlichen Dienst aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe auftreten, z. B. „Mahnwache“ vor dem Haus des Bürgermeisters.

Im Rahmen der Landeskonzeption wird das Gewaltverständnis somit bewusst weit gefasst, da eine zu starke Eingrenzung, etwa ausschließlich auf strafrechtlich relevante Sachverhalte, keine hinreichende Reichweite entwickeln kann. Grund hierfür ist, dass Handlungen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle vom Dienstherrn ebenso eine Reaktion erfordern können wie Verhaltensweisen, die einen konkreten Straftatbestand erfüllen.

Gerade auch strafrechtlich nicht relevante Sachverhalte können Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten haben (z. B. psychische Gesundheitsstörungen wie beispielsweise die Posttraumatische Belastungsstörung) und sich vor allem auf das Sicherheitsgefühl und Wohlbefinden bei der Arbeit auswirken. Prävention, Intervention und Nachsorge müssen daher auch in diesem Bereich stattfinden.

In der Literatur unterscheidet man grundsätzlich zwischen

- interner Gewalt, z. B. durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte, und
- externer Gewalt, d.h. durch Personen, die nicht mit der Einrichtung in einem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 611 BGB stehen.

Zielrichtung der vorliegenden Landeskonzeption ist der Schutz von Beschäftigten im öD vor Gewalt, Bedrohung und Belästigung durch Außenstehende wie z. B. Bürgerinnen und Bürger, Patientinnen und Patienten, Inhaftierten oder Schülerinnen und Schülern (auch wenn diese zur Schulgemeinschaft gehören). Interne Gewalt ist u. a. aufgrund der unterschiedlichen Vorgehensweisen zur Vermeidung von gewalttätigen Handlungen, der zur Verfügung stehenden juristischen Möglichkeiten sowie bereits bestehenden behördenspezifischen Dienstvereinbarungen zu interner Gewalt nicht Gegenstand dieser Landeskonzeption, sondern obliegt der jeweils zuständigen (Landes-)Behörde. Die Pflicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn neben der externen Gewalt auch gegen interne Gewalt vorzugehen, bleibt hiervon unberührt.

FORMEN DER GEWALT

In der nachfolgenden Abbildung 8 werden beispielhaft die verschiedenen Facetten von Gewalt von einer normalen Gesprächssituation bis hin zu einem eskalierenden Gewaltübergriff (z. B. Amoklauf oder Geiselnahme) aufgezeigt.

ABBILDUNG 8: Formen von Gewalt (orientiert an den Stufen des Aachner Modells)

BOMBENDROHUNG, AMOKLAUF, GEISELNAHME, ÜBERFALL

EINSATZ VON WAFFEN/WERKZEUGEN

z. B.: Messer, Schere, Schusswaffe, Axt, Hammer, Desinfektionsmittel, brennbare/ätzende Flüssigkeiten

KÖRPERLICHE UND SEXUELLE GEWALT

z. B.: schlagen, treten, beißen, würgen, kratzen, an den Haaren ziehen, anspucken, grapschen, sexuelle Belästigung, Vergewaltigung

EINDEUTIGE BEDROHUNG (AUCH GEGEN FAMILIENANGEHÖRIGE) UND NÖTIGUNG (ANALOG, DIGITAL)

z. B.: Schikane, Stalking, Hasskriminalität, offensive Nachrichten; non-verbal, verbal, schriftlich

SACHBESCHÄDIGUNG

z. B.: Umwerfen von Gegenständen/Möbeln, Werfen mit Gegenständen (nicht nach Personen), Zerstören von Einrichtungsgegenständen, Beschmieren von Oberflächen, Manipulation von Arbeitsgeräten

VERBALE AGGRESSION UND UNANGEPASSTES SOZIALVERHALTEN

z. B.: rüde/unhöfliche Gesten, anschreien, pöbeln, unkooperatives Verhalten, Beleidigung, unterschwellige Drohungen (etwa gegen Familienangehörige), absichtliches Schweigen

NORMALE BIS KONTROVERSE GESPRÄCHSSITUATION

Von/zur Arbeit, in der Freizeit

Bei der Arbeit (Innen- und Außendienst)

Im Internet & Sozialen Medien

Bedrohung von Angehörigen

Quelle: GeZ KKP

Die Darstellung orientiert sich an den Gefährdungsstufen des Aachener Modells⁸. Da mit

der Landeskonzeption zukunfts offen alle Gewaltformen abgebildet werden sollen, sind die aufgeführten Beispiele nicht abschließend.

⁸ Vgl. https://www.aachen.de/images/archiv_pressemitteilungen_2018/stadtac_din_a4_broschuere_gewaltpraevention_final_web.pdf



7. HANDLUNGS- FELDER

Die Rahmenbedingungen der Behörden in Baden-Württemberg sind heterogen. Viele Behörden haben vor Ort passende Meldewege, Instrumente, Strukturen und Verfahren entwickelt, um ihre Beschäftigten mit geeigneten Arbeitsschutzmaßnahmen zu schützen. Die folgenden Ausführungen sollen etablierte Meldewege, Instrumente, Strukturen und Verfahren nicht in Abrede stellen, sondern weitere Ansätze aufzeigen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen des Landes Baden-Württemberg geben Hilfestellungen und Anregungen, schaffen aber keine Prüf- oder Handlungsverpflichtungen, insbesondere für Landkreis, Städte und Gemeinden. Über die Umsetzung entscheidet jeder Dienstherr oder Arbeitgeber eigenständig.

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen der verschiedenen Handlungsfelder (vgl. 7.1 – 7.7) können nur mithilfe zusätzlicher personeller und finanzieller Mittel umgesetzt werden. Alle Maßnahmen stehen demnach unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit von entsprechenden Haushaltsmitteln.

7.1 MONITORING/UMFASSENDES LAGEBILD ZU GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Weder in Baden-Württemberg noch bundesweit existiert derzeit ein umfassendes Lagebild zu physischer und psychischer Gewalt gegen Beschäftigte des öD. Strafbare Handlungen können zwar grundsätzlich durch die PKS quantifiziert werden, eine belastbare Bezifferung der insgesamt zum Nachteil von Beschäftigten im öD begangenen Straftaten ist entlang der Methodik der PKS jedoch nicht vorgesehen.

So können aus der PKS nur sog. Opferdelikte ausgewertet werden. Zu bestimmten Delikten, wie beispielsweise Beleidigungen, findet hingegen keine Opfererfassung statt. Diese Delikte spielen aber vor allem in Bezug auf

Eskalationsspiralen und Unsicherheiten eine große Rolle. Weiterhin ist die Auswertemöglichkeit auf die in der PKS als Opfertyp aufgenommenen Berufsgruppen beschränkt. Sie sind nicht zwingend am Beschäftigungsverhältnis ausgerichtet, weshalb eine eindeutige Zuordnung einer bestimmten Berufsgruppe zu den in der PKS vorhandenen Kategorien nicht immer möglich ist.

Auch Handlungen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle werden von der PKS nicht erfasst.

Hinzu kommt die unterschiedliche Bereitschaft innerhalb des öD, Vorfälle zu melden. Während beispielsweise bei Polizeibeamtinnen und -beamten aufgrund des Legalitätsprinzips von einer hohen Anzeigebereitschaft auszugehen ist, zeigen Studien für andere Bereiche des öD, dass diese teilweise stark vermindert ist und nur in einem niedrigen einstelligen Prozentbereich liegt⁹. Die Gründe dafür finden sich u. a. in persönlichen und organisatorischen Faktoren (z. B. Unsicherheit, Schamgefühl, Organisationskultur, Führungsverhalten), in der Profession selbst über das berufliche Selbstverständnis oder im vorhandenen Meldesystem.

Laufende und in der Vergangenheit durchgeführte Befragungsstudien sind aufgrund

⁹ Vgl. bspw. Britta Bannenberg et al., Gewalt gegen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst des Landes Hessen. Nicht repräsentative Befragung September-November 2019, Gießen 2020.

der fehlenden Repräsentativität ebenfalls nicht geeignet, ein realistisches Abbild von entsprechenden Gewaltvorfällen aufzuzeigen und Entwicklungen über einen längeren Zeitraum darzustellen. Auf Basis der bestehenden Datenlage ist die Erarbeitung einer evidenzbasierten und übergreifenden Strategie zur Bekämpfung und Prävention von Gewalt gegen Beschäftigte im öD zumindest deutlich erschwert.

Im Ergebnis lassen sich weder auf Grundlage der PKS noch anhand der bislang durchgeführten Studien umfassende Aussagen zu Gewalt gegen alle Beschäftigte des öD treffen.

Zur Generierung von Daten sollte jedes Ressort/jede Behörde in eigener Verantwortung,

angepasst an die jeweilige Organisation, Struktur und bestehenden Angebote, ein Lagebild zu Gewaltfällen durch Außenstehende erstellen. Ein mögliches Angebot für Ressorts und Behörden zur Erstellung eines Lagebilds ist das derzeit im Rahmen des Forschungsprojekts InGe zu entwickelnde „Lagebildinstrument zu Gewalterfahrungen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“. InGe hat sich zum Ziel gesetzt, die Lücke in der statistischen Erhebung zu schließen und erstmalig eine einheitliche und nutzerfreundliche elektronische Meldeplattform zur Erfassung und Auswertung von Gewaltvorfällen gegen Beschäftigte des öD zu entwickeln. Mit dem Instrument sollen Gewaltvorfälle im öD mit möglichst wenig Aufwand erfasst und analysiert werden können. Basierend auf der Mel-

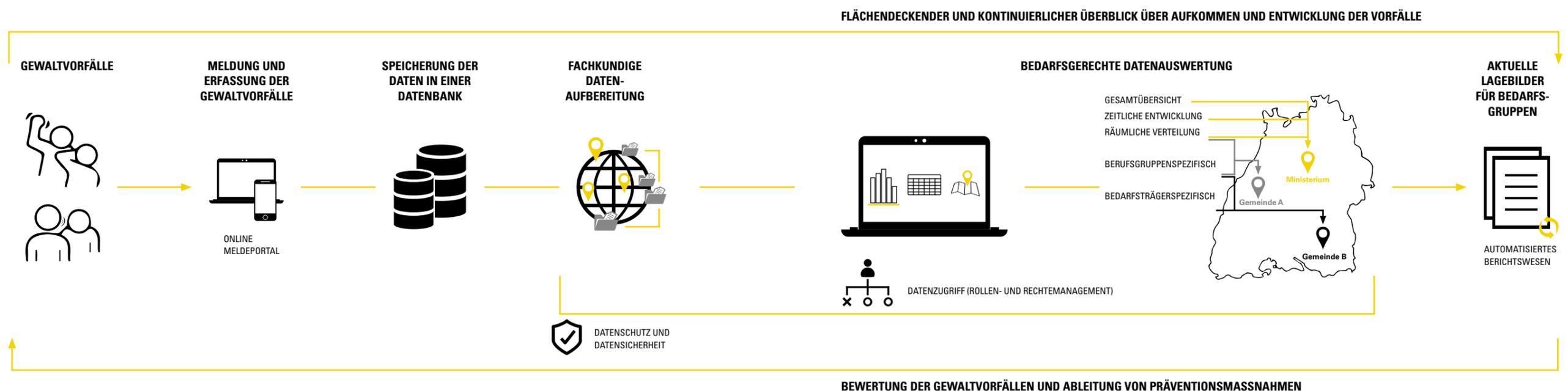
dedatenbank sollen unter anderem Datenanalysen zur Deliktverteilung in verschiedenen Dimensionen (z. B. Deliktarten oder betroffene Berufsgruppen), zur räumlichen Verteilung und zur zeitlichen Entwicklung realisiert werden. Für die verschiedenen Nutzergruppen werden hierzu Dashboards für spezifische Informationsbedarfe entwickelt, die sich flexibel der aktuellen Datenlage anpassen. Auf diese Weise soll für die Dienststellen ein kontinuierliches und berufsgruppenübergreifendes Monitoring von Gewalt gegen Beschäftigte im öD ermöglicht werden (Abb. 9).

Die Nutzung von InGe als Lagebildinstrument ist für Ressorts und Behörden freiwillig. Ebenso beruht die Meldung für Beschäftigte über InGe auf Freiwilligkeit. Nach derzeitigem Pro-

jektstand bestehen verschiedene Wege wie gemeldet werden kann. So können Meldungen unter anderem gemeinsam mit dem oder der verantwortlichen Vorgesetzten über den Dienstweg und/oder unter Beteiligung einer Vertrauensstelle (z. B. Personalabteilung) oder anonym (jedoch mit Rückmeldung an die Dienststelle) abgegeben werden, z. B. weil den Betroffenen das Erlebte peinlich ist und/oder sie keine Nachsorgemaßnahmen im Zusammenhang mit ihrer Meldung erwarten. Der Meldeweg muss sich gleichwertig an den Bedürfnissen der Arbeitgeber (Fürsorgepflicht) und Betroffenen (Wahlmöglichkeit) orientieren.

Des Weiteren ist der Aufbau einer Präventionsdatenbank (vgl. Kapitel 7.2) angedacht, um das Lagebildinstrument auch als Werk-

ABBILDUNG 9:
Prozessbeschreibung InGe zur Lagebilderstellung
(freiwilliges Angebot an Ressorts und Behörden)



zeug der kommunalen Kriminal- und Gewaltprävention nutzen zu können.

Geleitet wird der Forschungsverbund von der Gemeinsamen Zentralstelle Kommunale Kriminalprävention (GeZ KKP). Weitere Verbundpartner sind das Centre for Security and Society der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (UFR Ccs) und die Disy Informationssysteme GmbH.

Neben der Möglichkeit zur Aufhellung des Dunkelfeldes für Behörden, die bisher keine internen Meldewege eingerichtet haben, bietet das Projekt vor allem die Chance, Gewalterfahrungen im öD präzise, auch unterhalb der Strafbarkeitsschwelle zu erfassen. Darüber hinaus soll es wesentlich dazu beitragen, Forschungsdaten über Gewaltbetroffenheit bei Gruppen zu erhalten, die bisher in geringe-

rem Maße als Polizei, Feuerwehr und Rettungsdienst im Blick sind, z. B. bei Amts- und Mandatsträgerinnen und -trägern, Lehrerinnen und Lehrern oder Beschäftigten im Gesundheitsdienst und in der Kommunalverwaltung. Auf Grundlage der Daten sollen einzelne Behörden und Einrichtungen in die Lage versetzt werden, Problemfelder zu identifizieren und darauf aufbauend Präventions- und Hilfsmaßnahmen umzusetzen, um die Beschäftigten im öD künftig besser schützen zu können.

Das Lagebildinstrument eignet sich perspektivisch auch für einen bundesweiten Einsatz und soll ca. ein Jahr nach Projektende, d. h. Ende 2025, in Abstimmung mit der IMA in den Wirkbetrieb überführt werden. Ziel ist ein operatives Ausrollen des Demonstrators in Baden-Württemberg, z. B. in Form einer landesweiten Pilotierung.

BESCHLUSS 1

Eine wesentliche Grundlage, um Übergriffe gegen Beschäftigte im öD wirksam bekämpfen zu können, ist ein fundiertes Lagebild. Vor diesem Hintergrund ist die Einführung und zeitnahe Umsetzung eines berufsgruppenübergreifenden, datenschutzkonformen Melde- und Analyseinstruments angezeigt. Um ein Lagebild zu Gewaltvorfällen in der jeweiligen Behörde zu erheben, können bestehende, ressortinterne Meldewege genutzt werden oder es besteht für Ressorts und Behörden die ressourcenschonende Möglichkeit der Nutzung von InGe. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Melde- und Auswertungsplattform für Gewaltvorfälle durch externe Personen innerhalb der Landesverwaltung und in den Kommunen. Die Überführung eines Melde- und Analyseinstruments in den Wirkbetrieb ist in Abstimmung mit den jeweiligen Landesministerien, den kommunalen Landesverbänden sowie den Personalvertretungen vorzunehmen.

Jedem Ressort und jeder Behörde, Kommune sowie Gemeinde obliegt die Entscheidung zur Nutzung von InGe sowie die Festlegung eines individuellen Rechte- und Rollenkonzepts.

Resultate einer konsequenten Fallerfassung, v.a. durch die Nutzung eines Monitoringtools können insbesondere sein:

- einheitliche Informationen zur Betroffenheit verschiedener Berufsgruppen (quantitative Kennzahlen).
- in regelmäßigem Turnus erscheinende Lagebilder für Baden-Württemberg.
- Berufsgruppen-/bereichsspezifische Lagebilder.
- Anschlussfähigkeit für Präventionsmaßnahmen sowie für die Stellung von Straf- und Unfallanzeigen zu gewährleisten.

INTERNES BERICHTSWESEN

Sofern sich Behörden und Einrichtungen im öD gegen die Nutzung von InGe entscheiden, sollte ressortspezifisch das Vorhalten interner Meldewege zur Dokumentation von Gewaltübergriffen geprüft werden. Grundsätzlich ergibt sich aus § 6 Abs. 2 ArbSchG eine unmittelbare Dokumentationspflicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn für Unfälle/Ereignisse, bei denen ein/e Beschäftigte/r getötet oder so verletzt wird, dass er/sie für mehr als drei Tage (teilweise) arbeits- bzw. dienstunfähig wird.

Unabhängig davon kann ein internes Berichtswesen auch bei Übergriffen wichtig sein, die nach den Vorgaben des § 6 ArbSchG nicht verpflichtend an die zuständige Dienstunfallfürsorge (Beamtinnen und Beamte) bzw.

den zuständigen Unfallversicherungsträger/Berufsgenossenschaft (Tarifbeschäftigte) gemeldet werden müssen. Dadurch können Schwerpunkte oder besonders von Gewalt betroffene Arbeitsbereiche in Zukunft besser erkannt und die Mitarbeitenden entsprechend mit Schutzmaßnahmen unterstützt werden. Die Dokumentation hilft zusätzlich bei der Weiterentwicklung von Gefährdungsbeurteilungen, der Festlegung von weiteren Präventionsmaßnahmen und der Entwicklung von Nachsorgemaßnahmen. Darüber hinaus dient die Dokumentation auch der rechtlichen Absicherung der beteiligten Personen und erleichtert später die Bearbeitung eines möglichen Arbeits- bzw. Dienstunfalls (vgl. Kapitel 7.5).

Die Prüfung eines internen Berichtswesens hat nicht zum Ziel, zusätzliche Bürokratie oder Abläufe zu etablieren. Vielmehr soll die Emp-

fehlung darauf abzielen, dass die Behörden sich mit ihren vorhandenen Strukturen auseinandersetzen und ggf. Anpassungen vornehmen.

Für ein funktionierendes internes Berichtswesen abseits von InGe sollten je nach ressortspezifischem Bedarf Behörden und Einrichtungen ihren Beschäftigten ein Meldeformular zur Verfügung stellen, das mit minimalem Zeitaufwand auszufüllen ist und zu Dokumentations- und Analysezwecken zentral bei den jeweiligen Behörden und Einrichtungen entsprechend der Datenschutzbestimmungen aufbewahrt wird.

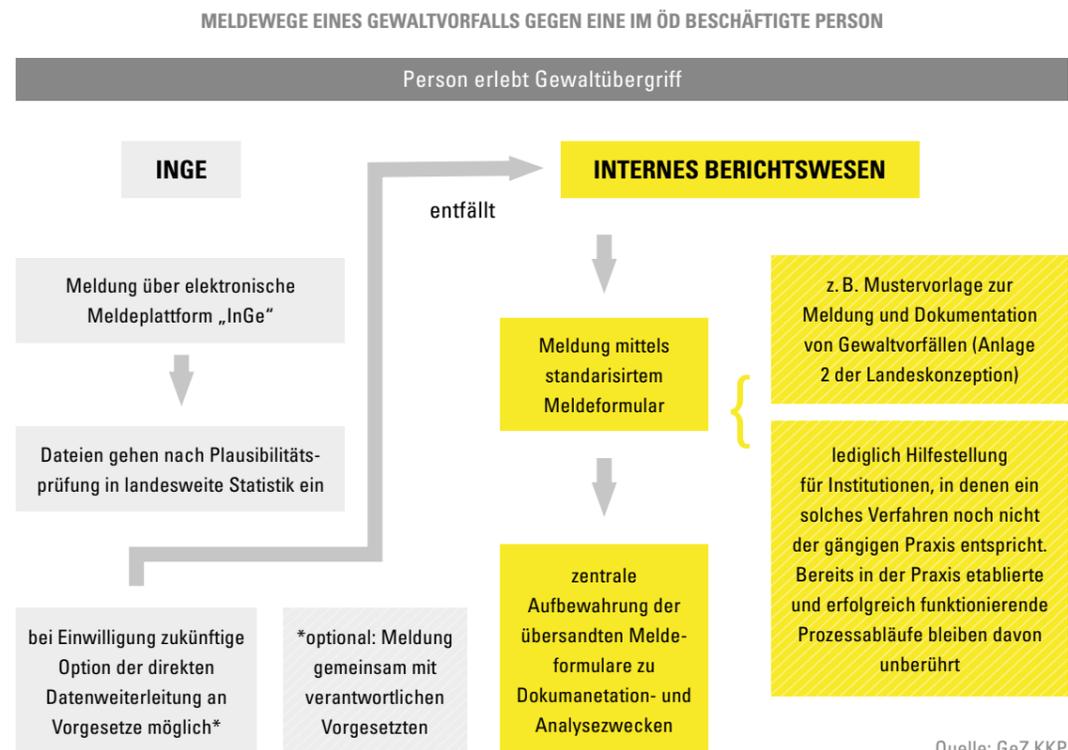
Als Meldeformular kann die beigefügte Mustervorlage zur Meldung und Dokumentation von Gewaltvorfällen (s. Anlage 4) verwendet werden, die unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten

und Belange der jeweiligen Behörde/Einrichtung anzupassen ist.

Bereits in der Praxis etablierte Prozessabläufe zur internen Meldung und Dokumentation von Gewaltübergriffen gegen Beschäftigte im öD bleiben hiervon unberührt. Das hier vorgeschlagene interne Berichtswesen mittels beigefügter Mustermeldevorlage ist lediglich als verfahrensökonomische Hilfestellung für Behörden und Einrichtungen des öD zu verstehen, in denen ein solches Verfahren nicht der gängigen Praxis entspricht. Es sollen dadurch keine zusätzlichen bürokratischen Verfahrensabläufe etabliert werden.

Der Prozessablauf möglicher Meldewege eines Gewaltvorfalls ist in Abbildung 10 dargestellt.

ABBILDUNG 10:
Prozessablauf mögliche Meldewege eines Gewaltvorfalls



Quelle: GeZ KKP

7.2 ENTWICKLUNG EINER PRÄVENTIONSDATENBANK

Arbeitgeber und Dienstherr sind gesetzlich verpflichtet, für ihre Beschäftigten sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen (vgl. Kapitel 5). Zur Vorbeugung von Übergriffen am Arbeitsplatz gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen. Diese decken verschiedene Dimensionen ab, etwa Gefahrenformen (z. B. räumlich, technisch) oder Handlungsebenen (z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Beschäftigte). Da Beschäftigte in Berufsgruppen mit besonders engem Bürgerkontakt, wie etwa bei der Polizei, in öffentlichen Verwaltungen, Sozialämtern, Jobcentern oder bei Gericht, einem erhöhten Risiko von Übergriffen ausgesetzt sind, finden sich zudem für bestimmte Berufsgruppen und Arbeitsbereiche (z. B. Innendienst/Außendienst) spezifische Maßnahmen.

Insgesamt muss beachtet werden, dass Maßnahmen bedarfsorientiert sein sollten – nicht jede Maßnahme eignet sich für jede Situation, Einrichtung oder Kommune; u. a. strukturelle und personelle Gegebenheiten, Arbeitsabläufe, Kontaktformen oder finanzielle Möglichkeiten, Umsetzung und Wirkungsweisen von Maßnahmen. Zudem reicht der Einsatz von Einzelmaßnahmen in der Regel nicht aus. Effektiv und nachhaltig sind Maßnahmen meist erst als Kombination aus verschiedenen Handlungsfeldern.

Das sog. „TOP-Prinzip“ im Arbeitsschutz ist ein ganzheitlicher Ansatz, der darauf abzielt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um ermittelte Gefährdungen und Gesundheitsrisiken zu minimieren und Arbeitsplätze sicherer zu gestalten. Durch die Kombination von technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen („TOP“) soll ein umfassender und wirksamer Schutz der Mitarbeitenden gewährleistet werden. Das TOP-Prinzip gibt die Rangfolge bei der Anwendung von Arbeitsschutzmaßnahmen vor. Gemäß § 4 ArbSchG gilt: Technische Maßnahmen (bspw. bauliche Gestaltung der Arbeitsstätte, Beleuchtung, Notruf- und Alarmierungssysteme) sind vor organisatorischen (bspw. Personalschlüssel, Leitbilder, Supervision, Krisen- und Notfallplan) und diese wiederum vor personenbezogenen Maßnahmen (bspw. Schutzausrüstung, Deeskalations- oder Selbstbehauptungstrainings) anzuwenden. Damit steht die Verhältnisprävention vor der Verhaltensprävention.

Das TOP-Prinzip wird u. a. bereits durch die UKBW oder das Netzwerk für Gewaltprävention „SicherimDienst“ (NRW) in der Praxis angewandt. Dabei wird auch die Form des Bürgerkontakts (z. B. Innen- oder Außendienst) berücksichtigt.

Damit Arbeitgeber, Dienstherr und Beschäftigte schnell und auf einen Blick erfahren, welche Maßnahmen sich am besten für ihre Bedarfe eignen, sollten Informationen zentral

ABBILDUNG 11:
Verhältnis- vs. Verhaltensprävention



Quelle: GeZ KKP

gebündelt vorgehalten werden. Eine Strukturierungssystematik wie das TOP-Prinzip erleichtert zusätzlich das Suchen und Finden passender Maßnahmen.

Im Rahmen des Forschungsprojektes „InGe“ (vgl. Kapitel 7.1) werden deshalb für die Zielgruppen der Beschäftigten, Vorgesetzten sowie Akteurinnen und Akteure der Prävention von Gewalt im öD künftige beispielhafte Vorschläge von Maßnahmen in Form einer Präventionsdatenbank zusammengeführt und niederschwellig zugänglich gemacht. Entwickelt und aufgebaut wird die Datenbank als zentraler Bestandteil des InGe-Melde- und Analyseinstruments. Sie wird spätestens nach Projektende (Herbst 2024) zur Verfügung stehen und unabhängig vom Projekt verwendet werden können.

Die InGe-Präventionsdatenbank ist als Ergänzung des Lagebilds zu betrachten. Dieses soll, neben der Übersicht über Fallzahlen und

identifizierte Übergriffschwerpunkte in einzelnen Einrichtungen oder Kommunen, problemorientiert Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten vorschlagen. Auch soll die Präventionsdatenbank Personalverantwortlichen und Präventionsakteuren Hilfestellungen bieten, wenn es um die Recherche und Auswahl von z. B. evaluierten Maßnahmen oder Best-Practice-Beispielen geht. Auf diese Weise kann sie als Argumentationsgrundlage bei der Beantragung von Mehrbedarfen für Maßnahmen im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung dienen.

Um gezielte Suchen zu ermöglichen, werden die in der Präventionsdatenbank enthaltenen Maßnahmen in verschiedene Kategorien eingeteilt. Durch Filteroptionen lassen sich dann, abhängig von der Zielgruppe, für Gewaltformen, Handlungsebenen, Berufsgruppen oder Arbeitsbereiche passende Vorschläge anzeigen. Dieses Vorgehen stellt ein geeignetes Baukastensystem dar, welches spezifische

Handlungsempfehlungen für unterschiedliche Berufsbilder im öD erlaubt (z. B. für Rettungs- und Einsatzkräfte, Lehr- und pädagogische Fachkräfte, Amts- und Mandatsträgerinnen und -träger, etc.).

Die Abbildungen 12 und 13 zeigen erste Strukturierungsideen eines möglichen Aufbaus der Präventionsdatenbank.

ABBILDUNG 12:
Idee I Präventionsdatenbank Projekt InGe (erste Strukturebene folgt Maßnahmenzielsetzung)

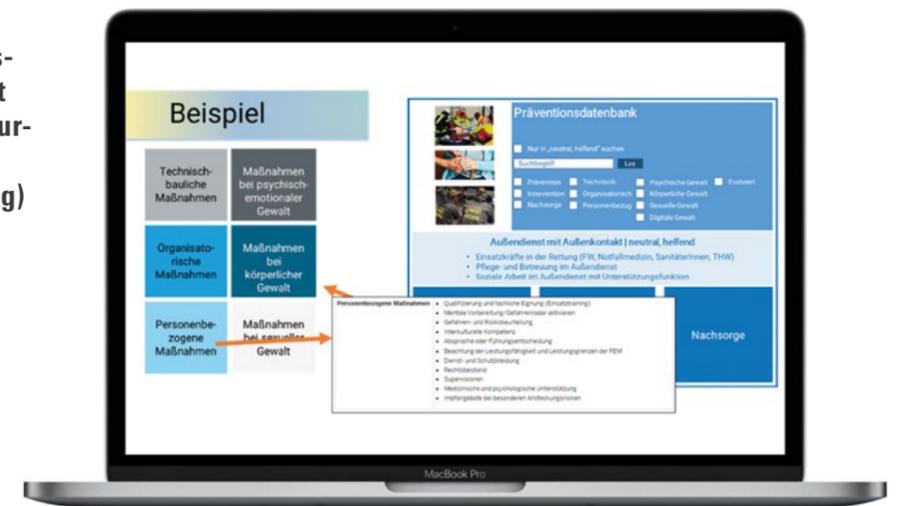
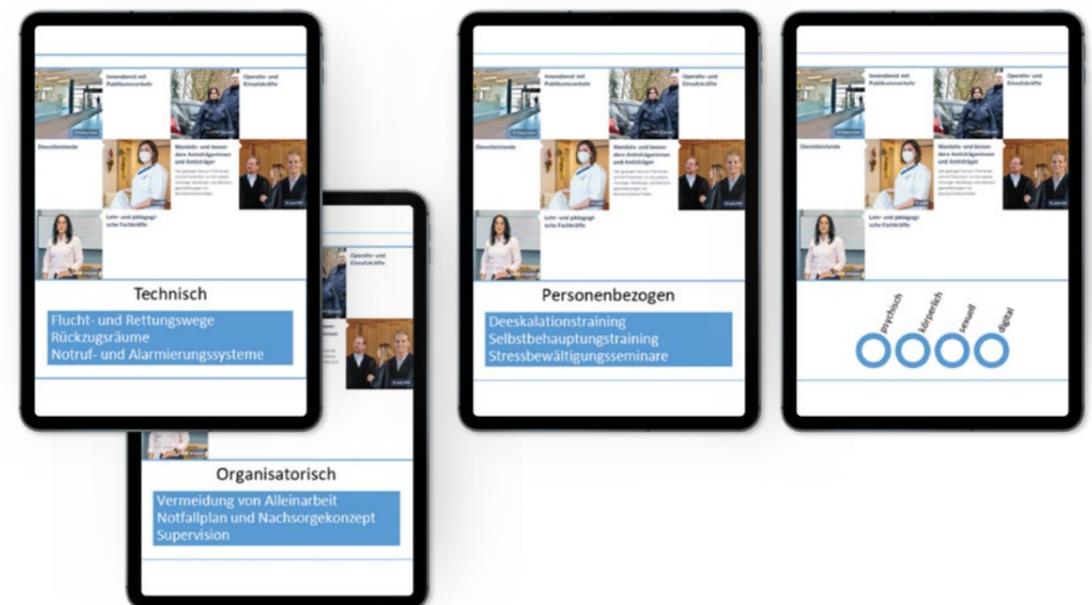


ABBILDUNG 13:
Idee II Präventionsdatenbank Projekt InGe (erste Strukturebene folgt Berufsgruppe*)



*Berufsgruppenkategorisierung in Anlehnung an „SicherimDienst“ (NRW)

BESCHLUSS 2

Die Entwicklung einer Präventionsdatenbank, auf Grundlage der Ergebnisse des Forschungsprojekts InGe, soll bei der Vorbeugung von Gewaltübergriffen unterstützen. Diese Datenbank wird nach Projektabschluss bei der zentralen und landesweiten Ansprechstelle für Gewaltprävention (vgl. Kapitel 7.4) verortet.

Zusätzlich soll(en)

- die zentrale und landesweite Ansprechstelle für Gewaltprävention langfristig für die Pflege und Aktualisierung der Präventionsdatenbank verantwortlich sein.
- unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften
 - sensible Inhalte bei der zentralen und landesweiten Ansprechstelle vorgehalten und
 - dort Beschäftigten im öD bei Bedarf auf Anfrage sowie nach Freigabe der für die Inhalte zuständigen Stelle zur Verfügung gestellt werden.

7.3 BEHÖRDENSPEZIFISCHE KRISEN- UND NOTFALLPLÄNE

Arbeitsplätze von Beschäftigten im öD unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Größe, ihrer Struktur, ihrer baulichen Gegebenheiten und ihrer individuellen Gefährdungslage. Effektive Sicherheit kann nur unter Berücksichtigung dieser spezifischen örtlichen Gegebenheiten und Besonderheiten erreicht werden und erfordert eine passgenaue Abstimmung der baulichen, technischen, organisatorischen und personellen Maßnahmen vor Ort.

Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr hat nach § 10 Abs. 1 ArbSchG entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der

Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind.

Gemäß § 4 Abs. 4 ArbStättV hat der Arbeitgeber bzw. Dienstherr für die Arbeitsstätte einen Flucht- und Rettungsplan aufzustellen, wenn Lage, Ausdehnung und Art der Nutzung der Arbeitsstätte dies erfordern. In angemessenen Zeitabständen ist entsprechend dem Plan zu üben, wie sich die Arbeitnehmer im Gefahr- oder Katastrophenfall in Sicherheit bringen oder gerettet werden können. Durch einen behördenspezifischen Krisen- und Notfallplan können Behörden und Einrichtungen im öD

- das eigene Risiko- und Sicherheitsbewusstsein gegenüber ihren Beschäftigten untermauern, die spätere Rückkehr zum Normalbetrieb sicherstellen.
- flexibel auf spezifische Gefahrenlagen reagieren und den örtlichen Gegebenheiten ausreichend Rechnung tragen bzw. an die eigenen Belange anpassen, Die Erstellung eines Krisen- und Notfallplans obliegt immer dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn. Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Gewaltprävention, der betriebsärztliche Dienst, Interessensvertretungen sowie externe Stellen (z. B. Kriseninterventionsdienste, Opferschutzeinrichtungen, (kriminal-)polizeiliche Beratungsstellen) können bei der Erstellung unterstützen. Im Optimalfall sollten folgende Bausteine enthalten sein:
- klare und eindeutige Prozesse, Strukturen und Verantwortlichkeiten beim Eintritt außergewöhnlicher bzw. schwerwiegender Ereignisfälle schaffen,
- Schäden für Mensch, Umwelt und Sachwerte verhindern, eindämmen oder begrenzen und
- Handlungsabläufe und Maßnahmen festhalten, die die betriebliche und dienstliche Kontinuität und

Vor einem Übergriff/traumatisierenden Ereignis

MASSNAHME	BESCHREIBUNG
Krisenteam benennen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entscheidungsgremium mit koordinierenden, informierenden, beratenden und unterstützenden Zusatzfunktionen. ■ Zusammensetzung & Anzahl der Personen ist abhängig von der Schwere des Ereignisses und den zur Verfügung stehenden Ressourcen. ■ Veranlasst alle erforderlichen Maßnahmen im betrieblichen Umfeld, indem Beteiligten jeweils spezifische Aufgaben zugeteilt werden, deren Ausführung im Bedarfsfall zu koordinieren oder zu überwachen ist (z. B. Kontakt mit Polizei, Kontaktvermittlung Nachbetreuung, Gebäudepläne bereithalten).
Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für den Ernstfall festlegen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schnittstellen und Zuständigkeiten im Vorfeld klären. ■ Abläufe für die verantwortliche Person und deren spezifische Aufgabe verbindlich festschreiben und an die Betroffenen verteilen.
Meldewege, Alarmierung und Krisenkommunikation festlegen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Festlegung wie, wann und an wen welche Informationen weitergegeben werden. ■ Eindeutiges Alarmierungssignal zum Erkennen der Bedrohung für die Beschäftigten festlegen. ■ Fluchtwege kennzeichnen und Sprachdurchsagen zur Erleichterung der Orientierung entwickeln. ■ Einheitliche Sprachregelung, klare und ausbalancierte Formulierungen mit einer wahren, faktenbezogenen Informationsweitergabe.
Erreichbarkeiten gewährleisten und Vereinbarungen festlegen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Feste Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeiten gewährleisten. ■ Vereinbarungen und Absprachen mit Hilfeleistungsorganisationen festlegen (Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienst, Notfallseelsorge).
Notfallplan üben	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verhalten im Ernstfall (z. B. Alarmierungssignal und Sprachdurchsagen) im Rahmen von regelmäßigen Unterweisungen der Beschäftigten proben.
Vorbereitungen für den Ernstfall	<ul style="list-style-type: none"> ■ Checklisten und Verhaltensanweisungen erleichtern im Ernstfall die notwendigen Abläufe und verhindern, dass Aufgaben vergessen oder Informationen nicht weitergegeben werden. ■ Sicherheitsbereiche benennen. ■ Installation von Notrufsystemen (Knopf, Tastenkombination auf Telefon/PC) in Verbindung mit spezifischem Handlungskonzept.

Während bzw. unmittelbar nach einem Übergriff/traumatisierenden Ereignis

MASSNAHME

Konkrete Verhaltensweisen für den Ernstfall

BESCHREIBUNG

- Beantwortung der Fragen:
 - Was ist geschehen?
 - Wer und wie viele Personen sind betroffen?
 - Gibt es Verletzte?
 - Wo befindet sich die verursachende Person?
- Überblick verschaffen.
- Ruhe bewahren.
- Situationsangemessenes Handeln.
 - Alle betroffenen Personen in Sicherheit bringen und von der verursachenden Person räumlich trennen.
 - Keine Provokation oder Gegenwehr.
 - Gefahrenbereich zügig verlassen.
 - Tatablauf und Beschreibung von Täter/Täterin für die spätere Informationsweitergabe an die Polizei merken.
 - Rasche und praktikable Hilfeleistungen gewährleisten.

Warnung und Benachrichtigung

- Sobald die Akutbetreuung der Betroffenen organisiert ist, Benachrichtigung von Verantwortlichen (u. a. Behörden-/Einrichtungsleitung, verantwortliche Führungskräfte und Beschäftigte, Ersthelfer/Ersthelferinnen) sowie gegebenenfalls (ggf.) Rettungs- und Einsatzkräfte (Feuerwehr, Rettungsdienst und Polizei).
- Ggf. Hausalarm auslösen.

Nach einem Übergriff/traumatisierenden Ereignis

MASSNAHME

Meldung und Dokumentation

BESCHREIBUNG

- Interne Melde- und Dokumentationswege festlegen (evtl. Verletzungen & Sachbeschädigungen fotografieren).
- Evtl. Unfallanzeige (Tarifbeschäftigte), Dienstunfallmeldung (Beamtentum) und/oder Strafanzeige.

Nachsorge

- Sicherstellung psychologischer Erstbetreuung (innerbetriebliche Erstbetreuungskonzepte bei größeren Behörden und Einrichtungen oder überbetriebliche Lösungen mit Rückgriff auf Netzwerk psychologischer Erstbetreuung / Psychotherapeutenverfahren der UKBW für Tarifbeschäftigte)
- Ggf. Vermittlung an weiterführende Unterstützungsangebote
- Information von Angehörigen der Betroffenen und ggf. den unmittelbar betroffenen Beschäftigten.
- Aufarbeitung und Analyse des Vorfalls inklusive Ableitung von Maßnahmen, die ein erneutes Auftreten des Vorfalls verhindern, ermöglicht eine Optimierung des Krisen- und Notfallplans.
- Ggf. Überarbeitung des Notfallplans.
- Hausverbot prüfen.

Ein Muster eines Krisen- und Notfallplans ist in der Anlage 5 beigefügt. Es bleibt jeder Behörde bzw. Einrichtung selbst überlassen, welche der im Muster aufgeführten Punkte – unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten vor Ort – in den eigenen Krisen- und Notfallplan aufgenommen werden.

BESCHLUSS 3

Sofern die örtliche Situation und das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung dies erfordert, sollen, soweit noch nicht vorhanden, von den Behörden und Einrichtungen im öD behördenspezifische Krisen- und Notfallpläne erstellt werden, die neben den gesetzlich verpflichtenden Inhalten möglichst auch Meldewege, Verhaltensweisen und Verantwortlichkeiten bei Gewalterlebnissen gemäß dem beigefügten Muster eines Krisen- und Notfallplans (s. Anlage 5) beinhalten.

Behörden und Einrichtungen mit Publikumsverkehr, bei denen eine größere Gefahr für Amoklagen, Geiselnahmen, Bombendrohungen oder ähnliche Gefahrenlagen besteht, sollen im Krisen- und Notfallplan zusätzlich die Maßnahmen für jede dieser Situationen aufführen und die Abläufe, Verhaltensweisen und Alarmierungswege kurz und präzise festhalten.

Grundsätzlich gilt, dass die Bedarfe von Beschäftigten mit Behinderungen bei der Planung von Notfallszenarien zu berücksichtigen sind.

7.4

ANSPRECHSTELLEN

7.4.1

Einrichtung einer Ansprechstelle für Gewaltprävention (zentral und landesweit)

Verbale wie auch körperliche Angriffe auf Beschäftigte des öD können im Einzelfall schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigungen und Beanspruchungen für die Betroffenen zur Folge haben, die gesundheitsschädigend wirken können. Deshalb ist eine schnelle Hilfe und Unterstützung der Opfer nach einem Übergriff besonders wichtig. Erste Ansprechperson, um Gewaltvorfälle am Arbeitsplatz bzw. im beruflichen Kontext zu melden und sich über ein weiteres Vorgehen und mögliche Hilfsangebote im Nachgang beraten zu lassen, ist der/die direkte Vorgesetzte.

Zusätzlich stehen den Beschäftigten des öD in Baden-Württemberg folgende weitere Ansprechstellen zur Verfügung (in alphabetischer Reihenfolge; Stand März 2024):

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. Anlage 8),
- Antidiskriminierungsstelle des Landes (vgl. Anlage 8),
- Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Landes-Behindertenbeauftragte),
- Beauftragten der Stadt- und Landkreise für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Kommunale Behindertenbeauftragte),
- Beauftragte für Chancengleichheit,

- Beratungsstelle gegen Diskriminierung,
- Betriebsarzt/-ärztin bzw. betriebsärztlicher Dienst,
- Behörden-/Einrichtungsleitung,
- DGB-Hotline des WEISSEN RINGS (vgl. Anlage 8),
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- Konflikt hotline Baden-Württemberg e.V. (vgl. Anlage 8),
- Personalvertretungen,
- Personalverwaltung (Personalreferat),
- Polizeidienststellen,
- Psychologische Beratungsstellen bzw. Betriebspsychologen,
- Schwerbehindertenvertretung,
- UKBW
- Übergeordnete Behörde/Einrichtung,
- Vertrauensanwältin/Vertrauensanwalt,
- zuständige Stelle nach § 13 AGG

Weiterhin bestehen in einzelnen Ministerien spezifische Hilfs- und Beratungsangebote (vgl. Anlage 8 zu Kapitel 7.7). Obwohl es bereits viele verschiedene Melde- und Ansprechstellen für Betroffene von Gewaltübergriffen im öD gibt, fehlt eine zentrale und landesweite Institution, die

- Erwartungen, Anforderungen und das Wissen im Umgang mit Gewalt gegen Beschäftigte im öD bündelt,
- Präventions- und Hilfsmaßnahmen bekannt macht und Betroffenen Unterstützung gewährleistet,
- die ressortübergreifende Zusammenarbeit – auch über das Bestehen der IMA hinaus – stärkt und Initiativen bündelt,
- für die Thematik sensibilisiert und Bewusstsein schafft,

- InGe in den Wirkbetrieb überführt und das Lagebild auswertet sowie die Präventionsdatenbank betreut (vgl. Kapitel 7.1 und 7.2),
- aktuelle Forschungsansätze im Blick behält und
- für die Erstellung und Aktualisierung einer öffentlich zugängigen Website, die u. a. gesammelte Informationen zu Hilfsangeboten und rechtlichen Möglichkeiten im Nachgang enthält, zuständig ist.

Deshalb wird die Einrichtung einer zentralen und landesweiten Ansprechstelle für Gewaltprävention als notwendig angesehen.

Diese Institution soll als eigenständige Organisationseinheit innerhalb des öD etabliert und allen Behörden und Einrichtungen sowie den Beschäftigten im öD bekanntgegeben werden. Die Ansprechstelle soll an die bereits seit 2019 beim Landeskriminalamt Baden-Württemberg (LKA BW) etablierte Zentrale Ansprechstelle für Amts- und Mandatsträgerinnen und -träger (ZAMAT) angegliedert werden und eng mit den relevanten Behörden, Ressorts, Gewerkschaften, Unfallversicherungsträgern und anderen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen zusammenarbeiten.

Die Ansprechstelle soll – in Abhängigkeit von der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen im Rahmen der künftigen Haushaltsplanaufstellung – künftig folgende Aufgaben übernehmen:

1. LAGEBILDINSTRUMENT

- Beratung und Unterstützung der Behörden und Einrichtungen bei der Überführung von InGe in den operativen Wirkbetrieb.

- Betreuung, Analyse und Auswertung des im Rahmen des Forschungsprojekts InGe avisierten Meldeportals zur Erfassung von Gewaltvorfällen gegen Beschäftigte im öD.
- Regelmäßige Erstellung der daraus generierten Lagebilder mit Zustimmung der betroffenen Behörden und Übersendung an einzelne Behörden oder Einrichtungen auf Anfrage.

2. PRÄVENTION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- Erstellung, Betreuung und Aktualisierung einer öffentlich zugängigen Website, die u. a. gesammelte Informationen zu Hilfsangeboten und rechtlichen Möglichkeiten im Nachgang zur Verfügung stellt. Hier soll auch die ebenfalls im Rahmen des Forschungsprojekts InGe entwickelte Präventionsdatenbank angegliedert werden.
- Sensibilisierung und Aufklärung über Gewalt im öD.
- Weiterentwicklung der ressortübergreifenden Landeskonzeption und Überprüfung der Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen u. a. durch regelmäßige Auswertung von Lagebildern oder die Einbeziehung von Expertinnen und Experten aus der Praxis.
- Erstellung von Forschungsberichten mit Empfehlungen zur Verbesserung des Schutzes der Beschäftigten im öD.
- Öffentlichkeitsarbeit, um die Beschäftigten im öD über die Arbeit der Ansprechstelle sowie die angebotenen Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

3. UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG

- Beratung und Unterstützung der betroffenen Beschäftigten und Dienststellen hinsichtlich der Möglichkeiten des dienstlichen Rechtsschutzes bei Klagen inkl. Schadensersatz sowie Vorgesetzten hinsichtlich adäquater Präventionsmaßnahmen.
- Vermittlung von Hilfsangeboten und psychologischer Betreuung.

4. NETZWERKARBEIT

- Kontaktstelle für die Fachkräfte Gewaltprävention, die ggf. als dezentrale Ansprechpersonen in ihren Behörden bzw. Einrichtungen im öD fungieren können.
- Organisation von Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten der Fachkräfte für Gewaltprävention.
- Zusammenführen von Fortbildungsangeboten für die Fachkräfte Gewaltprävention, Beschäftigte und Vorgesetzte in diesem Bereich.

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, muss die Ansprechstelle mit ausreichend qualifiziertem Personal ausgestattet werden. Dies umfasst Psychologen/Psychologinnen, Juristen/Juristinnen, Soziologinnen/Soziologen, IT-Experten/-Expertinnen und Verwaltungspersonal. Weiterhin sind angemessene finanzielle Mittel notwendig, um die Arbeit der Ansprechstelle zu unterstützen, einschließlich der Bereitstellung von Schulungen und Fortbildungen für das Personal.

Zur Erfüllung der genannten Aufgaben für die rund 600.000 Beschäftigten im öD werden zunächst – neben der bei der ZAMAT bereits vorhandenen Psychologin – mindestens drei zusätzliche Personalstellen als erforderlich angesehen.

Um die Effektivität und Effizienz der Ansprechstelle zu überprüfen, ist sie regelmäßig zu evaluieren. Auf Grundlage der Ergebnisse können Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Arbeit der Ansprechstelle ergriffen werden.

7.4.2

Fachkraft für Gewaltprävention als interne, dezentrale Kontaktstelle innerhalb der Behörde bzw. Einrichtung

Neben einer externen Anlaufstelle für Beschäftigte können bedarfsspezifisch – unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten und Ressourcen – Fachkräfte für Gewaltprävention als interne, dezentrale Kontaktstelle in den einzelnen Ressorts etabliert werden.

Diese sind für die jeweiligen Beschäftigten zuständig, unabhängig von ihrer Position oder Tätigkeit und arbeiten eng mit ihren Personalabteilungen sowie der zentralen und landesweiten Ansprechstelle zusammen.

Die Fachkräfte für Gewaltprävention können nach dem spezifischen Bedarf der jeweiligen Behörde z. B. künftig folgende Aufgaben übernehmen:

- Erstellung und Aktualisierung eines behörden-spezifischen Krisen- und Notfallplans (vgl. Kapitel 7.3) und Bereitstellung von fachspezifischem Informationsmaterial.
- Analyse der Lagebilddaten und Beratung von Dienststellenleitungen und Personalverantwortlichen hinsichtlich möglicher Präventionsmaßnahmen.
- Interne Ansprechperson für Informationen, Fortbildungsmaßnahmen, Hilfsmöglichkeiten, Betreuung und Unterstützung in diesem Themenbereich.
- Vermittlung von betroffenen Beschäftigten und deren Vorgesetzten an die zentrale Ansprechstelle sowie weitere Hilfseinrichtungen.

Um diese Aufgaben vollumgänglich erfüllen zu können, sind zusätzliche, angemessene finanzielle Mittel für eine ausreichende Qualifizierung der Fachkräfte für Gewaltprävention und Unterstützung deren Arbeit vor Ort erforderlich. Auch bei Übernahme von zusätzlichen Aufgaben werden zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen benötigt. Eine valide Quantifizierung ist aufgrund der Heterogenität der Ressorts und Behörden erst im Rahmen der Umsetzungsplanung darstellbar.

Auch in den Landkreisen, Städten und Gemeinden können zur einheitlichen Handhabung ebenfalls entsprechende interne Kontaktstellen geschaffen werden, welche eng mit der zentralen und landesweiten Ansprechstelle zusammenarbeiten.

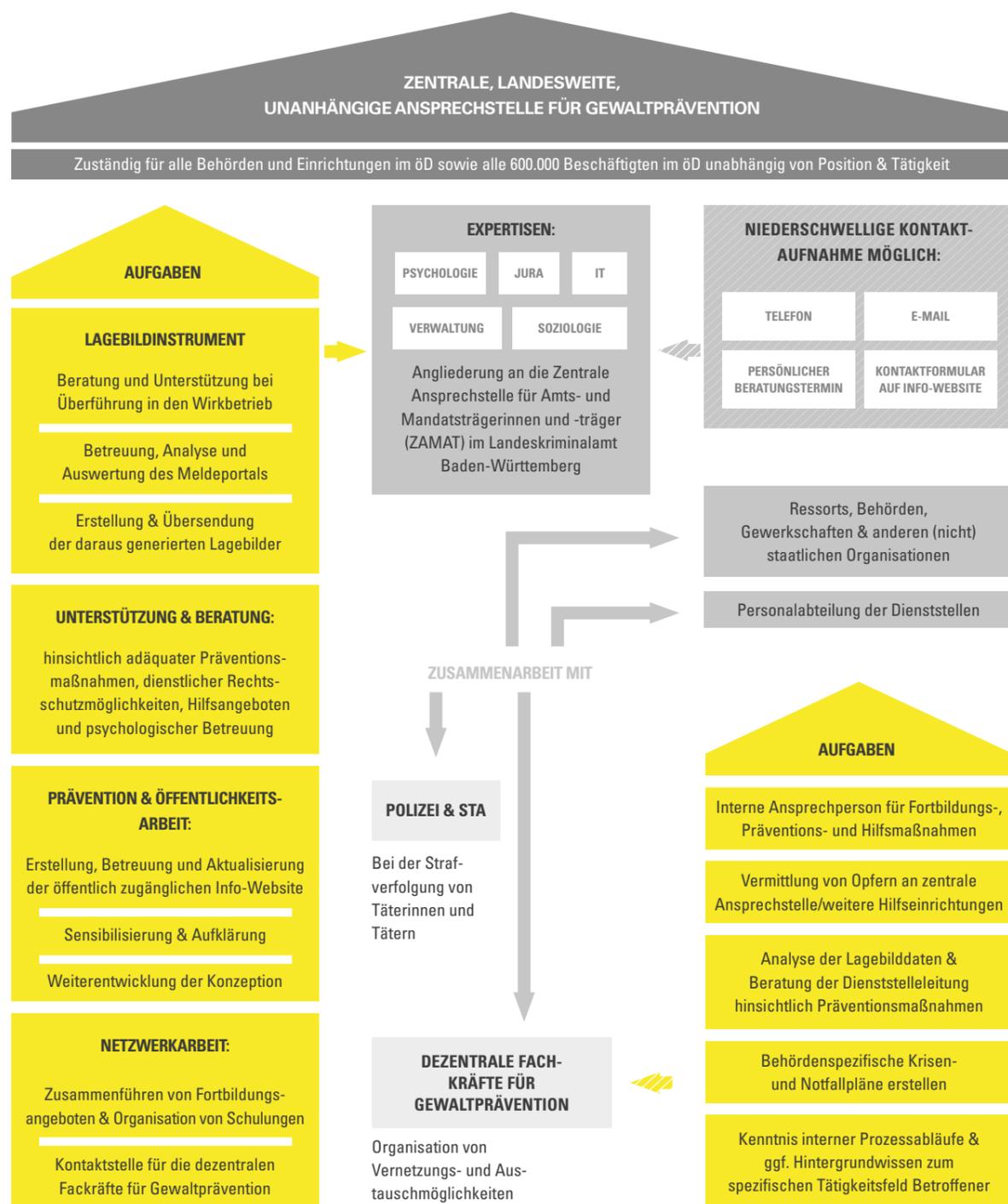
BESCHLUSS 4

Das Innenministerium richtet – in Abhängigkeit der zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel – eine zentrale und landesweite Ansprechstelle für Gewaltprävention (durch Außenstehende ggü. Beschäftigten) ein.

Ergänzend dazu können in den jeweiligen Ressorts – bedarfsorientiert unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten und verfügbarer finanzieller und personeller Ressourcen – Fachkräfte für Gewaltprävention als interne, dezentrale Kontaktstelle etabliert werden. Den Ressorts bleibt es unbenommen im Bedarfsfall finanzielle und personelle Ressourcen zu beantragen.

Der Inhalt von Kapitel 7.4 ist in Abbildung 14 grafisch dargestellt.

ABBILDUNG 14:
Aufgaben der zentralen Ansprechstelle für Gewaltprävention



Quelle: GeZ KKP

**7.5
UNFALLMELDUNG**

Führt ein Gewaltvorfall bei der betroffenen Person im Nachgang zum Tod, einem körperlichen Schaden oder einer psychischen Verletzung, greifen verschiedene Unfallfürsorgemaßnahmen (vgl. Kapitel 7.6).

Es bestehen in Deutschland für berufsbedingte Unfälle von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten zwei unterschiedliche Sicherungssysteme. Tarifbeschäftigte sind in der gesetzlichen Unfallversicherung nach SGB VII versichert und erleiden Arbeitsunfälle. Bei Beamtinnen und Beamten spricht man dagegen von Dienstunfällen. Bezüglich der Meldung und Anerkennung eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls ergeben sich folgende Unterschiede:

Arbeitsunfallmeldung (Tarifbeschäftigte)

Jeder Gewaltvorfall ist versicherungsrechtlich ein Arbeitsunfall, wenn es sich um ein zeitlich begrenztes, von außen wirkendes Ereignis handelt, das bei einer versicherten Tätigkeit bei der versicherten Person zu einem körperlichen Schaden oder eine psychische Verletzung führt. Bei einer daraus resultierenden mehr als dreitägigen völligen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit eines/einer Beschäftigten muss die Behörde/Einrichtung den Gewaltvorfall binnen drei Tagen, nachdem davon Kenntnis erlangt wurde, als Arbeitsunfall an die zuständige Unfallkasse oder Berufsgenossenschaft melden (vgl. § 193 SGB VII i. V. m. Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung (UVAV) vom 17. Juli 2023). Schwere oder

tödliche Unfälle sowie Masseneunfälle sind sofort zu melden (vgl. § 22 Satzung UKBW i. V. m. §191 SGB VII).

Sofern der Vorfall nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit bzw. einer Arbeitsunfähigkeit von weniger als drei Tagen führt, kann eine Unfallanzeige dennoch sinnvoll sein, da gerade psychische Erkrankungen oft auch langsam entstehen können. Zur Einhaltung der Datenschutzbestimmungen muss die betroffene Person in diesen Fällen mit der Meldung des Ereignisses einverstanden sein.

Die Unfallanzeige erfolgt online über die Website der UKBW¹⁰. Erst durch den Eingang der Unfallanzeige kann die UKBW von Amts wegen tätig werden.

Darüber hinaus sind Verantwortliche verpflichtet, betroffene Personen nach jedem Gewaltvorfall über die Leistungen der Unfallversicherungsträger zu informieren, wenn diese möglicherweise Unterstützungs- oder Leistungsbedarf nach einem Extremereignis haben bzw. in der Folgezeit entwickeln könnten.

Dienstunfallmeldung (Beamtenbereich)

Der Dienstherr hat seinen Beamtinnen und Beamten einen besonderen Schutz und eine Absicherung gegen Schäden zu gewähren, die aufgrund der in dienstlichen Sphären liegenden Risiken eingetreten sind. Diese tritt dann ein, wenn ein sog. Dienstunfall vorliegt.¹¹

¹⁰ Vgl. <https://www.ukbw.de/unfall-berufskrankheit/unfall-melden>
¹¹ Vgl. <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/d/dienstunfall.html>

§§ 44-63 Abs. V LBeamtVGBW regelt die Unfallfürsorge und definiert den Dienstunfall als ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes Ereignis, das

- während des Dienstes,
- während einer dienstlichen Veranstaltung,
- während einer Dienstreise, eines Dienstgangs oder
- auf einem mit dem Dienst zusammenhängenden Weg zur und von der Dienststelle

eingetreten ist und zu einer körperlichen Schädigung geführt hat, unabhängig von der Schwere der Verletzungen (vgl. § 45 Abs. 1, 2 LBeamtVGBW).

Im Interesse der verletzten Beamtinnen oder Beamten sollte jeder Unfall, auf den diese Definition zutrifft, umgehend den Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Dienstunfallfürsorgestelle angezeigt werden.

Es gilt zu beachten, dass Dienstunfälle, aus denen Unfallfürsorgeansprüche entstehen können, grundsätzlich innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem Eintritt des Unfalls der oder dem Dienstvorgesetzten bzw. der Dienstunfallfürsorgestelle zu melden (§ 62 Abs. 1 LBeamtVGBW) sind. In Ausnahmen sind sie innerhalb einer Ausschlussfrist von zehn Jahren seit dem Unfall und innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt, ab dem mit der Möglichkeit einer den Anspruch auf Unfallfürsorge begründenden Unfallfolge gerechnet werden konnte, anzuzeigen (§ 62 Abs. 2 LBeamtVGBW).

Für die Meldung eines Dienstunfalls sind folgende Unterlagen notwendig:

- Vordruck „Unfallmeldung (§ 62 LBeamtVGBW) Antrag auf Sachschadensersatz (§ 47 LBeamtVGBW, § 80 LBG)“ (vgl. Anlage 6)
- Ärztliche Bescheinigung bzw. Bericht bei Eintritt eines Körperschadens¹² sowie
- Ggf. Bericht der oder des Dienstvorgesetzten

Für den Polizeivollzugsdienst ist die Anordnung des Innenministeriums über die Unfallmeldung sowie den Ablauf und Umfang des unfallrechtlichen Untersuchungs- und Anerkennungsverfahrens nach § 62 LBeamtVGBW für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes (AnO-IM-UnfallPol) zu beachten und die dort vorgegebenen Vordrucke zu verwenden.

Dienstvorgesetzte haben jeden Unfall, der ihnen von Amts wegen oder durch Meldung bekannt wird, unverzüglich zu untersuchen und das Ergebnis der zuständigen personalverwaltenden Dienststelle (Dienstunfallfürsorgestelle) mitzuteilen (§ 62 Abs. 3 LBeamtVGBW)¹³

Jede Behörde oder Einrichtung ist dabei für die Ausgestaltung des Verfahrens der Unfalluntersuchung selbst verantwortlich und hat ihren Beschäftigten die dafür notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und bekanntzugeben.

Die Dienstunfallfürsorgestelle entscheidet nach Vorlage der vollständigen Unterlagen und eingehenden

der Prüfung darüber, ob ein Dienstunfall vorliegt. Falls die verletzte Person den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat, wird dieser grundsätzlich nicht als Dienstunfall anerkannt (§ 62 Abs. 3 LBeamtVGBW).

Die Entscheidung über die Anerkennung des Dienstunfalls ergeht durch Bescheid und wird den Betroffenen schriftlich zugestellt. Die zuständigen Personalreferate werden über die Ergebnisse der Prüfung informiert. Sobald der Unfall als Dienstunfall anerkannt ist, können die wirtschaftlich angemessenen Aufwendungen für notwendige Maßnahmen des Heilverfahrens (§ 48 LBeamtVGBW) erstattet werden (vgl. Kapitel 7.7).

Meldepflicht von Arbeits- bzw. Dienstunfalldaten an das Statistische Amt der Europäischen Union

Darüber hinaus sind alle Mitgliedsstaaten laut EU-Verordnung¹⁴ verpflichtet, Daten von Arbeits-/Dienstunfällen zu erfassen und an das Statistische Amt der Europäischen Union (EUROSTAT) zu melden. Die Unfallkassen der Länder sind für die Meldung von Arbeitsunfällen der gesetzlich Unfallversicherten zuständig und besitzen die nötigen technischen

Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine sachgerechte Meldung an die zuständigen Stellen. Im Interesse der Verwaltungsvereinfachung haben sich die Länder und Unfallkassen darauf verständigt, die Weitergabe der nach der Verordnung meldepflichtigen Daten von Dienstunfällen der Landesbeamtinnen und -beamten ebenfalls über die Unfallkassen zu organisieren (§ 62a LBeamtVGBW).

Deshalb übernimmt die UKBW die datenschutzkonforme Übermittlung von Dienstunfällen der Landesbeamtinnen und -beamten in Baden-Württemberg seit dem Berichtsjahr 2018. Die Dienstunfalldaten sind innerhalb eines Monats ab Eingang der Unfallmeldung bei der für die Anerkennung des Dienstunfalls zuständigen Dienststelle zu melden.¹⁵ Nicht meldepflichtig sind:

- Sämtliche Wegeunfälle
- Dienstunfälle mit weniger als 3 Ausfalltagen (mindestens 3 Kalendertage ohne den Unfalltag selbst)
- Dienstunfälle in den Tätigkeitsbereichen der öffentlichen Sicherheit bzw. Ordnung oder Justiz und Rechtspflege.

BESCHLUSS 5

Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr informiert seine Beschäftigten und deren Vorgesetzten über Regelungen zu Dienst- und Arbeitsunfallmeldungen und stellt die dafür notwendigen Unterlagen zur Verfügung.

¹⁴ Nr. 349/2011 der Kommission vom 11. April 2011 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1338/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates zu Gemeinschaftsstatistiken über öffentliche Gesundheit und über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffend Statistiken über Arbeitsunfälle (ABl. L 97 vom 12. April 2011, S. 3)

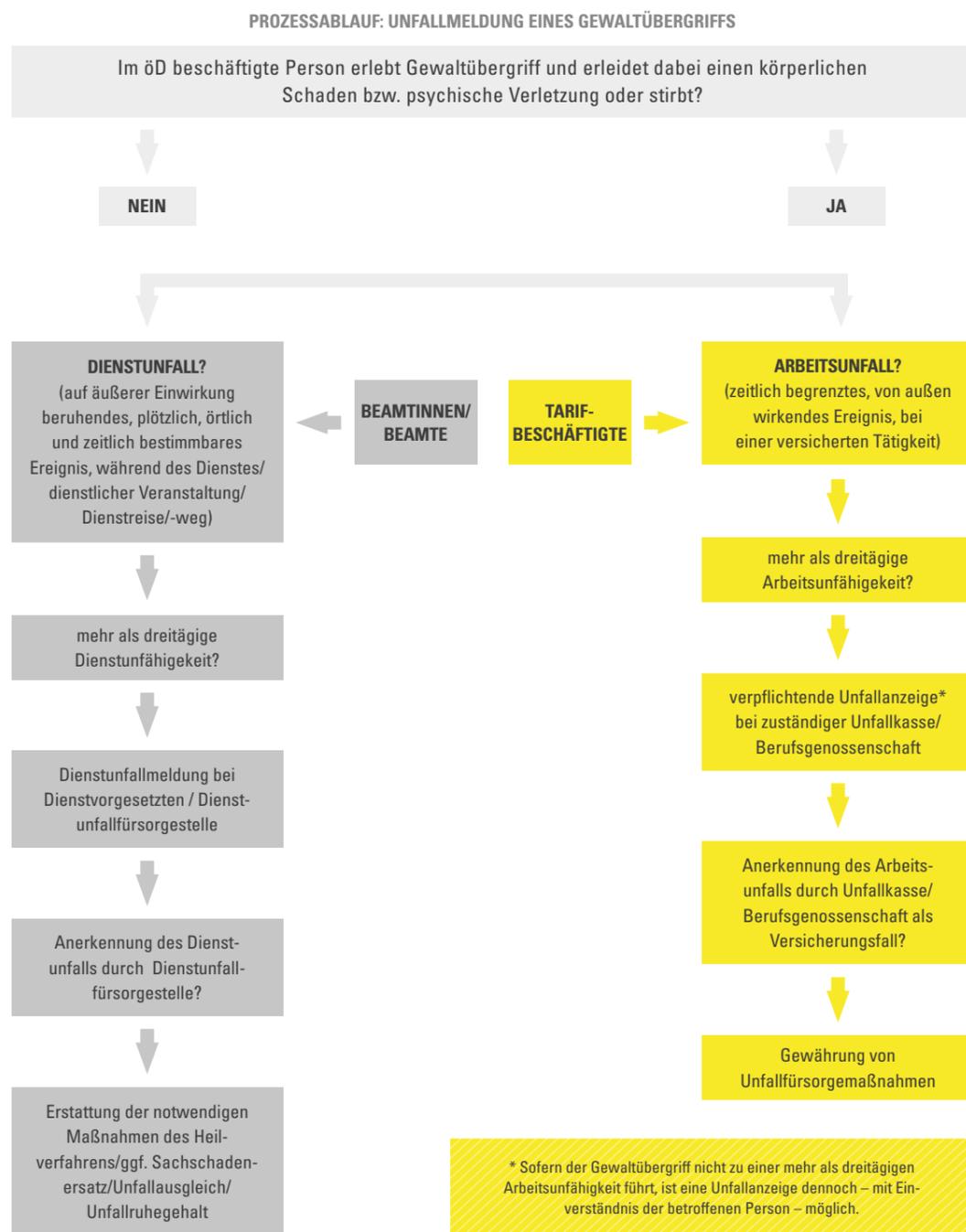
¹⁵ Online-Meldung: Vgl. <https://forms.ukbw.de/intelliform/forms/ukbw/service/dienstunfallmelden/index>

¹² Die Bescheinigung muss eine Aussage beinhalten, ob der Vorfall wesentlich ursächlich für den Körperschaden war oder nicht. Bei HWS-, Rücken- und Gelenkverletzungen sowie bei Bänder-, Sehnen- und Muskelverletzungen ist in jedem Fall eine fachärztliche Bescheinigung vorzulegen.

¹³ Vgl. https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aufgaben/Dienstunfallfuersorge/Hinweisblatt-zur-Dienstunfallfuersorge.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Ein möglicher Prozessablauf von der Meldung eines Übergriffs bis hin zur Gewährung von Unfallfürsorge-
maßnahmen ist in Abbildung 15 grafisch dargestellt.

ABBILDUNG 15:
Prozessablauf bei der Unfallmeldung eines Gewaltübergriffs



7.6
RECHTLICHE MASSNAHMEN
IM NACHGANG

MÖGLICHKEITEN DER
RECHTLICHEN GEGENWEHR¹⁶

DAS STRAFVERFAHREN –
STELLUNG VON STRAFANZEIGE
UND STRAFANTRAG

Strafanzeige
Beschäftigte können bei der Polizei, Staatsanwaltschaft oder dem Amtsgericht selbst mündlich oder schriftlich Anzeige erstatten. Eine mündliche Anzeige wird zu Protokoll (d. h. „zur Niederschrift“) genommen. Die Angabe der dienstlichen Adresse reicht aus.

Die Strafverfolgungsbehörden sind grundsätzlich verpflichtet, ein Ermittlungsverfahren einzuleiten, wenn ihnen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Straftat bekannt werden (Legalitätsprinzip).

Eine Verpflichtung zur Stellung einer Strafanzeige besteht für den Einzelnen nicht. Die Rücknahme einer einmal erstatteten Strafanzeige ist jedoch nicht möglich.

Strafantrag

Bei bestimmten Straftaten (z. B. Hausfriedensbruch, Beleidigung, Sachbeschädigung oder Körperverletzung) kann die Stellung eines Strafantrages und/oder das Bestehen eines öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung weitere Voraussetzung für eine Strafverfolgung sein.

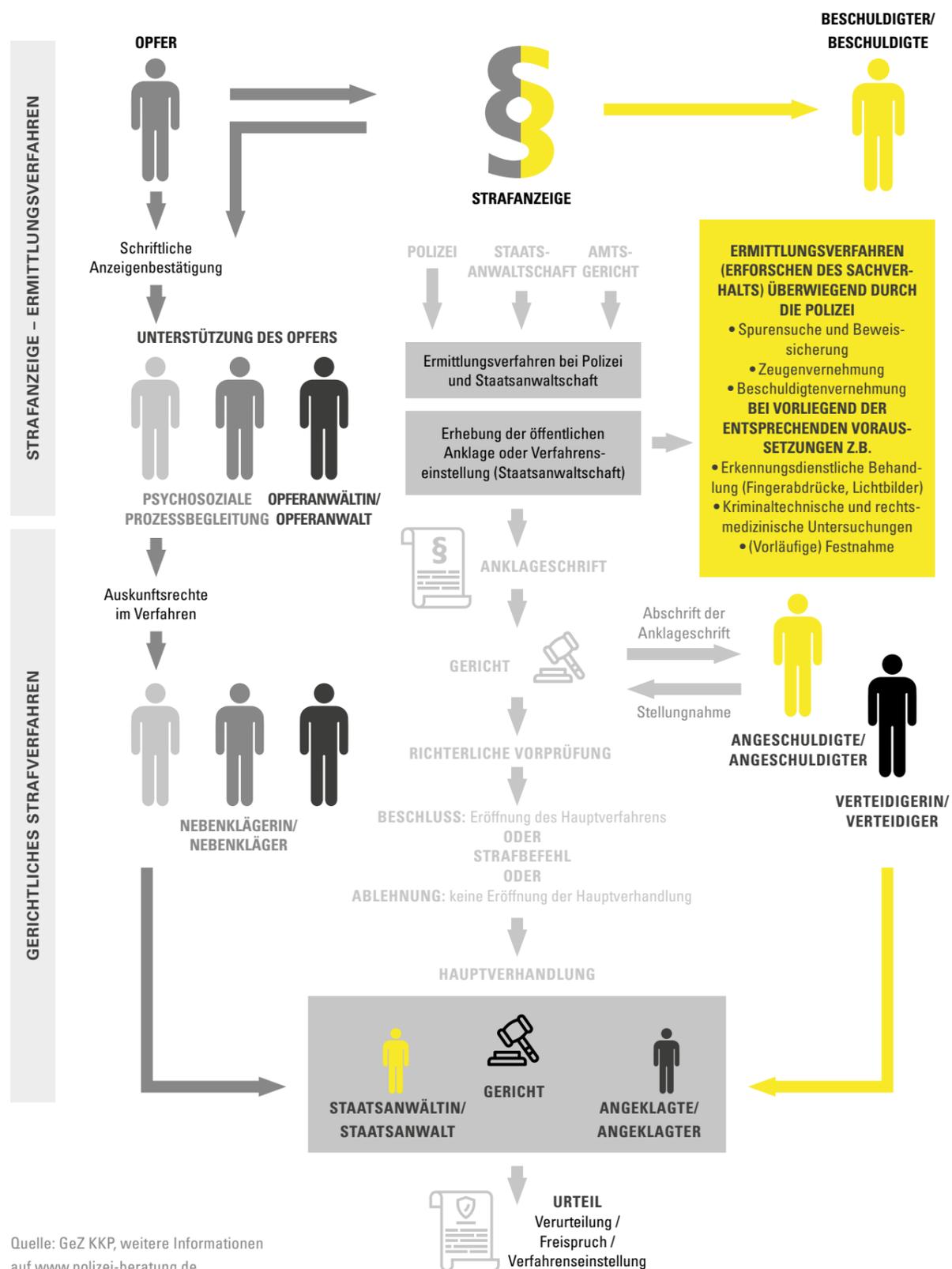
Der Strafantrag muss binnen drei Monaten ab Kenntnis von Tat und Täter gestellt werden, ist Prozessvoraussetzung und von derjenigen Person zu stellen, die durch die strafbare Handlung verletzt bzw. geschädigt wurde.

Bei Körperverletzungs- oder Beleidigungsdelikten gegen Beschäftigte im öD, die während der Ausübung ihres öffentlichen Amtes geschehen sind, gibt es neben dem höchstpersönlichen Strafantrag zusätzlich ein Antragsrecht des Dienstvorgesetzten (vgl. §§ 77a, 194 Abs. 3 StGB).

¹⁶ Verschiedene Möglichkeiten der rechtlichen Gegenwehr sind im folgenden Abschnitt auszugsweise dargestellt und stammen teilweise aus dem Handlungsleitfaden „Umgang mit Übergriffen und traumatisierenden Ereignisse am Arbeitsplatz“ der Stadt Stuttgart (Landeshauptstadt Stuttgart (2022, August); Internes Dokument; nicht öffentlich zugänglich.) Die Stadt Stuttgart hat der Übernahme dieser Inhalte schriftlich zugestimmt.

Abbildung 16 skizziert den weiteren Ablauf eines Strafverfahrens ab einer Anzeigerstattung.

ABBILDUNG 16:
Ablauf eines Strafverfahrens



Quelle: GeZ KKP, weitere Informationen auf www.polizei-beratung.de

Hausverbot

Kommt es zu einer Störung des Dienstbetriebes durch einen Gewaltvorfall auf Beschäftigte des öD, so eröffnet sich dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn die Möglichkeit, zur Gewährleistung und Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes ein Hausverbot gegen den Störer auszusprechen.

Für die rechtliche Einordnung eines behördlichen Hausverbots ist auf den Zweck des Hausverbots abzustellen. Unerheblich ist der Zweck des Hausbesuchs oder die Rechtsnatur des Nutzungsverhältnisses zwischen dem Bürger und der Behörde. Liegt der Zweck des Hausverbots in der Aufrechterhaltung des ungestörten Dienstbetriebes, ist das Hausverbot stets als öffentlich-rechtlich zu qualifizieren. Demgegenüber sind Hausverbote insbesondere dann privatrechtlich zu beurteilen, wenn der Behörde trotz öffentlich-rechtlicher Organisationsform keine öffentlich-rechtlichen Befugnisse zustehen (bspw. bei öffentlichen Sparkassen) oder wenn das Hausverbot von einer privatrechtlich organisierten Einrichtung (etwa im Bereich der Stadtwerke, der Abfallwirtschaft, der Stadtreinigung oder kommunaler Verkehrsunternehmen) oder von einem privaten Sicherheitsdienst ausgesprochen wird.

EIN HAUSVERBOT HAT IMMER PRÄVENTIVEN CHARAKTER UND SOLL ZUKÜNFTIGE STÖRUNGEN IM BETRIEBSABLAUF VERMEIDEN.

Es dient auch der Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden und der Kundinnen und Kunden im Sinne der Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers.¹⁷

Voraussetzung für die Verfügung eines Hausverbotes ist die nachhaltige Störung des Dienstbetriebes, beispielsweise durch Beleidigungen und Bedrohungen der Beschäftigten, die Verletzung der Hausordnung oder nicht hinnehmbares aggressives Verhalten eines Störers. Darüber hinaus muss die Gefahr bestehen, dass auch zukünftig von dieser Person weitere Gewaltandrohungen oder -anwendungen ausgehen können. Das Verhalten des Störers muss dabei nicht zwangsweise strafrechtlich relevant sein.

Die Verhältnismäßigkeit eines Hausverbots ist stets im Einzelfall zu prüfen. Aufbauhilfen für den Erlass eines öffentlich-rechtlichen und eines privatrechtlichen Hausverbots sind in der Anlage 7 beigefügt.

Platzverweis

Zur Abwehr einer Gefahr oder Beseitigung einer Störung kann die Polizei (Polizeibehörde oder Polizeivollzugsdienst) eine Person vorübergehend von einem Ort verweisen oder ihr vorübergehend das Betreten eines Ortes verbieten. Darunter fällt im Zusammenhang mit Übergriffen am Arbeitsplatz z. B. die öffentliche Straße oder ein öffentlicher Platz vor dem Bürogebäude, das nicht von einem eventuellen Hausverbot mitumfasst wird.

¹⁷ Hrsg: Komba Gewerkschaft NRW: Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen – Analyse und Handlungsempfehlungen, Köln, März 2019, S. 139, 140.

Der Erlass eines Platzverweises kommt zur Abwehr einer konkret bestehenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit in Betracht. Diese umfasst u. a. auch den Schutz vor Körperverletzungen oder beleidigenden Äußerungen.

Ein Platzverweis ist stets zu befristen. Seine Dauer richtet sich immer nach der individuellen Situation und Erforderlichkeit.

Aufenthalts- oder Kontaktverbot

AUFENTHALTSVERBOT

Die Polizei (Polizeibehörde oder Polizeivollzugsdienst) kann einer Person verbieten, einen bestimmten Ort, ein bestimmtes Gebiet innerhalb einer Gemeinde oder ein Gemeindegebiet zu betreten oder sich dort aufzuhalten, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass diese Person dort Straftaten begehen wird oder zu deren Begehung beitragen wird. Auch der Umstand, dass diese Person dort bereits Straftaten begangen hat, kann eine solche Tatsache darstellen.

Im Gegensatz zu einem Platzverweis betrifft ein Aufenthaltsverbot einen längeren Zeitraum und ein größeres Gebiet. Es wird regelmäßig durch die Polizeibehörde verfügt.

KONTAKTVERBOT

Die Polizeibehörde kann gegen eine störende Person auf Grundlage der polizeilichen Generalklausel ein sog. öffentlich-rechtliches Kontaktverbot aussprechen. Dabei ist die Kontaktaufnahme unabhängig von der Örtlichkeit untersagt. Es besteht die Möglichkeit das Kontaktverbot neben dem Platz-

verweis oder dem Aufenthaltsverbot auszusprechen.

Gefährderansprache

Rechtfertigen Tatsachen die Annahme, dass eine Person in einem überschaubaren Zeitraum die Sicherheit eines Beschäftigten im öD beeinträchtigt wird, ist eine sogenannte Gefährderansprache durch die Polizei (Polizeibehörde und Polizeivollzugsdienst) möglich.

Hierzu sollten entsprechende Störungen, wie z. B. Drohungen gegenüber Mitarbeitenden, zunächst der Polizei gemeldet und ggf. eine Strafanzeige erstattet werden. Ist mit weiteren gleichgelagerten Straftaten zu rechnen, kann die Polizei die Person aufsuchen und ihr mitteilen, welche Maßnahmen die Polizei im Fall einer weiteren bevorstehenden oder erfolgten Störung ergreifen wird. Je nach den Umständen des konkreten Einzelfalls kann eine solche Mitteilung auch im Duktus einer deutlichen Warnung erfolgen.

Schadensersatz und Schmerzensgeld bei

Gewalt gegen Beschäftigte im öD

Bei Verletzung von Leib oder Leben bestehen Schadensersatzansprüche gegen den Schädiger. Ersatzfähig sind grundsätzlich Vermögensschäden wie z. B. die Kosten für Heilbehandlungen.

Bei Verletzung von Körper oder Gesundheit kann zusätzlich auch Entschädigung für den erlittenen immateriellen, also Nichtvermögensschaden verlangt werden – sog. Schmerzensgeld. Das Schmerzensgeld dient dazu, erlittene Schmerzen und Leiden

auszugleichen und dem Verletzten Genugtuung zu verschaffen. Entscheidend für die Bemessung des Schmerzensgelds sind die Höhe und das Maß der entstandenen Lebensbeeinträchtigung. Voraussetzung eines Schmerzensgelds ist, dass das Wohlbefinden nicht nur kurzzeitig und unerheblich beeinträchtigt worden ist. Bei nur ganz geringfügigen Verletzungen besteht kein Anspruch auf Schmerzensgeld.

Auch in Fällen einer schwerwiegenden Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts beispielsweise durch rechtswidrige Äußerungen können Schadensersatz und Schmerzensgeld verlangt werden. Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld sind vor den Zivilgerichten geltend zu machen.

In der gesetzlichen Unfallversicherung erfolgt die Entschädigung von Versicherten oder Hinterbliebenen nach dem Schadensersatzprinzip. Die Unfallversicherungsträger treten an die Stelle des ursprünglich zu Schadensersatz verpflichteten Unternehmers.

ERFÜLLUNGSÜBERNAHME VON SCHMERZENS- GELDANSPRÜCHEN GEGEN DRITTE

In Gestalt des § 80a LBG besteht in Baden-Württemberg seit Dezember 2018 eine im bundesweiten Vergleich großzügige Regelung für die Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn: Hat eine Beamtin oder ein Beamter wegen eines tätlichen rechtswidrigen Angriffs, den sie oder er in Ausübung des Dienstes oder außerhalb des Dienstes wegen der Eigenschaft als Beamtin oder

Beamter erleidet, einen Vollstreckungstitel über einen Anspruch auf Schmerzensgeld gegen einen Dritten erlangt, kann der Dienstherr auf Antrag die Erfüllung des titulierten Anspruchs bis zur Höhe des festgestellten Schmerzensgeldbetrags übernehmen. Der Koalitionsvertrag 2021-2026 zwischen Bündnis 90/Die Grünen und der CDU Baden-Württemberg sieht, diesbezüglich weitere Verbesserungen vor, die sich bereits in der Umsetzung befinden.

Die Regelung des § 80a LBG gilt für Tarifbeschäftigte des Landes entsprechend. Eine Ausweitung der Regelung des § 80a LBG auf die Tarifbeschäftigten des Landes erfolgte durch das Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg im Januar 2019. Demnach werden titulierte Schmerzensgeldansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes den beamtenrechtlichen Vorschriften entsprechend übernommen.

UNFALLFÜRSORGE

Tarifbeschäftigte

Beschäftigte des Landes Baden-Württemberg sind grundsätzlich während der Ausübung ihrer Tätigkeit und auf den Arbeitswegen bei der UKBW gegen Arbeits- und Wegeunfälle versichert. Die aus der Tätigkeit resultierenden Berufskrankheiten sind ebenfalls abgedeckt.

Das Leistungsspektrum der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst grundsätzlich medizinische und berufsfördernde Leistungen zur Rehabilitation sowie Lohnersatz- bzw. Entschädigungsleistungen in

Bei einer Störung des Dienstbetriebs durch einen verübten oder drohenden Übergriff auf die Beschäftigten kommen in Ausübung der Fürsorgepflicht auch die bereits weiter oben beschriebenen Maßnahmen der rechtlichen Gegenwehr, wie beispielsweise ein Hausverbot gegen die störende Person oder eine Gefährderansprache in Betracht.

Dienstherrn können zudem Rechtsschutzunterstützung in strafrechtlichen und ggf. auch in zivilrechtlichen Verfahren gewähren, in die Beamtinnen oder Beamte aus dienstlichem Anlass verwickelt wurden, z. B. indem für die Rechtsverteidigung ein Vorschuss gewährt wird. Voraussetzungen und Einzelheiten hierzu werden für Landesbeamtinnen und -beamte in Ziff. 42 der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV) geregelt; den Gemeinden, den Landkreisen und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird die entsprechende Anwendung dieser Verwaltungsvorschrift empfohlen (s. Nummer II. BeamtVwV). Auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann die Erstattung von Rechtsanwaltskosten entsprechend in Betracht kommen.

Im Rahmen der Ansprüche auf Erfüllung können im Übrigen auch organisatorische Maßnahmen in Betracht kommen, wie die Schaffung einer festen und vertraulichen Ansprechperson für betroffene Beschäftigte (vgl. Fachkräfte für Gewaltprävention, Kapitel 7.4.2).

ERHÖHTES UNFALLRUHEGEHALT

Ein erhöhtes Unfallruhegehalt (80 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe) wird gewährt, wenn der Beamte oder die Beamtin sich bei der Ausübung einer Diensthandlung einer besonderen Lebensgefahr aussetzen musste und infolgedessen durch einen (qualifizierten) Dienstunfall dienstunfähig wird und seine bzw. ihre Erwerbsfähigkeit zugleich um 50 vom Hundert vermindert ist.

EINMALIGE UNFALLENTSCHÄDIGUNG BEI SOG. QUALIFIZIERTEM DIENSTUNFALL

Setzt sich ein Beamter oder eine Beamtin bei Ausübung einer Diensthandlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr aus und erleidet er bzw. sie infolge dieser Gefährdung einen Dienstunfall, erhält er bzw. sie neben einer beamtenrechtlichen Versorgung bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine einmalige Unfallentschädigung von 80.000 €, wenn infolge des Unfalls ein dauerhafter Grad der Schädigungsfolgen von mindestens 50 festgestellt wird.

MASSNAHMEN DES ARBEITGEBERS BZW. DIENSTHERRN IM NACHGANG

Um der Pflicht zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vollumfänglich nachzukommen, hat der Arbeitgeber bzw. Dienstherr auch im Rahmen der Nachsorge verschiedene konkrete Maßnahmen in Betracht zu ziehen (vgl. Kapitel 5).¹⁹

Geld (Verletzten- und Übergangsgeld, Verletztenrente, Hinterbliebenenrente). Die medizinische Behandlung wird als Sachleistung gewährt.

Die UKBW bessert oder beseitigt mit allen geeigneten Mitteln möglichst frühzeitig den verursachten Gesundheitsschaden und organisiert verschiedene Leistungen für die Betroffenen. Bei den Geldleistungen ist z. B. das Verletzengeld von dem Tage an zu zahlen, ab dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird. Wegen der vorrangigen Lohn- und Vergütungsfortzahlung beginnt die Zahlung in der Regel mit der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit und endet mit dem Ende der Arbeitsunfähigkeit.

Leistungen der UKBW sind u. a. das Psychotherapeutenverfahren, das Reha-Management, die betriebliche Eingliederung, das Krankengeld und der juristische Beistand. Weitergehende Ausführungen hierzu sind Kapitel 8 des „Handlungsleitfaden zur Prävention von Gewalt und Belästigung in öffentlichen Einrichtungen“¹⁸ der UKBW zu entnehmen.

Beamtinnen und Beamte
§§ 44-63 LBeamtVGBW und §§ 80-80a LBG sehen bei Beamtinnen und Beamten im Schadensfall verschiedene Entschädigungsleistungen vor.

HEILVERFAHREN

Das Heilverfahren umfasst die notwendige ärztliche Behandlung, die Versorgung mit Arznei- und anderen Heilmitteln, Ausstattung mit Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln, die den Erfolg der Heilbehandlung sichern oder die Unfallfolgen erleichtern sollen. Zum Heilverfahren gehört auch die notwendige Pflege, wenn Beam-

tinnen bzw. Beamte infolge des Dienstunfalls so hilflos sind, dass diese nicht ohne fremde Hilfe und Pflege auskommen können.

SACHSCHADENSERSATZ

Sind durch plötzliche äußere Einwirkung in Ausübung oder infolge des Dienstes Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die der Beamte oder die Beamtin mit sich geführt hat, beschädigt oder zerstört worden, oder abhandengekommen, kann dafür Ersatz geleistet werden (§ 80 LBG). Dies gilt für Tarifbeschäftigte des Landes entsprechend.

UNFALLAUSGLEICH

Beim Unfallausgleich handelt es sich um einen pauschalierten Ersatz entstandener Mehraufwendungen sowie um einen Ausgleich der durch den Dienstunfall erlittenen immateriellen Einbußen und Unannehmlichkeiten. Dieser dient dazu, durch den Dienstunfall verursachte dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigungen (Schädigungsfolgen) durch eine monatliche Geldleistung, deren Höhe vom Grad der Schädigungsfolgen abhängt, auszugleichen. Derzeit beträgt der Unfallausgleich z. B. monatlich 156.- € bei einem GdS von 30 und 811.- € bei einem GdS von 100.

UNFALLRUHEGEHALT

Ist ein Beamter oder eine Beamtin infolge eines Dienstunfalls dienstunfähig und in den Ruhestand versetzt worden, erhöht sich der bis dahin verdiente Ruhegehaltssatz um 20 % und beträgt mindestens zwei Drittel, höchstens aber auf 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge als Unfallruhegehalt.

¹⁸ Vgl. <https://www.ukbw.de/arbeits-gesundheitsschutz/unternehmer-und-beschaeftigte>

¹⁹ Hrsg: Komba Gewerkschaft NRW: Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen – Analyse und Handlungsempfehlungen, Köln, März 2019, S. 132.

Bei Beamtinnen und Beamten kann die Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn auch erfordern, dass der Dienstherr das ihm zustehende Strafantragsrecht bei Körperverletzungs- oder Beleidigungs-

delikten (vgl. § 77a, Abs. 194 S. 3 StGB) ausübt oder aber auf Bitten der Beamtin bzw. des Beamten auf die Ausübung des eigenen Antragsrecht aus § 194 Abs. 3 S. 1 StGB gerade verzichtet.²⁰

BESCHLUSS 6

Die zentrale und landesweite Ansprechstelle für Gewaltprävention stellt, sobald sie ihre Arbeit aufgenommen hat, Informationen in allgemeiner Form über rechtliche Möglichkeiten der Gegenwehr und Unfallfürsorge auf der zentralen Website zur Verfügung (vgl. Kapitel 7.4).

Auf Nachfrage berät und unterstützt sie die Dienststellen und betroffenen Beschäftigten zu den Möglichkeiten der rechtlichen Gegenwehr.

7.7

HILFSANGEBOTE IM NACHGANG (INTERN/EXTERN)

Es ist wichtig, dass Beschäftigte im öD nach einem Gewaltvorfall angemessene Unterstützung erhalten, um die Auswirkungen auf ihre Gesundheit zu minimieren und ihnen bei der Bewältigung des Vorfalls zu helfen.

Aus diesem Grund empfiehlt sich, betroffene Personen beim Zugang zu Hilfsangeboten zu unterstützen und auf Wunsch eine psychologische Nachsorge zu ermöglichen. Dazu dienen bundesweit verschiedene interne und externe Hilfs- und Beratungsangebote, die in Anlage 8 auszugsweise dargestellt sind. Die Angebote können in folgende Bereiche gegliedert werden:

Psychologische Betreuung: Betroffene können im Rahmen der Unfallfürsorge professionelle psychologische Unterstützung erhalten, um mit den emotionalen Auswirkungen des Gewaltvorfalls umzugehen. Dies kann in Form von Einzelgesprächen oder Gruppentherapien erfolgen.

Opferschutz und Opferhilfe: Allen Opfern von Straftaten in Baden-Württemberg steht eine Vielzahl von Angeboten in einer breitgefächerten Opferhilfelandchaft zur Verfügung. Etliche der Träger, die solche Angebote bereitstellen, werden vom Land finanziell oder auf andere Weise gefördert. Der Opferbeauftragte der Landesregierung und seine Geschäftsstelle stehen den Opfern von Straftaten auf Wunsch als Lotsen zur Verfügung, indem sie nach einer Bedarfserhebung die Betroffenen in passgenaue Angebote vermitteln.

²⁰ Vgl. Battis BBG/Grigoleit, BBG, § 78 Rn. 14.

Beratungsdienste: Es gibt spezialisierte Beratungsdienste, die Beschäftigten im öD bei der Bewältigung von Gewaltvorfällen helfen können. Diese Dienste bieten u. a. Informationen, Ratschläge und Unterstützung bei rechtlichen Fragen oder der Beantragung von Entschädigungen.

Weitere rechtliche Unterstützungsmöglichkeiten:

Bei Gewaltvorfällen können im Nachgang rechtliche Fragen auftreten, z. B. im Zusammenhang mit Anzeigen. Bei Bedarf können Beschäftigte externe rechtliche Beratungsangebote in Anspruch nehmen, um ihre Rechte und Möglichkeiten besser zu verstehen. Die Kostenübernahme richtet sich nach den Regelungen der BeamtVwV.

Weiterbildung und Schulungen: Um Beschäftigte im öD besser auf Gewaltvorfälle vorzubereiten, können Schulungen und Weiterbildungen angeboten werden. Diese können helfen, die eigenen Reaktionen zu verstehen, Deeskalationsstrategien zu erlernen und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Bereichsspezifische Angebote: Viele öffentliche Einrichtungen haben interne Unterstützungsstrukturen, wie z. B. Psychologische Beratungsstellen und betriebsärztlicher Dienst, die den Beschäftigten bei der Bewältigung von Gewaltvorfällen zur Seite stehen können. Diese internen Ansprechpersonen können Informationen bereitstellen und bei der Organisation von weiteren Hilfsangeboten unterstützen.

BESCHLUSS 7

Hilfs- und Beratungsangebote werden auf einer Website zentral bereitgestellt und sollen durch die zentrale und landesweite Ansprechstelle für Gewaltprävention regelmäßig aktualisiert werden (vgl. Kapitel 7.4).



8. SCHLUSS- BETRACHTUNG

Die seit Jahren stetig ansteigenden Fallzahlen von Gewaltvorfällen gegen Beschäftigte im öD (vgl. Kapitel 2) sind alarmierend. Aus diesem Grund haben alle Behörden und Einrichtungen im öD den klaren Auftrag, ihre Beschäftigten in Zukunft besser vor Gewaltvorfällen zu schützen, um möglichst zeitnah eine Trendumkehr zu erreichen.



Die vorliegende ressortübergreifende Landeskonzepktion für einen besseren Schutz vor Gewalt gegen Beschäftigte im öD ist auf diesem Weg ein wichtiger Meilenstein. Sie ist das Ergebnis einer gemeinsamen Initiative auf Landesebene mit dem Ziel, Behörden und Einrichtungen im öD bei der wirksamen Bekämpfung dieser Gewaltübergriffe zu unterstützen.

18 verschiedene Akteurinnen und Akteure erarbeiteten erstmalig eine umfassende Gesamtstrategie zum besseren Schutz von Beschäftigten im öD vor Gewalt, die in Zukunft zu einer spürbaren Absenkung von Übergriffen führen soll.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen zielen darauf ab, gewaltsamen Übergriffen und negativen Entwicklungen frühzeitig entgegenwirken zu können. Durch das Maßnahmenpaket sollen Vorgesetzte und Personalverantwortliche zusätzliche Hilfestellung erhalten, um schnell auf Vorfälle reagieren und geeignete, präventive oder intervenierende Arbeitsschutzmaßnahmen vor Ort ergreifen zu können. Trotz optimaler Prävention werden sich gewalttätige Übergriffe gegen Beschäftigte nicht immer verhindern lassen. Deshalb zeigt

die Konzeption auch einen Fahrplan für den Ernstfall auf. Mithilfe spezifischer Hilfs- und Beratungsangebote werden Betroffene im Nachgang eines Vorfalls unterstützt, das Erlebte zu verarbeiten und mögliche rechtliche Schritte einzuleiten. Die aufgeführten Präventions- und Nachsorgemaßnahmen sollen weiterhin auch dazu beitragen, das Vertrauen in Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zu stärken und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen.

Mit Blick auf den aktuellen und prognostisch weiter andauernden Fachkräftemangel ist es wichtig, dass der öD auch in vielen Jahren noch ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Beschäftigte sollen sich während und im Zusammenhang mit ihrer Arbeit ausreichend geschützt fühlen. Hass und Gewalt sind nicht Teil des Jobs. Deshalb gilt es, Angriffen auf Beschäftigte entschieden entgegenzutreten. Hierfür müssen alle – Arbeitgeber und Dienstherrn, aber auch die Gesamtgesellschaft – gemeinsam Sorge tragen. Die vorliegende Landeskonzepktion unterstreicht das gemeinsame Engagement aller Beteiligten zum Schutz der Beschäftigten im öD.

LITERATUR- VERZEICHNIS

Bannenberg, B. et al. (2020): Gewalt gegen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst des Landes Hessen. Nicht repräsentative Befragung Septem uni-giessen.de/de/fbz/fb01/professuren-forschung/professuren/bannenberg/forschung/bannenberg-et-al-gewalt-gegen-beschaeftigte-im-oeffentlichen-dienst-des-landes-hessen.pdf

Bühren. K., et al. (2022): Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Ergebnisse der Behörden- und Beschäftigtenbefragung. Speyer. Online abrufbar unter: <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5769/file/FB303.pdf>

DGB (2020): Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor. Online abrufbar unter: https://mensch.dgb.de/w/files/material/broschueren/dgb-mensch_faktenbuch_stand_juli_2022.pdf

DGUV (2021): Arbeitsunfallgeschehen 2021. Online abrufbar unter: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4590#:~:text=Die%20Zahl%20ded%20Wegeunf%C3%A4lle%20nahm,R%C3%BCckgang%20von%208%2C1%20Prozent.>

DGUV (2013): Vorschrift 1. Grundsätze der Prävention. Online abrufbar unter: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2909>

ILO (2019): Übereinkommen 190. Online abrufbar unter: <https://www.ilo.org/de/resource/uebereinkommen-nr-190-ueber-gewalt-und-belaestigung-2019>

Frevel, B. et al. (2019) in: komba gewerkschaft nrw (Hrsg.): Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen – Analyse und Handlungsempfehlungen, Köln. Online abrufbar unter: https://www.dbb-nrw.de/fileadmin/user_upload/www_dbb-nrw_de/pdf/stadt-_und_kreisverbaende/Muenster/KOMBA_Broschuere_Gewalt_Kommunalverwaltungen.pdf

Stadt Stuttgart (2022): Umgang mit Übergriffen und traumatisierenden Ereignissen am Arbeitsplatz. Unveröffentlicht.

UKBW (2022): Handlungsleitfaden zur Prävention von Gewalt und Belästigung in öffentliche Einrichtungen. Online abrufbar unter: https://www.ukbw.de/fileadmin/user_upload/UKBW_Handlungsleitfaden_Praevention_von_Gewalt.pdf

ANLAGEN

Anlage 1	Gemeinsame Erklärung
Anlage 2	Exemplarische Fragen für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung
Anlage 3	Beispielgefährdungsbeurteilung Bürgerbüro
Anlage 4	Muster Meldeformular internes Berichtswesen
Anlage 5	Muster Krisen- und Notfallplan
Anlage 6	Vordruck Unfallmeldung/ Antrag Sachschadensersatz
Anlage 7	Musterbescheide zum Erlass eines Hausverbots
Anlage 8	Hilfs- und Beratungsangebote

ANLAGE 1: GEMEINSAME ERKLÄRUNG

GEMEINSAME ERKLÄRUNG „BESSERER SCHUTZ VON BESCHÄFTIGTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST VOR GEWALT“

600.000 Menschen im öffentlichen Dienst sorgen in Baden-Württemberg für das Wohl unserer Gemeinschaft. Diese Frauen und Männer setzen sich täglich mit großem und persönlichem Engagement dafür ein, dass unser Alltag funktioniert: Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes helfen in Notfällen, sorgen für unsere Sicherheit, betreuen Kinder, pflegen Kranke, verbessern die Infrastruktur, schaffen den Rahmen und die Voraussetzungen für Arbeitsplätze und Wohlstand.

Leider verändert sich etwas im gesellschaftlichen Miteinander: Die Gesellschaft driftet auseinander, der Ton verroht, Aggressionen greifen um sich. Davon sind auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst betroffen. Sie sind immer häufiger verbalen und auch körperlichen Angriffen ausgesetzt. Menschen in allen Bereichen der Verwaltung werden vermehrt mit Beleidigungen, Drohungen oder gar tätlicher Gewalt konfrontiert. Dies gilt an ihren Arbeitsplätzen, genauso aber auch in den sozialen Medien.

Gegen diese besorgniserregende Entwicklung setzen das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg, der Städtetag Baden-Württemberg, der Gemeindetag Baden-Württemberg, der Landkreistag Baden-Württemberg, der Deutsche Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg und der BBW Beamtenbund Tarifunion gemeinsam ein starkes Zeichen:

WIR NEHMEN GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NICHT HIN!

Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben für uns höchste Priorität. Wir stehen gemeinsam – als Land, als kommunale Spitzenverbände und als Gewerkschaften – den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zur Seite und gehen mit aller Konsequenz gegen Gewalt vor. Ein Angriff auf jemanden, der für unsere Gesellschaft arbeitet, ist ein Angriff auf uns alle, auf das Fundament unserer Gemeinschaft und unserer demokratischen Werte.

Bei der zunehmenden Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes handelt es sich um ein gesamtgesellschaftliches Problem. Daher stehen wir alle in der Pflicht, gegen diese Gewalt vorzugehen. Wir als Arbeitgeber bzw. Dienstherrn und Arbeitnehmervertretungen werden vorangehen, unsere bisherigen Bemühungen zum Schutz der Beschäftigten im öffentlichen Dienst noch stärker

bündeln und gemeinsam intensivieren. Wir suchen nach Lösungen, um die Gesamtgesellschaft auf den Weg zu einer Kultur der Gewaltfreiheit mitzunehmen. Gleichzeitig passen wir unsere bisherigen Aktivitäten an die neuen Dimensionen der Gewalt an und bauen sie aus.

Dazu werden wir gemeinsam mit weiteren Akteuren eine interministerielle Arbeitsgruppe einrichten. Sie wird die Arbeit der Beteiligten zum Schutz der Beschäftigten koordinieren, die Expertisen und Sichtweisen bündeln und gemeinsam eine neue Landeskonzption zum Umgang mit Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst erarbeiten.

Gemeinsam werden wir

- eine für alle Beteiligten einheitliche Definition von Gewalt gegen Beschäftigte erarbeiten, die in allen Teilen des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg Geltung finden soll,
- ein aussagekräftiges Lagebild erstellen, um Übergriffe sichtbar zu machen sowie Entwicklungen und Tendenzen verlässlich feststellen zu können,
- die Gesamtgesellschaft für das Problem sensibilisieren,
- bestehende wirkungsvolle Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Intervention und Nachsorge zusammenführen und um neue Maßnahmen ergänzen,
- sowie darauf aufbauend eine Gesamtstrategie zur Bekämpfung der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Form einer Landeskonzption entwickeln.

Wir sind uns unserer großen Verantwortung bewusst, die wir für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben. Diese Verantwortung nehmen wir gemeinsam wahr.

Thomas Strobl,
Stellv. Ministerpräsident und
Innenminister
Baden-Württemberg

Joachim Lautensack,
Stellv. Vorsitzender BBW –
Beamtenbund Tarifunion

Maren Diebel-Ebers,
Stellv. Vorsitzende
DGB Baden-Württemberg

Steffen Jäger,
Präsident des Gemeindetags
Baden-Württembergs

Joachim Walter,
Präsident des Landkreistags
Baden-Württemberg

Dr. Peter Kurz,
Präsident des Städtetags
Baden-Württemberg

ANLAGE 2: EXEMPLARISCHE FRAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG EINER GEFÄHRDUNGS- BEURTEILUNG

EXEMPLARISCHE FRAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG EINER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG IM RAHMEN EINES GANZHEITLICHEN KONZEPTEES ZUM THEMA GEWALTPRÄVENTION

Anmerkung: Nicht alle Aspekte, insbesondere Beispiele, sind für jede Behörde/Einrichtung sinnvoll und realisierbar. Hierbei sind der betriebsspezifische Bedarf und die Gegebenheiten zu berücksichtigen.

	JA	NEIN
MANAGEMENT UND GRUNDSÄTZLICHE FESTLEGUNGEN		
Gibt es ein systematisches Management zum Thema Gewalt und Belästigung?		
Wird das Thema Gewalt und Belästigung und der tabufreie Umgang damit im Betrieb als Teil der Unternehmenskultur thematisiert?		
Beispiele: Thematisierung im Arbeitsschutzausschuss, in Besprechungen und Personalgesprächen, in Unterweisungen und Schulungen		
Werden das systematische Management und der Umgang mit dem Thema durch die Unternehmensleitung unterstützt?		
Gibt es ein Gremium, in dem alle wichtigen Akteurinnen und Akteure vertreten sind?		
Gibt es eine schriftliche Vereinbarung? Beispiele: Leitlinie, Grundsatzerklärung, Führungsgrundsatz, Betriebsvereinbarung, Hausordnung		
Werden gesetzliche Arbeitsschutzbestimmung miteinbezogen?		
ERMITTLUNG DER GEFÄHRDUNGEN		
Wird das Gewaltisiko nach Art der Tätigkeit unter Berücksichtigung von Risikofaktoren analysiert?		
Beispiele: Risikofaktoren wie Kontakt mit externen Personen oder Alleinarbeit		
Werden Vorfälle systematisch erfasst und dokumentiert?		
Werden die erfassten Vorfälle systematisch ausgewertet und die Ergebnisse als Grundlage für eine Aufarbeitung von Vorfällen und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung genutzt?		
Werden Vorfälle von Versicherten der UKBW als Arbeitsunfälle gemeldet?		
MASSNAHMEN		
Werden aufgrund der Gefährdungsanalyse technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip umgesetzt?		
Sind bauliche, räumliche und (sicherheits-)technische Maßnahmen getroffen worden, um gewalttätige Übergriffe zu erschweren?		
Beispiele: Zutrittssysteme, Gestaltung von Empfangs- und Wartebereichen sowie von Räumen mit Publikumsverkehr		
Sind Notruf-, Alarmierungs- und Überwachungseinrichtungen unter Berücksichtigung der Gefährdungsanalyse eingerichtet?		
Können Beschäftigte in gefährlichen Situationen ohne Weiteres flüchten?		
Sind organisatorische Maßnahmen getroffen worden?		
Beispiele: Wartezeitenmanagement, Digitalisierung		

Sind personenbezogene Maßnahmen getroffen worden, um Beschäftigte zu qualifizieren sowie die individuelle Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken?
 Beispiele: Deeskalationstraining, Kommunikationstraining, Konfliktregulation, Coaching, Selbstbehauptungstraining, Stressbewältigungsseminare

Sind alle Maßnahmen zur Gewaltprävention im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert und begründet (Gefährdungsfaktoren, psychische Faktoren und Gefährdung insbesondere durch Menschen)? Sind Maßnahmen terminiert, Zuständigkeiten definiert und wird eine Wirksamkeitskontrolle durchgeführt? ¹⁾

■ **NACHSORGE**

Gibt es Notfallpläne und sind diese den Beschäftigten bekannt?

Können Beschäftigte in akuten Gewaltsituationen schnell Hilfe anfordern bzw. erhalten?
 Beispiel: Notruf, Sicherheitsdienst, Kolleginnen und Kollegen

Gibt es ein Nachsorgekonzept?

Gibt es Regelungen zum Verlassen von Arbeitsplätzen nach Gewaltereignissen?

Ist sichergestellt, dass Gewaltereignisse Thema bei Personalgesprächen und bei Teambesprechungen sind?

Ist nach traumatisierenden Ereignissen eine betriebliche psychologische Erstbetreuung gesichert?
 Sind Ansprechpersonen qualifiziert und ist der organisatorische Ablauf geklärt?

Ist sichergestellt, dass bei Bedarf eine weitere professionelle Betreuung stattfinden kann, um negative Gesundheitsbeeinträchtigungen zu vermeiden?

■ **KOMMUNIKATION UND INFORMATION**

Sind die Maßnahmen, Meldemöglichkeiten und Unterstützungsangebote allen Beschäftigten bekannt?

Wird regelmäßig zu dem Thema informiert?

■ **KONTINUIERLICHE WEITERENTWICKLUNG**

Ist sichergestellt, dass die Wirksamkeit der Maßnahmen regelmäßig überprüft wird und diese Maßnahmen gegebenenfalls angepasst werden? ¹⁾

1) Beispiel für die Dokumentation der konkreten Gefährdung/Belastung, des Risikos, der getroffenen Maßnahmen sowie der Wirksamkeitskontrolle in der Software GefBU (s. Anlage 3)

(In Anlehnung an: <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/medien-center/praevention-von-gewalt-und-aggression-gegen-beschaeftigte-14706>)

ANLAGE 3 BEISPIELGEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BÜRGERBÜRO

Gefährdungsbeurteilung		Seite 1 von 5	
Bürgerbüro > Gefährdungsbeurteilung Bürgerbüro			
Organisationseinheit:	Bürgerbüro	Straße, Hausnummer: PLZ, Ort:	Musterstadt
Ersteller:	Leitung Personalamt	Bezeichnung:	Gefährdungsbeurteilung Bürgerbüro
Vorgesetzter / Führungskraft:	Bürgermeisterin	Art der Beurteilung:	Für eine Organisationseinheit
		für:	Bürgerbüro
Datum:	19.12.2023	Zugeordnete Dokumente:	Konzept_Gewaltpraevention_Musterstadt.docx Exemplarische Fragen für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung im Themenfeld.docx
Unterschrift Vorgesetzte(r) / Führungskraft:	_____		

Gefährdungen und Maßnahmen					Seite 3 von 5
Bürgerbüro > Gefährdungsbeurteilung Bürgerbüro					
Konkrete Gefährdungen im Betrieb	Grafik	Risiko	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Realisierung	Wirksamkeitskontrolle
10.2 ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation		Mittel	M1: Neue Software: Es gibt eine zentrale E-Mail-Adresse für Anfragen. Die Anfragen werden je nach fachlicher Zuständigkeit und Kapazität über die neue Software an einen Sachbearbeiter oder Sachbearbeiter weitergeleitet	Bis: 31.01.2024 Durch: IT	Am: 29.02.2024 Durch: Abteilungsleitung
10.2.2			M3: Arbeitsanweisung zum neuen Ablauf mit der Software (siehe 10.2 M1) erstellen	Bis: 31.01.2024 Durch: Abteilungsleitung	Am: 29.02.2024 Durch: Qualitätsmanagement
10.2.3			M3: Zuständigkeiten werden in einer Liste verschriftlicht sowie die Vertretungen definiert	Bis: 31.01.2024 Durch: Abteilungsleitung	Am: 29.02.2024 Durch: Qualitätsmanagement
10.2.4			M4: Seminar zum Zeitmanagement und zur Aufgabepriorisierung	Bis: regelmäßig Am: jährlich Durch: Aus- und Fortbildung	Am: 27.11.2024 Durch: Personalentwicklung WV: 27.11.2025
10.2.5			M6: Seminar zum Stressmanagement	Bis: regelmäßig Am: jährlich Durch: Aus- und Fortbildung	Am: 27.11.2024 Durch: Personalentwicklung WV: 27.11.2025
11.1 durch Menschen					
11.1.1 Verbale Gewalt und Aggressionen: häufige Diskussionen und/oder Konflikte mit Bürgerinnen und Bürger, Bedrohungen und Beschimpfungen, teilweise Angst vor körperlicher Gewalt		Hoch	M1: Anordnung der Einrichtung innerhalb der Büroräume, sodass Fluchtmöglichkeit besteht (Mtg. Unterlage(n): Konzept Gewaltprävention)	Bis: 31.03.2024 Durch: Müller, Max	Am: 30.04.2024 Durch: Abteilungsleitung (bei Bedarf Einbeziehung des Expertenteams)
11.1.2			M1: Notruf- und Alarmierungsmöglichkeit durch Notrufknopf (Mtg. Unterlage(n): Konzept Gewaltprävention)	Bis: 31.03.2024 Durch: Müller, Max	Am: 30.04.2024 Durch: Abteilungsleitung (bei Bedarf Expertenteam)

Faktorenliste		Seite 2 von 5
Bürgerbüro > Gefährdungsbeurteilung Bürgerbüro		
Mechanische Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 1.1 ungeschützt bewegte Maschinenteile <input type="checkbox"/> 1.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken	<input type="checkbox"/> 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen <input type="checkbox"/> 1.6 Absturz <input type="checkbox"/> 1.3 bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel <input type="checkbox"/> 1.7 weitere Gefährdungen <input type="checkbox"/> 1.4 unkontrolliert bewegte Teile
Elektrische Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 2.1 Elektrischer Schlag	<input type="checkbox"/> 2.2 Lichtbögen <input type="checkbox"/> 2.3 Elektrostatische Aufladungen <input type="checkbox"/> 2.4 weitere Gefährdungen
Gefahrstoffe	<input type="checkbox"/> 3.1 Hautkontakt mit Gefahrstoffen <input type="checkbox"/> 3.5 weitere Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 3.2 Einatmen von Gefahrstoffen <input type="checkbox"/> 3.3 Verschlucken von Gefahrstoffen <input type="checkbox"/> 3.4 physikal-chemische Gefährdungen
Biologische Arbeitsstoffe	<input type="checkbox"/> 4.1 Infektionsgefahr durch pathogene Mikroorganismen	<input type="checkbox"/> 4.2 sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen <input type="checkbox"/> 4.3 weitere Gefährdungen
Brände und Explosionen	<input type="checkbox"/> 5.1 brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	<input type="checkbox"/> 5.2 explosionsfähige Atmosphäre <input type="checkbox"/> 5.3 Explosivstoffe <input type="checkbox"/> 5.4 weitere Gefährdungen
Thermische Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 6.1 heiße Medien / Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.2 kalte Medien / Oberflächen <input type="checkbox"/> 6.3 weitere Gefährdungen
Spezielle physikalische Einwirkungen	<input type="checkbox"/> 7.1 Lärm <input type="checkbox"/> 7.5 optische Strahlung <input type="checkbox"/> 7.9 weitere Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 7.2 Ultraschall, Infrarot <input type="checkbox"/> 7.3 Ganzkörper vibrationen <input type="checkbox"/> 7.4 Hand-Arm-Vibrationen <input type="checkbox"/> 7.6 ionisierende Strahlung <input type="checkbox"/> 7.7 elektromagnetische Felder <input type="checkbox"/> 7.8 Unter- oder Überdruck <input type="checkbox"/> 7.9 weitere Gefährdungen
Arbeits- umgebungsbedingungen	<input type="checkbox"/> 8.1 Klima <input type="checkbox"/> 8.5 Arbeitsplatzgestaltung, Pausen-, Sanitärräume	<input type="checkbox"/> 8.2 Beleuchtung, Licht <input type="checkbox"/> 8.3 Erstickten, Ertrinken <input type="checkbox"/> 8.4 Flucht- und Verkehrswege, Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Kennzeichnung <input type="checkbox"/> 8.6 weitere Gefährdungen
Physische Belastung / Arbeitsschwere	<input type="checkbox"/> 9.1 schwere dynamische Arbeit <input type="checkbox"/> 9.5 weitere Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 9.2 einseitige dynamische Arbeit <input type="checkbox"/> 9.3 Haltpositionen, Haltearbeit <input type="checkbox"/> 9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit
Psychische Faktoren	<input type="checkbox"/> 10.1 ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe <input type="checkbox"/> 10.5 neue Arbeitsformen	<input checked="" type="checkbox"/> 10.2 ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation <input type="checkbox"/> 10.3 ungenügend gestaltete soziale Bedingungen <input type="checkbox"/> 10.4 ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungs-Bedingungen
Sonstige Gefährdungen	<input checked="" type="checkbox"/> 11.1 durch Menschen	<input type="checkbox"/> 11.2 durch Tiere <input type="checkbox"/> 11.3 durch Pflanzen und pflanzliche Produkte <input type="checkbox"/> 11.4 weitere Gefährdungen

Anhang: Mitgeltende Unterlagen				Seite 5 von 5
Bürgerbüro > Gefährdungsbeurteilung Bürgerbüro				
M1: Arbeitsmittel / -stoffe / -verfahren / -umgebung				
Nr.	Konkrete Gefährdungen im Betrieb	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Mitgeltende Unterlagen	Vorhanden
11.1.1	Verbale Gewalt und Aggressionen: häufige Diskussionen und/oder Konflikte mit BürgerInnen und Bürger, Bedrohungen und Beschimpfungen, teilweise Angst vor körperlicher Gewalt	Anordnung der Einrichtung innerhalb der Büroräume, sodass Fluchmöglichkeit besteht	Konzept Gewaltprävention	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
11.1.2	Notruf- und Alarmierungsmöglichkeit durch Notrufknopf		Konzept Gewaltprävention	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
11.1.3		Wartebereich neu gestalten: angenehme Atmosphäre (beruhigende Farbe, Pflanzen etc.); genügend Sitzmöglichkeiten, Wasserspender, zeitvertreibende Angebote (Informationsbroschüren, Zeitschriften etc.)	Konzept Gewaltprävention	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
M3: Arbeitsorganisation				
Nr.	Konkrete Gefährdungen im Betrieb	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Mitgeltende Unterlagen	Vorhanden
11.1.4		Zutritt nur nach Terminvereinbarung über Website möglich	Konzept Gewaltprävention	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
11.1.5		Informationsunterlagen und Anträge in einfacher Sprache auf der Website bereitstellen	Konzept Gewaltprävention	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
11.1.6		Notfallmanagement bei Betätigung des Notrufknopfes (siehe 11.1 M1 'Notruf ...') inkl. Notfallplan	Konzept Gewaltprävention	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
M4: Qualifizierung der Beschäftigten / Unterweisung				
Nr.	Konkrete Gefährdungen im Betrieb	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Mitgeltende Unterlagen	Vorhanden
11.1.7		Deeskalationstraining	Konzept Gewaltprävention	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
11.1.8		Seminar zu Gesprächsführungstechniken	Konzept Gewaltprävention	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Gefährdungen und Maßnahmen					Seite 4 von 5
Bürgerbüro > Gefährdungsbeurteilung Bürgerbüro					
Konkrete Gefährdungen im Betrieb	Grafik	Risiko	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Realisierung	Wirksamkeitskontrolle
11.1.3			M1: Wartebereich neu gestalten: angenehme Atmosphäre (beruhigende Farbe, Pflanzen etc.); genügend Sitzmöglichkeiten, Wasserspender, zeitvertreibende Angebote (Informationsbroschüren, Zeitschriften etc.) (Mtg. Unterlage(n): Konzept Gewaltprävention)	Bis: 31.05.2024 Durch: Maier, Maria	Am: 30.06.2024 Durch: Abteilungsleitung
11.1.4			M3: Zutritt nur nach Terminvereinbarung über Website möglich (Mtg. Unterlage(n): Konzept Gewaltprävention)	Bis: 31.03.2024 Durch: Schmitt, Stefanie	Am: 30.04.2024 Durch: Abteilungsleitung
11.1.5			M3: Informationsunterlagen und Anträge in einfacher Sprache auf der Website bereitstellen (Mtg. Unterlage(n): Konzept Gewaltprävention)	Bis: regelmäßig Am: einmal im Quartal Durch: Kommunikationsabteilung	Am: 30.03.2024 Durch: Abteilungsleitung VV: 30.06.2024
11.1.6			M3: Notfallmanagement bei Betätigung des Notrufknopfes (siehe 11.1 M1 'Notruf ...') inkl. Notfallplan (Mtg. Unterlage(n): Konzept Gewaltprävention)	Bis: 31.03.2024 Durch: Müller, Max	Am: 30.04.2024 Durch: Abteilungsleitung
11.1.7			M4: Deeskalationstraining (Mtg. Unterlage(n): Konzept Gewaltprävention)	Bis: regelmäßig Am: jährlich Durch: Aus- und Fortbildung	Am: 20.11.2024 Durch: Personalentwicklung VV: 20.11.2025
11.1.8			M4: Seminar zu Gesprächsführungstechniken (Mtg. Unterlage(n): Konzept Gewaltprävention)	Bis: regelmäßig Am: jährlich Durch: Aus- und Fortbildung	Am: 20.11.2024 Durch: Personalentwicklung VV: 20.11.2025

M1: Arbeitsmittel / -stoffe / -verfahren / -umgebung M2: Prüfungen M3: Arbeitsorganisation M4: Qualifizierung der Beschäftigten / Unterweisung
M5: Persönliche Schutzausrüstung (PSA) M6: Betriebliche Gesundheitsförderung M7: Arbeitsmedizinische Vorsorge M8: Sonstige Maßnahmen

ANLAGE 4 MUSTER MELDEFORMULAR INTERNES BERICHTSWESEN

MUSTER MELDEFORMULAR

Das nachstehende standardisierte Meldeformular ist als Vorschlag zu verstehen.

Es muss unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten vor Ort an die Belange der Behörde/Einrichtung angepasst werden.

Meldeformular für Gewaltvorfälle im öffentlichen Dienst

Meldeformular für Vorkommnisse, die einen Bezug zur Arbeit der Beschäftigten haben (einschließlich des Weges von und zur Arbeit), bei denen sie unter Umständen beleidigt, bedroht oder tätlich angegriffen wurden, sodass explizit oder implizit ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihr Wohlbefinden gefährdet ist.

Dieses Meldeformular ersetzt bei Tarifbeschäftigten nicht die Erstellung einer Unfallanzeige beim zuständigen Unfallversicherungsträger bzw. der zuständigen Berufsgenossenschaft sowie bei Beamtinnen und Beamten nicht die Erstellung einer Dienstunfallmeldung bei der zuständigen Dienstunfallfürsorgestelle.

Darüber hinaus empfiehlt sich eine Meldung des Gewaltvorfalls über die Meldeplattform „InGe“, damit dieser in die landesweite Statistik und dem daraus zu generierenden Lagebild einfließen kann.

Das Meldeformular dient der internen Erfassung und auf Wunsch der Kontaktaufnahme. Es kann daher anonym oder mit Namen ausgefüllt werden.

1. Allgemeine Angaben zum Ereignis

ZEITPUNKT	Datum: Uhrzeit:	<input type="checkbox"/> während der Arbeitszeit <input type="checkbox"/> Weg von oder zur Arbeit <input type="checkbox"/> während der Teilnahme an einer dienstlichen Veranstaltung <input type="checkbox"/> während einer Dienstreise/Dienstgang <input type="checkbox"/> – Ergänzung – Sonstiges:
ORT DES GESCHEHENS	<input type="checkbox"/> innerhalb der Behörde/Einrichtung <input type="checkbox"/> außerhalb der Behörde/Einrichtung <input type="checkbox"/> während der Teilnahme an einer dienstlichen Veranstaltung <input type="checkbox"/> – Ergänzung – Sonstige Orte nennen:	
ART DES ÜBERGRIFFS (Mehrfachnennung möglich)	BELEIDIGUNG (genauer Wortlaut)	
	BESPUCKEN <input type="checkbox"/> mit Infektionsgefahr (direkter Körperkontakt) <input type="checkbox"/> ohne Infektionsgefahr	
	BEDROHUNG DURCH <input type="checkbox"/> Worte oder Gesten (auch digital) <input type="checkbox"/> Gegenstände <input type="checkbox"/> Tiere <input type="checkbox"/> eine Waffe	
	KÖRPERLICH GEWALT <input type="checkbox"/> ohne Gegenstände (z. B. treten, schlagen, schubsen, bespucken) <input type="checkbox"/> durch Gegenstände (z. B. Stein, Nadel, Glasflasche, Schere, Regenschirm etc.) <input type="checkbox"/> durch Tiere <input type="checkbox"/> durch eine Waffe	
	NÖTIGUNG <input type="checkbox"/> verbal <input type="checkbox"/> körperlich <input type="checkbox"/> sexuell <input type="checkbox"/> digital Sonstiges:	
AUSFÜHRLICHEN SCHILDERUNG DES VORFALLS (ggf. Beschreibung Verletzungshandlung / Erläuterung Zusammenhang mit dem Dienst)		
TRAT DER VORFALL UNTER EINFLUSS VON SUCHTMITTELN (Z. B. ALKOHOL, DROGEN) EIN?	<input type="checkbox"/> Ja Wenn ja, welcher: <input type="checkbox"/> Nein	
WURDE DER VORFALL POLIZEILICH AUFGENOMMEN?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja Polizeidienststelle Aktenzeichen (soweit bekannt):	

2. Weitere Beteiligte

BETEILIGTE PERSONEN
(falls Personalien bekannt
bitte angeben)

Tatverdächtige Person/en:

Meldung bzgl. der tatverdächtigen Person:

- erstmalig
- wiederholt

Zeugen:

Weitere geschädigte Personen:

3. Angaben zum Schaden

**AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10:
WIE STARK BELASTET SIE DER
ERLEBTE ÜBERGRIFF/ANGRIFF?**

Überhaupt nicht stark
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**VERLETZUNGEN,
SCHÄDEN, FOLGEN**
(eigene Einschätzung)

- keine Verletzungen
- leicht, nicht behandlungsbedürftig
- behandlungsbedürftig
 - Erste- Hilfe-Maßnahme

Wenn ja, welche

Name Ersthelfer/Ersthelferin

- ambulant bei einem/einer Arzt/Ärztin
- Rettungswagen/Notarzt angefordert
- stationär im Krankenhaus

Eintritt Dienst-/Arbeitsunfähigkeit:

- Ja
- Nein

Sachschaden:

- Ja
- Nein

Wenn ja, welcher

Eintritt von psychischen/emotionalen (Langzeit)Folgen:

- Ja
- Nein

Wenn ja, welche

4. Folgemaßnahmen

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

- Tarifbeschäftigt
- Beamtin/Beamter

BEAMTINNEN/BEAMTE

Dienstunfallmeldung erfolgt:

- Ja
- Nein

Meldung über InGe:

- Ja
- Nein

- Ich möchte, dass das Meldeformular in Kopie an die zuständige Dienstunfallfürsorgestelle gesandt wird.

TARIFBESCHÄFTIGTE

Unfallanzeige erstellt:

- Ja
- Nein

Meldung über InGe:

- Ja
- Nein

- Ich möchte, dass das Meldeformular in Kopie an den zuständigen Unfallversicherungsträger bzw. die zuständige Berufsgenossenschaft gesandt wird.

Wenn Sie möchten, kann eine Kontaktaufnahme erfolgen. Hierzu geben Sie bitte Ihre Telefonnummer an. Die Meldung kann aber auch anonym bleiben und nicht weitergeleitet werden.

- Ich wünsche eine Kontaktaufnahme durch
 - die zentrale und landesweite Ansprechstelle für Gewaltprävention
 - die Fachkraft für Gewaltprävention
 - meine direkte Vorgesetzte/meinen direkten Vorgesetzten
- Ich nehme selber mit den genannten Einrichtungen/Personen Kontakt auf.
- Ich möchte anonym bleiben und den Vorfall nur melden.

Kontaktdaten (freiwillige Angabe)

Name

Amts-/Dienstbezeichnung:

Personalnummer:

Behörde/Einrichtung:

Abteilung/Bereich:

Wohnanschrift (privat bei Versand an Unfallversicherungsträger/Dienstherrn):

Telefonnummer zur Kontaktaufnahme (dienstlich o. privat):

Sonstiges

**ANLAGE 5
MUSTER KRISEN- UND NOTFALLPLAN**

MUSTER KRISEN- UND NOTFALLPLAN

Der nachstehende Krisen- und Notfallplan ist als Vorschlag zu verstehen.

Er ist unter Berücksichtigung der spezifischen örtlichen Gegebenheiten vor Ort an die Belange der Behörde bzw. Einrichtung anzupassen. Dabei ist das Prinzip der Selbstrettung zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind auch die Belange von Menschen mit Behinderungen in die Überlegungen einzubeziehen.

**KRISEN- UND NOTFALLPLAN FÜR GEWALTVOEFÄLLE
VON MUSTERBEHÖRDE/-EINRICHTUNG**

INHALT:

Vorbemerkung Seite -n-

Flucht- und Rettungswege Seite -n-

Prävention und Verhalten im Notfall. Seite -n-

Wie löse ich einen Alarm aus? Seite -n-

Allgemeine Hinweise Seite -n-

Notrufnummern Seite -n-

I. VORBEMERKUNG

Für die Hilfeleistung in Notfällen wurden Beschäftigte ausgebildet und beauftragt. Die Namen und Rufnummern sind nachstehend und im Telefonverzeichnis aufgeführt.

Bitte beachten Sie: Die Ersthelfer/-helferinnen leisten nur die allererste Hilfe. Für weitergehende Hilfsmaßnahmen sind die Notdienste zu verständigen unter:

- Feuerwehr 112
- Polizei 110
- Notarzt 112

Zögern Sie nicht bei der Alarmierung der Notdienste, werden Sie aktiv.

I.1 ERSTHELFERINNEN UND ERSTHELFER

Für Erste-Hilfe-Maßnahmen stehen Ihnen speziell ausgebildete Personen

Name

Hausruf

Gebäudeteil

Zimmer

zur Verfügung.

I.2 FACHKRAFT FÜR GEWALTPRÄVENTION

Für Fragen und Anregungen im Zusammenhang mit Gewaltvorfällen steht Ihnen

Name

Hausruf

Gebäudeteil

Zimmer

zur Verfügung. Selbstverständlich können Sie sich mit Ihrem Anliegen auch an die Behörden-/Einrichtungsleitung wenden.

II. FLUCHT- UND RETTUNGSWEGE

Die Flucht- und Rettungswege sind in graphischer Darstellung an den Türen der Büroräume angebracht. Sie sind mit dem Sicherheitsansprechpartner, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Brandschutzbeauftragten, ggf. auch mit der örtlichen Feuerwehr und der Polizei abgestimmt und dienen im Notfall nicht nur dazu, den kürzesten Fluchtweg aufzuzeigen, sondern auch der gleichmäßigen Verteilung des Fluchtstroms auf alle Notausgänge. Soweit die Situation es zulässt, nutzen Sie daher die jeweils aufgezeigten Wege – weichen Sie auf andere Fluchtwege nur aus, wenn die Situation es erfordert.

Alle Ausgänge, Flure und Treppen im Verlauf der Flucht- und Rettungswege dürfen nicht, auch nicht vorübergehend, durch Gegenstände verstellt oder eingeengt werden, Sitzgelegenheiten in den Fluren sind entsprechend zu gestalten.

Auch Rettungswege im Freien einschließlich der Zugangswege und Flächen für die Feuerwehr und andere Rettungsdienste sind ständig von Fahrzeugen, Containern und anderen Hindernissen frei zu halten.

Notausgänge und Rettungsfenster sind stets frei und benutzbar zu halten. Notausgänge, die mit einem Panikverschluss versehen sind, sind alarmgesichert. Das Öffnen der Tür löst den Alarm aus. Entsprechende Warnschilder sind angebracht.

Schilder für Flucht- und Rettungswege dürfen nicht verdeckt werden.

III. PRÄVENTION UND VERHALTEN IM NOTFALL

Auch bei optimal umgesetzten Notfallkonzepten und modernsten Alarmsystem werden Rettungskräfte eine gewisse Zeit brauchen, um zum Ort des Geschehens zu gelangen.

Die Zeit bis zum Eintreffen der Rettungskräfte ist daher besonders kritisch. Bereiten Sie sich deshalb auf solche Situationen vor.

Weiter gilt:

Jeder Alarm ist ein Alarm.

Gehen Sie immer davon aus, dass es sich um einen Ernstfall handelt, und handeln Sie entsprechend.

3.1 PRÄVENTION

3.1.1 VERMEIDEN KRITISCHER SITUATIONEN

Im Bereich der verhaltensbezogenen Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

Risikomanagement: Bewerten typischer Arbeitssituationen und Einschätzung zum Grad der potentiellen Gefährdung durch Übergriffe.

Bewertung von Risikofaktoren: Bewerten von Risikofaktoren, die in der Person des Kunden bzw. der Kundin/potentiellen Tätern begründet sind.

Tatgelegenheitsstrukturen verändern: Planung von Gesprächen in Abhängigkeit vom Ergebnis der Risikoeinschätzung sowie Arbeitsplatzgestaltung (z. B. Fluchtwege bedenken und Objekte entfernen, die als Waffen oder Wurfgeschosse eingesetzt werden können).

Förderung risikobewussten Verhaltens: Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und eigene Verantwortung der Mitarbeitenden.

Weiterführende Informationen sind insbesondere in dem Flyer „Wie Sie sich vor Übergriffen Ihrer Kunden schützen“ und der ausführlicheren Handreichung „Beschäftigte vor Übergriffen schützen“, abrufbar unter <http://polizei-beratung.de>, verfügbar.

Die Referate Prävention der regionalen Polizeipräsidien können hierzu weitere Informationen geben und stehen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Bedenken Sie im Vorfeld, dass es Möglichkeiten gibt, die helfen können, schon die Entstehung von Gefahrensituationen zu vermeiden:

- Einlasskontrollen können speziell und im Einzelfall angeordnet werden. In besonderen Fällen kann die Polizei zugezogen werden. Der Kontakt ist über die Geschäftsleitung herzustellen.
- Kolleginnen oder Kollegen können vorsorglich zur Unterstützung gebeten werden.
- Empfangen Sie immer nur eine Person im Büro.
- Grundsätzlich sollten Personen, die in der Vergangenheit bereits auffällige Verhaltensweisen gezeigt haben oder sich aktuell aggressiv verhalten, nicht alleine empfangen werden. Zumindest sollte eine Möglichkeit geschaffen werden, die es ermöglicht, z. B. zu Kolleginnen oder Kollegen im Nachbarbüro visuellen Kontakt zu halten.

- Lassen Sie keine gefährlichen Gegenstände auf Ihren Tischen liegen, die als Waffe oder Wurfgeschosse eingesetzt werden können.

■ <ergänzen>...

3.1.2 VORBEUGENDER UNFALLSCHUTZ

Die Regelungen zum Arbeitsschutz müssen beachtet werden.

Wenn Sie Sicherheitsmängel jedweder Art (z. B. unsichere Lagerung von Gegenständen, nicht funktionierende technische Einrichtungen) feststellen und diese nicht selbst unmittelbar beseitigen können, melden Sie den Mangel unverzüglich der Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. Gewaltprävention oder der Geschäftsleitung.

3.2 VERHALTEN IM NOTFALL

Grundsätzlich gilt: Sicherheit geht vor!

Benachrichtigen Sie professionelle Hilfskräfte – bringen Sie sich nicht selbst in gefährliche Situationen.

3.2.1 ERSTE HILFE

Die Ersthelferinnen und Ersthelfer sind oben und in den Telefonverzeichnissen genannt.

Darüber hinaus verfügt das Haus über folgende Sanitätsräume:

- Zimmer Nr. nn
 - Ausstattung: ■ Erste Hilfe Koffer
 - Ruheliege
 - Defibrillator, ... <im Einzelnen benennen>
- Zimmer Nr. nn
 - Ausstattung: ■ Erste Hilfe Koffer
 - Ruheliege
 - Defibrillator, ... <im Einzelnen benennen>

Wenn Sie sich verletzt haben, suchen Sie unbedingt eine Ersthelferin/einen Ersthelfer, die Betriebsärztin/den Betriebsarzt oder die Durchgangsarztin/den Durchgangsarzt auf. Bedenken Sie, dass auch kleine Verletzungen empfindliche Folgen haben können.

Jeder Arbeitsunfall (auch Wegeunfall) ist vom Betroffenen der Geschäftsleitung zu melden.

Eine Unfallmeldung ist anzufertigen, vgl. Vorlage unter <ergänzen>

3.2.3 KÖRPERLICHE UND VERBALE AGGRESSION

Bei vorhandenen technischen Alarmmeldern:

Das Alarmsignal geht als stiller Alarm an folgende Personen(kreise):

<beschreiben>.

Wenn Sie nicht zu diesem Kreis gehören, werden Sie also im Zweifel nichts vom Alarm erfahren.

Berücksichtigen Sie als Betroffene oder Betroffener, dass Aggressoren grundsätzlich unter erhöhtem Stress steht und daher für Außenreize erhöht anfällig ist.

Deshalb:

- Lassen Sie die Person reden, schreien, schimpfen: den Redefluss in der Regel nicht unterbrechen.
- Schweigen oder in Redepausen geschickt kontern („Was kann ich für Sie tun? Was für ein Problem haben Sie und wie kann ich Ihnen bei einer Lösung helfen?“)
- Duzen Sie Ihr Gegenüber nicht! Wenn Sie geduzt werden, bitten Sie Ihr Gegenüber, Sie ebenfalls zu siezen, es sei denn, Ihr Gegenüber ist schon „in Fahrt“. Dann ist es besser, über das „Du“ hinwegzugehen. Sie bleiben aber beim „Sie“.
- Treten Sie ruhig, sicher und selbstbewusst auf. Vermeiden Sie Panik und Hektik und machen Sie möglichst keine hastigen Bewegungen, die reflexartige Reaktionen herausfordern könnten. Wenn Sie ruhig bleiben, sind Sie sicherer in Ihren Handlungen und wirken meist auch beruhigend auf andere.
- Bleiben Sie souverän! Machen Sie keine geringschätzigen Äußerungen. Versuchen Sie nicht, Ihr Gegenüber einzuschüchtern oder zu bedrohen. Kritisieren Sie unangebrachtes Verhalten sachlich, aber werten Sie Ihr Gegenüber nicht persönlich, etwa durch Beleidigungen, ab.
- Langsam sprechen, gehen oder wieder hinsetzen (Hektik vermeiden heißt: Reize vermeiden!).
- Stellen Sie Blickkontakt her und halten Sie ihn. Nie den Rücken zukehren. Am besten sitzen Sie in leichtem Winkel zu Ihrem Gegenüber.

- Werden Sie aktiv.
- Wichtig ist, sich von Angst nicht lähmen zu lassen. Zeigen Sie, dass Sie bereit sind, nach Ihren Möglichkeiten einzugreifen. Ein einziger Schritt, ein kurzes Ansprechen, jede Aktion verändert die Situation und kann andere dazu anregen, ihrerseits einzugreifen.
- Vermeiden Sie möglichst, Ihr Gegenüber anzufassen. Körperkontakt ist in der Regel eine Grenzüberschreitung, die zu weiterer Aggression führen kann.
- Verlassen Sie Ihre zugewiesene Opferrolle.
- Wenn Sie angegriffen werden: Verhalten Sie sich nicht unterwürfig. Seien Sie sich über Ihre Position im Klaren und zeigen Sie deutlich, was Sie wollen.
- Distanz einnehmen oder langsam zurück in Distanz gehen.
- Lassen Sie Ihre Hände sichtbar vor dem Körper. Stehen Sie auf, wenn Ihr Gegenüber es tut.
- Bei Veränderungen der Position um Erlaubnis fragen („Ich würde gerne das Fenster öffnen, weil mir schlecht ist; Ich würde gerne am Fenster stehen, da ich mich dann besser fühle...“).
- Im Zimmer sollte versucht werden, in Richtung eines Ausganges zu gelangen, um schnell flüchten zu können.
- Holen Sie Hilfe! Lösen Sie Alarm aus. Rufen Sie Kolleginnen und Kollegen hinzu, informieren Sie den Sicherheitsdienst und/oder wählen Sie den Polizeinotruf 110.

Nur bei konkreter Handgreiflichkeit können Sie die aggressive Person anschreien. Der Vorteil: Ihre Muskeln entspannen physisch – ein leichter Entspannungseffekt, der sich positiv auf Ihren in dieser Situation angespannten Zustand auswirkt. Außerdem werden andere Personen, die Hilfe leisten können, aufmerksam gemacht. Unter Umständen beeindrucken Sie dadurch sogar die aggressive Person selbst, wenn diese mit keiner Gegenwehr rechnet.

Grundsätzlich sollte nur bei akuter Gefahr von Leib oder Leben (Notwehr oder Nothilfesituation) körperliche Gewalt angewendet werden. Ansonsten muss tätliches Einschreiten, Festhalten oder andere Techniken zur Fixierung einer Täterin/eines Täters der Polizei ... <ergänzen> überlassen bleiben.

Bedenken Sie: eine tatverdächtige Person einzuschließen, kann zwar eine Möglichkeit sein; dabei entwickelt diese aber oft starke, körperliche Kräfte, denen man nur schlecht gewachsen ist, wodurch neue Gefahren entstehen können. Wenn die Person also flüchten will, hindern Sie diese im Zweifel nicht – die Personalien dürften in der Regel ohnehin bekannt sein.

Schließlich gilt: Holen Sie Hilfe durch sofortige Alarmierung der Umgebung, insbesondere der Wachtmeisterei oder der Polizei (hausinterner Notruf oder Überfallmelder). Wenn Sie Hilfe von anderen

Bediensteten oder gar Publikum beanspruchen müssen, gilt die Regel: Sprechen Sie die Helfenden persönlich an (z. B. „Herr XY“, „Sie, mit dem roten Pullover“). Menschen sind eher bereit, Hilfe zu leisten, wenn sie direkt und persönlich angesprochen werden. Anonyme Ansprachen helfen selten.

3.2.4 WAFFENEINSATZ – GEISELNAHME

Das Alarmsignal geht als stiller Alarm an folgende Personen(kreise):
<beschreiben>.

Wenn Sie nicht zu diesem Kreis gehören, werden Sie also im Zweifel nichts vom Alarm erfahren.

Als Betroffene oder Betroffener berücksichtigen Sie Folgendes:

Waffeneinsatz und Geiselnahme sind Situationen höchster Anspannung, für das Opfer, aber auch für die Täterin/den Täter. Versuchen Sie auch unter diesen Umständen ruhig zu bleiben, denn es gilt: je entspannter das Opfer, desto ruhiger die Täterin/der Täter!

Ratsam ist insbesondere,

- alle Anweisungen der Täterin/des Täters zu befolgen,
- keinen Widerstand zu leisten,
- nur dann einen Fluchtversuch zu unternehmen, wenn dazu eine realistische Chance besteht,
- versuchen, ruhig zu bleiben. Mahnen Sie sich wieder und wieder zur Ruhe, gerade dann, wenn Sie Demütigungen oder Tätlichkeiten hinnehmen müssen,
- ruhiges Sprechen und ruhige Nachfragen („Wie soll ich Sie ansprechen? Ich heiße XY.“).

Daneben ist es hilfreich, wenn es Ihnen gelingt, sich unauffällig Täterpersönlichkeit und -beschreibung zu merken (Größe, Gesichtsfarbe, Körperbau, Alter, Dialekt, Bekleidung und andere besondere Merkmale wie Gang, Bart, Brille, Narben, Tätowierungen).

Nach Möglichkeit lösen Sie Alarm aus: <Orte angeben, wo Überfallmelder installiert sind> sind Überfallmelder installiert. Der Alarm läuft bei ...<ergänzen> auf. Von hier aus wird die <Geschäftsleitung (oder auch das Vorzimmer der Behörden-/Einrichtungsleitung) – bitte genau festlegen> verständigt.

3.2.5 BOMBENDROHUNG/VERDÄCHTIGE SENDUNGEN

Bombendrohungen erfolgen in der Regel telefonisch, durch schriftliche Information oder per Sendung (z. B. Paket, Koffer).

In allen Fällen ist sofort <die Geschäftsleitung (und oder andere Stellen, -bitte genau festlegen> zu verständigen, von wo aus die weiteren Maßnahmen koordiniert werden (z. B. Verständigung der Polizei, Sprengstoffspürhundestaffel).

Verhalten am Telefon:

- Sofort die Notruftaste drücken <wenn vorhanden – ergänzen>.
- Ruhig bleiben, die anrufende Person aussprechen lassen.
- Versuchen Sie, ein Weitersprechen zu erreichen (z. B. durch Nachfragen: „Können Sie wiederholen?; Ich habe Sie nicht verstanden“).
- Notieren Sie darüber hinaus alle Informationen über das Gespräch. Hierbei hilft das vom LKA herausgegebene Merkblatt „Bombendrohungen“ (vgl. Anlage 1).

Verhalten bei schriftlicher Drohung:

- Schriftstück sofort sicherstellen. Wenn möglich in eine Klarsichthülle stecken, sonst dafür sorgen, dass das Asservat soweit möglich unberührt bleibt. Verursachen Sie keine unnötigen Fingerprints.
- Notieren Sie zur Beweissicherung, wer das Schriftstück berührt hat. So können Sie selbst und Ihre Kolleginnen und Kollegen als tatverdächtige Personen ausgeschlossen werden.

Erkennen verdächtiger Sendungen:

Das Landeskriminalamt Baden-Württemberg hat hierzu ein Merkblatt herausgegeben (vgl. Anlage 2).

Typischerweise weisen Sendungen gefährlichen Inhalts eines oder mehrere der folgenden Merkmale auf:

- persönlich adressiert
- überfrankiert (um die Zustellung sicherzustellen).

Verhalten bei verdächtigen Sendungen:

- Die Sendung nicht berühren, nicht bewegen, nicht abdecken.
- Öffnen Sie die Fenster.

- Verlassen Sie den Raum und kennzeichnen Sie ihn mit einem Warnhinweis („Zimmer nicht betreten, gefährlicher Gegenstand!“).
- Verständigen Sie sofort Polizei und Geschäftsleitung (weitere? – bitte genau festlegen-).
- Benutzen Sie keine Mobilfunktelefone oder Sprechfunkgeräte. Manche Zünder reagieren auf Funksignale.
- Veranlassen Sie, dass der Gefahrenbereich geräumt wird (anwesende Personen ansprechen: „Bitte verlassen Sie das Stockwerk oder Gebäude; Wir haben einen unbekanntes Gegenstand im Haus und müssen überprüfen, ob er gefährlich ist!“) Sprechen Sie dabei ruhig, aber bestimmt. Verursachen Sie keine unnötige Hektik oder Panik.
- Sind Sie bereits mit einem giftigen Stoff in Berührung gekommen, verständigen Sie den Notarzt und die Giftnotrufzentrale.

3.2.6 AMOKLAGE

Das Signal für einen Amokalarm ist <Signal beschreiben>.

Das Wesen einer Amoklage ist, dass sich die Aggression der Täterin/des Täters willkürlich gegen Jeden richten kann. Bringen Sie daher sich selbst und andere Personen in lebensgefährlichen Situationen nicht zusätzlich in Gefahr.

Die beiden wichtigsten Aussagen sind deshalb:

- Bieten Sie der Täterin/dem Täter kein Ziel.
- Machen Sie Unbeteiligte nicht zu Betroffenen (Schaulustige).

Verhalten bei einer Amoklage:

- Verschließen Sie sofort das Zimmer von innen. Wenn Sie das Zimmer nicht verschließen können, verbarrikadieren Sie sich in einem Zimmer oder verstecken Sie sich (z. B. im Schrank, hinter der Tür).
- Bringen Sie Kennzeichen am Fenster an, wenn sicher ist, dass die Täterin/der Täter diese nicht einsehen kann (DIN A 4 Blatt: Zimmernummer und Anzahl der Personen im Büro). Anderenfalls melden Sie sich über Handy beim Polizeinotruf 110.
- Wenn Sie sprechen müssen (Notruf über Handy), sprechen Sie so leise wie möglich!
- Stellen Sie Geräuschquellen ab und vermeiden Sie Geräusche, die vom Flur aus darauf schließen lassen können, dass sich Personen im Zimmer aufhalten (Radio, Klappern mit Geschirr, gehen Sie in Strümpfen, wenn die Sohlen oder Absätze Geräusche verursachen, stellen Sie Ihr Handy auf geräuschlosen Vibrationsalarm).

- Meiden Sie die Flure!
- Warten Sie ruhig auf Hilfe – auch wenn es lange dauert. Die Verhandlungen der Einsatzkräfte mit der Täterin/dem Täter dauern vielleicht noch an, die Person ist vielleicht noch im Haus.
- Reagieren Sie auf Ansprechen nur, wenn zweifelsfrei klar ist, dass nicht die Täterin/der Täter spricht.
- Beachten Sie unbedingt Anordnungen der Einsatzkräfte (Polizei und polizeiliche Spezialkräfte).

Weiterführende Informationen und Verhaltensempfehlungen zu den Punkten III.2.3 bis III.2.6 finden Sie in den beiden nachfolgenden Broschüren der Polizei:

- Wie Sie sich vor Übergriffen Ihrer Kunden schützen – Verhaltenstipps für Beschäftigte;
 - Beschäftigte vor Übergriffen schützen – Eine Handreichung für Behördenleiter, Geschäftsführer sowie Personalverantwortliche;
- sowie im „Handlungsleitfaden zur Prävention von Gewalt und Belästigung in öffentlichen Einrichtungen“ der Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW).

Speziell für die Bereiche Terror und Amok finden Sie im folgenden Faltblatt der Polizei weitergehende Informationen und Verhaltensempfehlungen:

- Schutz bei Terror und Amok – Für Ihre und die Sicherheit anderer – Empfehlungen für Mitarbeitende.

Das Medienangebot der Polizei ist online unter www.polizei-beratung.de/medienangebot online abrufbar, der Handlungsleitfaden der UKBW unter Prävention von Gewalt und Belästigung (ukbw.de). Alle Medien werden zudem <Ort beschreiben> intern ausgelegt.

4. WIE LÖSE ICH EINEN ALARM AUS?

Im Hause sind folgende Alarmsysteme installiert:

< Aufzählung

- 1.,
- 2.,
- 3., ...>

Die Systeme bilden nach Auslösung des Alarms unterschiedliche Eskalationsstufen ab, wie die nachstehende Beschreibung der Funktionsweisen zeigt. Welche Alarmstufe angemessen ist, entscheiden alleine Sie, denn nur Sie können beurteilen, welche Art von Hilfe Sie brauchen.

Zögern Sie im Ernstfall nicht, einen Alarm auszulösen.

Funktionsweise der einzelnen Systeme:

<jeweilige Funktionsweise beschreiben>:

- Wie wird der Alarm ausgelöst
- Was passiert (Sirene geht los, stiller Alarm zu Polizei, zu Wachtmeister, ...)
- Wer wird kommen
- Wie lange dauert es, bis Hilfe kommt, d.h. wie lange ist die Person, die den Alarm auslöst, auf sich allein gestellt
- Was bekommt die Person, die den Alarm auslöst, unmittelbar rückgemeldet (etwa durch Anzeige am Bildschirm „Alarm angenommen“, ...)
- Besonderheiten (etwa automatisches Aufschalten der Freisprecheinrichtung des Telefons, wodurch die Einsatzkräfte in den Raum hinein hören können, ...) >

5. ALLGEMEINE HINWEISE

Helfen Sie mit, seien Sie aufmerksam!

Sicherheit beinhaltet nicht nur Sicherheit der Beschäftigten, sondern auch Sicherheit für die Besuchenden. Wir tragen für die Sicherheit der Besucher unseres Hauses eine Mitverantwortung.

Nicht nur deshalb sind alle Beschäftigten zur Mithilfe aufgerufen.

Bitte melden Sie verdächtige Feststellungen im Hause unverzüglich der Fachkraft für Gewaltprävention (Tel.: nn), der Verwaltung (Tel. nn) oder ... <bitte ergänzen>.

Informieren Sie, wenn Sie

- Personen beobachten, die sich in oder in der Nähe des Dienstgebäudes verdächtig verhalten,
- verdächtige Gegenstände insbesondere in Dienstzimmern, Fluren, Treppenhäusern, Toiletten etc. wahrnehmen,
- auffällige Veränderungen am oder im Gebäude oder Dienstzimmer feststellen (z. B. beschädigte Fensterscheiben, Brandspuren, aufgebrochene Schreibtische).

Helfen Sie außerdem mit, indem Sie

- Türen bei jedem – auch nur kurzzeitigem – Verlassen der Dienstzimmer abschließen,
- die Fenster bei Dienstschluss schließen,
- die Öffnungs- und Schließzeiten des Hauses beachten, auch bei der Bestimmung von Terminen,
- die Nebentüren geschlossen halten. Besucher sollen nur über den Haupteingang Zutritt erhalten.

Musterbehörde/-einrichtung

ALARMPLAN

Gebäudeteil

Alarmierung	Name	Telefonnummer
Zentrale Notrufstelle	NN	1234
Feuerwehr	Integrierte Leitstelle	112
Polizei – Notruf	Notruf-Leitstelle	110
Rettungsdienst	Integrierte Leitstelle	112
Giftnotrufzentrale	Giftnotrufzentrale Freiburg	07 61-1 92 40
Betriebsarzt	NN	1234
Fachkraft für Arbeitssicherheit	NN	1234
Fachkraft für Gewaltprävention	NN	1234

Alarmsignale

Brandalarm unterbrochener Hupton der Warnanlage:		— — —
Amokalarm andauernder Heulton der Warnanlage:		~~~~~
Entwarnung andauernder Hupton der Warnanlage:		—————

Stand: NN.NN.NNNN
Alarmplan
Seite 1 von 1

Baden-Württemberg
LANDKRIIMINALAMT

Brief- und Paketbomben

ANHALTSPUNKTE ZUR VERDACHTSGEWINNUNG

Verdachtsgewinnung durch	Anmerkungen / Hinweise
Herkunft ungewöhnlich/Absender unbekannt oder fehlt vollständig	Mögliche Recherchen, z.B. telefonische Rückfrage, nicht vergessen!
Frankierung übermäßig oder unangebracht	Sendung soll wegen möglicher Formalitätsdefizite oder -fehler nicht aufgehalten / untersucht werden
Aufschrift oder Handschrift ungewöhnlich (Reibebuchstaben, Schriftverstellung o.ä.)	Möglicherweise Maßnahme des Täters zum Schutz vor eigener Enttarnung
(Auffällige) Schreibfehler	Täuschungsmanöver oder Schaffung einer persönlichen Distanz zwischen Täter und Opfer?
Vermerke wie „PERSÖNLICH“, „VERTRAULICH“, „NUR VON XY ZU ÖFFNEN“ o.ä.	Möglicherweise Maßnahme zur ausschließlichen und sicheren Erreichung der Zielperson
Umhüllung ungewöhnlich / Flächensteifheit auffällig	Stabilisierung der einzelnen Bauteile einer Spreng- und Brandvorrichtung?
Gefüllte Umschläge, Mehrfachverpackungen	Maßnahmen des Täters zur Stabilisierung und/oder zur Tarnung der Vorrichtung?
Umschlag: Fettig erscheinende Flecken oder auffälliger Geruch	Mögliche Ausdünstungen des Sprengstoffes
Erscheinungsbild allgemein: Auffällige Attribute wie Schleifen oder Bemalung,	Maßnahmen des Täters zur Ablenkung des Adressaten?
Gewicht, Form oder Gewichtsverteilung auffällig, erkennbare Drähte, Leuchtdioden oder Löcher	Attribute der Konstruktionsmerkmale einer Spreng- und Brandvorrichtung?

VERHALTENSINWEISE BEI VERDACHT

	Zustellung	Anmerkungen / Hinweise
Bei	durch Postversand oder professionelle Botendienste	Sendung hat die „Belastung“ auf dem Versandweg überstanden. Für Ablage in abschließbarem Raum sorgen! Keine Manipulationen! Polizei verständigen!
	durch unbekannte Dienste / Personen	Umgehend für sichere Ablage sorgen! Kein Aufenthalt in unmittelbarer Nähe! Keine Manipulationen! Sofort Polizei verständigen!
	durch Unbekannte	Kein Transport – keine Manipulation! Ablagebereich weitläufig absperren! Polizei sofort verständigen!

Beachte: Bereits geringste Mengen an brennendem Sprengstoff können tödlich sein!

Über die örtlich zuständige Polizei ist die Fachdienststelle (Entschärfer) zur Untersuchung verdächtiger Objekte jederzeit erreichbar!

Taubenheimstraße 85 · 70372 Stuttgart · Telefon 0711 5401-0 · Telefax 0711 5401-3355
stuttgart.lka@polizei.bwl.de · www.lka-bw.de · www.polizei-bw.de

Stand: 03/2017

BOMBENDROHUNGEN

Merkblatt / Checkliste zum Verhalten bei telefonisch eingehenden Drohungen

Vorbereitend sollten Sie notieren

- | | | |
|------------|---------------------------------|----------------------------|
| > Telefon | > Polizei über Notruf | 110 |
| | > Polizei über Amt | _____ |
| | > Sicherheitszentrale / -dienst | _____ |
| > Ihr Name | _____ | Ihr Telefonanschluss _____ |

Ihr Verhalten bei Anruf

- > Tonband / Aufzeichnungsgerät einschalten
- > Vereinbartes Signal „Bombendrohung“ an Mitarbeiter / Sicherheitsdienst weitergeben
- > Zuhören - nicht unterbrechen
- > Weitersprechen erreichen (z.B. durch Nachfragen)
- > Alle gewonnenen Informationen notieren

Sie notieren

- > Datum / Uhrzeit des Anrufes am _____ von _____ Uhr
bis _____ Uhr
- > Genauer Text der Drohung _____

Sie fragen nach

- > Wann wird die Bombe explodieren?
- > Wo befindet sich die Bombe genau?
- > Was ist das für eine Bombe?
- > Warum haben Sie die Bombe gebaut?
- > Von wo rufen Sie an?
- > Wie heißen Sie?

Die Antworten

> **Erklären Sie sich jetzt für nicht zuständig**

> **Versuchen Sie, das Gespräch weiter zu leiten an Sicherheitsdienst**

Auswertung des Anrufes:

Angaben zum Anrufer

- > Geschlecht männlich weiblich unbekannt
- > Geschätztes Alter ca. _____ Jahre
- > Sprache muttersprachlich gebrochen unbekannt
- > Dialekt _____
- > Sprechtempo _____
- > Lautstärke _____
- > Sprachfehler _____
- > Verstellung _____
- > andere Besonderheiten _____

Angaben zum Telefonat

- > Anzeige auf Ihrem Display _____
- > Verbindungsqualität _____
- > Hintergrundgeräusche _____
- > sonstiges _____

Weitere Informationen / Bemerkungen:

Informationen zur Drohung weitergegeben an

- Polizei
- Sicherheitsdienst

Unterschrift



Taubenheimstraße 85 · 70372 Stuttgart · Telefon 0711 5401-0 · Telefax 0711 5401-3355
 stuttgart.lka@polizei.bwl.de · www.lka-bw.de · www.polizei-bw.de Stand:07.2013

ANLAGE 6
VORDRUCK UNFALLMELDUNG/ANTRAG SACHSCHADENSERSATZ

UNFALLMELDUNG (§ 62 LBEAMTVGBW)

ANTRAG AUF SACHSCHADENERSATZ (§ 80 LBG)

An

Bitte lesen Sie zuerst die Hinweise!
 Beachten Sie die Ausschlussfristen!
 Zutreffendes bitte ankreuzen und ergänzen; ggf. zusätzliches Blatt verwenden.
 Online springen Sie mit der Tab-Taste, ankreuzen per Mausklick.

Meldung

- eines Unfalls mit Körperschaden im dienstlichen Bereich (nur für **Beamte**; Arbeitnehmer: wegen einem Arbeitsunfall vgl. Hinweise)
- eines Sachschadens im dienstlichen Bereich (für **Beamte** und **Arbeitnehmer**)
 - auf einer Dienstreise/einem Dienstgang
 - auf dem Weg von oder zur Dienststelle

1. Angaben zur Person		<input type="checkbox"/> Beamte/r	<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in
Name, Vorname:	<input type="text"/>	Geburtsdatum:	<input type="text"/>
Dienststelle:	<input type="text"/>	Amts- bzw. Dienstbezeichnung:	<input type="text"/>
Personalnummer:	<input type="text"/>	Telefon (dienstlich):	<input type="text"/>
Wohnanschrift:	<input type="text"/>	(privat) ¹ :	<input type="text"/>

¹ Die Angabe der privaten Telefonnummer ist **freiwillig**. Eine Angabe ist dann sinnvoll, wenn nur über diese Telefonnummer kurzfristige Sachverhaltsklärungen zeitnah möglich sind.

2. Allgemeine Angaben zum Unfall / zur Entstehung des Sachschadens	
Unfalldatum:	<input type="text"/>
Uhrzeit:	<input type="text"/>
Unfallort (genaue Bezeichnung der Unfallstelle; ggf. mit aussagekräftiger Skizze auf besonderem Blatt, insbesondere bei Kraftfahrzeugschäden): <input type="text"/>	
Witterungsverhältnisse:	<input type="text"/>
Boden-/Straßenverhältnisse:	<input type="text"/>
Nur im Schulbereich: Unfall-/Schadensereignis während des stundenplanmäßigen Unterrichts? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein, sondern bei folgender (dienstlicher) Tätigkeit? <input type="text"/>	
Ausführliche Schilderung des Unfallereignisses/des Schadenereignisses (ggf. Zusammenhang mit dem Dienst erläutern): <input type="text"/>	
Abgangsort (Adresse):	<input type="text"/>
Uhrzeit:	<input type="text"/>

Zielort (Adresse): Uhrzeit:

Wurde der **direkte** Weg benutzt
 bei Dienstreisen/Dienstgängen vom Ort des Reiseantritts zum auswärtigen Geschäftsort?
 zwischen Wohnung und Dienststelle?
 ja nein; aus folgenden Gründen wurde hiervon abgewichen:

Wie lange dauerte der Umweg bzw. die Unterbrechung?

Trat das Unfall-/Schadensereignis unter Einfluss von Suchtmitteln (Alkohol, Drogen u.dgl.) ein?
 nein ja

Wurde das Unfall-/Schadensereignis polizeilich aufgenommen?
 nein ja Polizeidienststelle: Az.:

Wurde ein Bußgeld- oder Strafverfahren eröffnet?
 nein ja Behörde: Az.:

3. Weitere Beteiligte

Wurde das Ereignis durch eine andere Person (mit-)verursacht?
 nein ja

Name und Anschrift des Schädigers bzw. des Haftpflichtigen (bei Minderjährigen zusätzlich deren Alter sowie deren gesetzliche Vertreter):

Angaben zu dessen Haftpflichtversicherung (Gesellschaft, Vertragsnummer), soweit bekannt:

Namen sonstiger geschädigter Bediensteter sowie Namen und Anschrift von Zeugen:

4. Angaben zum Körperschaden

Art der Körperverletzung (ärztliche Diagnose):

Unfallbedingte Dienstunfähigkeit nein ja; Zeitraum

Unfallbedingter Krankenhausaufenthalt nein ja; Zeitraum

Über die Art der Körperverletzung und über die voraussichtliche Dauer der unfallbedingten Dienstunfähigkeit ist eine ärztliche Bescheinigung oder ein Bericht (**kein** Gutachten) des behandelnden Arztes beizufügen. Bitte beachten Sie Nr. 2 der Hinweise!

5. Angaben zum Sachschaden (an mitgeführten Gegenständen, keine Fremdschäden)

5.1 **am Kraftfahrzeug**

5.1.1 Nutzung des Fahrzeugs aus Anlass
 einer Dienstreise (Kopie der Anordnung/Genehmigung beifügen!)
 eines Dienstgangs

eines Wegeunfalls (Fahrt zwischen Wohnung und Dienststelle)
 Gründe für die Nutzung des Kraftfahrzeugs (schwerwiegende Gründe, vor allem dienstlicher Art, die sich ergeben aus der Eigenart des Dienstes, besonderen persönlichen Verhältnissen oder besonderen örtlichen Verhältnissen, bspw. keine oder ungenügende Verkehrsverbindungen); Arbeitszeit am Unfalltag:

Diese Gründe sind auch bei Sachschäden auf Wegen am Bestimmungsort/auswärtigen Geschäftsort (bspw. vom Hotel zum Tagungsort) zu nennen!

5.1.2 Angaben zum Kraftfahrzeug

Hersteller: Modell:

amtliches Kennzeichen: Baujahr:

Erstzulassung: Km-Stand:

Besteht eine Kaskoversicherung? nein

ja; Vollkasko mit € Selbstbeteiligung
 ja; Teilkasko mit € Selbstbeteiligung

Eine Kopie des Versicherungsscheins ist beizufügen!
 Überschreitet die Schadenshöhe bei Dienstreisen/Dienstgängen die vertraglich vereinbarte Selbstbeteiligung, ist der Schadensfreiheit-Rabattverlust, der bei Inanspruchnahme der Kaskoversicherung entsteht, bei der Versicherung zu erfragen (Bescheinigung).

5.1.3 Zusätzliche Angaben zum Unfallhergang und Unfallort

Verkehrsverhältnisse zur Zeit des Unfalls:

Witterungs- und Sichtverhältnisse:

Straßenverhältnisse:

Art der Bereifung: Profiltiefe: mm

Höhe der Geschwindigkeit unmittelbar vor dem Unfall: km/h

Bei Auffahrschaden Abstand zum vorausfahrenden Fahrzeug: m

5.1.4 Angaben zum Unfallschaden:

Vor dem Unfall beschädigte Fahrzeugteile:

Unfallschäden am Kraftfahrzeug:

Voraussichtliche Reparaturkosten: € (Nachweis durch Kostenvoranschlag!)

Tatsächliche Reparaturkosten: € (Nachweis durch Vorlage der Rechnung!)

Bei Totalschaden: Wiederbeschaffungswert (vor dem Unfall) €
 Restwert (nach dem Unfall) €

Als Nachweis ist bei einem Totalschaden ein Gutachten eines amtlichen Sachverständigen einzuholen. Die Kosten hierfür werden erstattet. Dies gilt **nicht** bei sog. Wegeunfällen.

Erzielter Verkaufspreis für das nicht instand gesetzte Unfallfahrzeug: €

5.2 an Sehhilfen (Brillen, Kontaktlinsen) und **orthopädischen oder anderen Hilfsmitteln**
 Gegenstand, Art der Beschädigung, Kaufpreis und -datum:

Kosten der Reparatur/Ersatzbeschaffung: €

Arbeitnehmer reichen die Rechnung zunächst bei ihrer Krankenversicherung ein und legen sie anschließend mit einem Vermerk der Versicherung über die Höhe der Kostenbeteiligung vor!

5.3 **an sonstigen Gegenständen** (bspw. private Kleidungsstücke u. a.)

Gegenstand, Zustand vor der Schädigung, Art der Beschädigung, Kaufpreis und -datum:

Reparatur bzw. Instandsetzung möglich nein ja

Voraussichtliche Kosten der Reparatur bzw. Instandsetzung? €

Entstandene Reinigungskosten? €

Ein Nachweis über den Erwerb, ggf. Reparatur und Reinigung ist beizufügen. Die beschädigten Gegenstände sind für eine eventuelle Inaugenscheinnahme vorläufig aufzubewahren.

5.4 **Ersatzleistungen Dritter** - stets auszufüllen, wenn Ansprüche geltend gemacht werden -

Wurde bereits anderweitig Ersatz geleistet oder Schadenersatz beantragt (bspw. beim Schadenverursacher bzw. dessen Versicherung, Krankenkasse etc.)? Warum nicht?

Hinweis:

Die mit diesem Fragebogen angeforderten Daten werden auf der Grundlage des Beamtenversorgungsgesetzes (§ 62 i.V.m. §§ 45 ff. LBeamtVGBW) und des Landesbeamtengesetzes (§ 80 LBG) erhoben.

Mir ist bekannt, dass für dienstunfallbedingte Heilbehandlungskosten eine Beihilfe beim Landesamt für Besoldung und Versorgung nicht beantragt werden darf. Zur Erstattung sind der Unfallfürsorgefestsetzungsstelle die Originalbelege einzureichen.

Mir ist bekannt, dass ein gesetzlicher Schadenersatzanspruch nach § 81 LBG auf den Dienstherrn übergeht.

Im Übrigen trete ich bei Verschulden Dritter meinen Schadenersatzanspruch in Höhe der mir vom Dienstherrn gewährten Ersatzleistungen nach § 398 BGB an den Dienstherrn ab.

Die Richtigkeit und Vollständigkeit vorstehender Angaben wird versichert:

Ort

Datum

Unterschrift

Bitte leiten Sie die Meldung Ihrem **Dienstvorgesetzten** zu; zur Fristwahrung ggf. **ohne** Einhaltung des Dienstweges. Im Abordnungsfall erfragen Sie die Zuständigkeit beim Vorgesetzten/Dienstvorgesetzten.

Bericht des Dienstvorgesetzten über die Untersuchung des Unfalls

Stellungnahme zur Meldung (§ 62 Abs. 3 LBeamtVGBW) bzw. eines Sachschadens (ggf. auf besonderem Blatt).

Ort

Datum

Unterschrift, Amtsbezeichnung
Dienstsiegel

ANLAGE 7 AUFBAUHILFEN FÜR DEN ERLASS EINES HAUSVERBOTS

AUFBAUHILFE FÜR DEN ERLASS EINES ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN HAUSVERBOTS

Einschreiben mit Rückschein	Absender/Behörde
Max Mustermann	Amt/Eigenbetrieb
Adresse	Behördenleitung

Ihr Verhalten in/im XXXX am XX.XX.XXXX

hier: Hausverbot

Sehr geehrte/-r Herr/Frau Mustermann,

hiermit übe ich als Behördenleiterin/Behördenleiter mein Hausrecht¹ aus und erteile Ihnen für die/sämtliche Räumlichkeiten des Amts/Eigenbetriebs in der XX Straße in XX

ein bis zum XX.XX.XXXX befristetes

HAUSVERBOT.

Die sofortige Vollziehung des Hausverbots ordne ich hiermit gemäß § 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 VwGO an, d.h. das Hausverbot gilt unabhängig davon, ob Sie dagegen Rechtsbehelfe einlegen.

Gründe:

Grund für das Hausverbot ist Ihr Verhalten in/im XXXX am XX.XX.XXXX.

(Verhaltensweise schildern, die zum Hausverbot geführt hat (Schilderung des Sachverhalts, evtl. strafbare Handlung – Bedrohung, Nötigung, Beleidigung...?), Tag, Uhrzeit, evtl. Zeugen benennen, die das Verhalten beobachtet haben.)

Dadurch haben Sie den Dienstbetrieb des Amts/Eigenbetriebs nachhaltig gestört und es ist damit zu rechnen, dass Sie dieses Verhalten erneut an den Tag legen. (Nach Möglichkeit sollte hier eine auf den jeweiligen Einzelfall abstellende Begründung der Wiederholungsgefahr erfolgen (bspw. entsprechende Ankündigung des Besuchers, Ausmaß der Beleidigung/Bedrohung)).

¹ VGH, Beschl. v. 17.5.2017 – 1 S 893/17 (Rn. 3) „Eine besondere gesetzliche Regelung ist hierfür nicht erforderlich. Die Befugnis zur Ausübung des Hausrechts ergibt sich daraus, dass eine Behörde, die eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen hat, auch bestimmen können muss, ob sie eine Person vom Betreten ihrer Räume ausschließt, weil diese ihre ordnungsgemäße Tätigkeit gefährdet oder stört.“

Zum Schutz meiner Mitarbeitenden und zum Aufrechterhalten des störungsfreien Dienstbetriebs halte ich es für erforderlich, ein bis zum XX.XX.XXXX befristetes Hausverbot (Orientierungswert: 1/2 Jahr; unter Prüfung der Verhältnismäßigkeit im Einzelfall ggf. auch kürzer oder länger) für die Räumlichkeiten in XXXX in XX gegen Sie auszusprechen. Diese zeitliche Befristung ist angemessen, weil... (schon zweiter Vorfall bzw. ggf. sogar zweites Hausverbot?). [Ausführungen zur Verhältnismäßigkeit des „Ob“ und „Wie“ aufnehmen]

Grund für die Anordnung der sofortigen Vollziehung des Hausverbots ist, dass die begründete Besorgnis besteht, dass sich Ihr störendes Verhalten wiederholt. Daher ist zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebs und zum Schutz meiner Mitarbeitenden die Anordnung der sofortigen Wirkung des Hausverbots geboten.

(Hier sollte ein Hinweis ergänzt werden, dass bei der Begründung des Sofortvollzugs auf die konkreten Umstände des Einzelfalls abzustellen ist. Formelhaft, also für beliebige Fallgestaltungen passende Wendungen, formblattmäßige oder pauschale Argumentationsmuster reichen nicht aus. Insbesondere muss die Vollziehbarkeitsanordnung erkennen lassen, dass sich die Behörde des rechtlichen Ausnahmecharakters der Anordnung bewusst ist.)

Zwangsmittel androhen (Zwangsgeld, unmittelbarer Zwang?)

Ggf:

Ihre Ansprüche auf Sozialleistungen werden durch das Hausverbot nicht beeinträchtigt. Während des Hausverbots haben Sie die Möglichkeit, die Dienste des Amts/Eigenbetriebs telefonisch oder persönlich – nach vorheriger Anmeldung (bei wem?) – in Anspruch zu nehmen.

Ein Verstoß gegen ein verhängtes Hausverbot stellt einen strafbaren Hausfriedensbruch nach § 123 StGB dar. Sollten wir feststellen, dass Sie dem Verbot zuwider die Räumlichkeiten XX/das Gebäude in der XX Str. betreten, werde ich ohne weitere Vorankündigung einen Strafantrag wegen Hausfriedensbruchs stellen.

Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen diese Entscheidung können Sie innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch bei XX (Bezeichnung und Sitz der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat) erheben.

Mit freundlichen Grüßen

Name Behördenleitung

AUFBAUHILFE FÜR DEN ERLASS EINES PRIVATRECHTLICHEN HAUSVERBOTS

Einschreiben mit Rückschein	Absender/Behörde
Max Mustermann	Amt/Eigenbetrieb
Adresse	Behördenleitung

Ihr Verhalten in/im XXXX am XX.XX.XXXX

hier: Hausverbot

Sehr geehrte/-r Herr/Frau Mustermann,

hiermit übe ich als Behördenleiterinnen/Behördenleiter, Geschäftsführerin/Geschäftsführer usw. mein Hausrecht gemäß §§ 858 ff., 903, 1004 BGB aus und erteile Ihnen für die/sämtliche Räumlichkeiten des Amts/Eigenbetriebs in der XX Straße in XX

ein bis zum XX.XX.XXXX befristetes

HAUSVERBOT.**Gründe:**

Grund für das Hausverbot ist Ihr Verhalten in/im XXXX am XX.XX.XXXX.

(Verhaltensweise schildern, die zum Hausverbot geführt hat (Schilderung des Sachverhalts, evtl. strafbare Handlung – Bedrohung, Nötigung, Beleidigung...?), Tag, Uhrzeit, evtl. Zeugen benennen, die das Verhalten beobachtet haben.)

Dadurch haben Sie den Dienstbetrieb des Amts/Eigenbetriebs nachhaltig gestört und es ist damit zu rechnen, dass Sie dieses Verhalten erneut an den Tag legen. (Nach Möglichkeit sollte hier eine auf den jeweiligen Einzelfall abstellende Begründung der Wiederholungsgefahr erfolgen (bspw. entsprechende Ankündigung des Besuchers, Ausmaß der Beleidigung/Bedrohung)).

Zum Schutz meiner Mitarbeitenden und zum Aufrechterhalten des störungsfreien Dienstbetriebs halte ich es für erforderlich, ein bis zum XX.XX.XXXX befristetes Hausverbot (Orientierungswert: 1/2 Jahr; unter Prüfung der Verhältnismäßigkeit im Einzelfall gegebenenfalls auch kürzer oder länger) für die Räumlichkeiten in XXXX in XX gegen Sie auszusprechen. Diese zeitliche Befristung ist angemessen, weil.... (schon zweiter Vorfall bzw. gegebenenfalls sogar zweites Hausverbot?). [Ausführungen zur Verhältnismäßigkeit des „Ob“ und „Wie“ aufnehmen]

Ein Verstoß gegen ein verhängtes Hausverbot stellt einen strafbaren Hausfriedensbruch nach § 123 StGB dar. Sollten wir feststellen, dass Sie dem Verbot zuwider die Räumlichkeiten XX/das Gebäude in der XX Str. betreten, werde ich ohne weitere Vorankündigung einen Strafantrag wegen Hausfriedensbruchs stellen.

Mit freundlichen Grüßen

Name Behördenleitung/Geschäftsführung/usw.

ANLAGE 8 HILFS- UND BERATUNGSANGEBOTE

Die nachstehenden Inhalte sind als Vorschlag zu verstehen und haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

- Psychologische Betreuung
- Opferschutz und Opferhilfe
- Beratungsdienste
- Weitere rechtliche Unterstützungsmöglichkeiten
- Weiterbildung und Schulungen
- Bereichsspezifische Angebote

PSYCHOLOGISCHE BETREUUNG

TRAUMATHERAPIE

Von Gewalt betroffene Menschen können über das für ihren Wohnort zuständige Versorgungsamt Informationen über Traumatherapeutinnen und Traumatherapeuten erhalten, die unmittelbar nach einem belastenden Ereignis ansprechbar sind.

PSYCHOTHERAPIE-INFORMATIONSDIENST (PID)

Der Psychotherapie-Informationsdienst (PID) ist ein Dienstleistungsangebot der Deutschen Psychologen Akademie des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP). Sie bieten kompetente Beratung zur Wahl des geeigneten Therapeuten an.

Telefon: 0 30 / 2 09 16 63 30

E-Mail: pid@psychologenakademie.de

www.psychosuchesuche.de

UKBW – PSYCHOTHERAPEUTENVERFAHREN (PTV)

Das PTV der Unfallkasse Baden-Württemberg stellt ein Unterstützungsangebot nach traumatischen Ereignissen dar. Eine zeitnahe professionelle Begleitung in sogenannten probatorischen Sitzungen hilft, das Erlebte schnell zu verarbeiten und wirkt damit einer Entstehung und Chronifizierung von psychischen Gesundheitsschäden entgegen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der probatorischen Sitzungen ist das Vorliegen einer psychischen Beeinträchtigung im Zusammenhang mit einer bei der UKBW versicherten Tätigkeit.

Kundenkommunikationscenter der UKBW

www.ukbw.de/kontakt

Telefon: 0711 9321-0



BIOS – BEHANDLUNGSINITIATIVE OPFERSCHUTZ

Personen, die nach einer Gewalt- oder Sexualstraftat traumatisiert sind, können sich an die Opfer- und Traumaambulanz wenden, die im Sinne einer Akutversorgung für sofortige Hilfe zur Verfügung steht.

Telefon: 0721 669 82 089;

www.bios-bw.com

KRANKENKASSEN

Vermittlung von psychologischen Psychotherapeuten durch Krankenkassen oder unter 116 117.

OPFERSCHUTZ UND OPFERHILFE

WEISSER RING E.V.

Der gemeinnützige Verein bietet Hilfe für Kriminalitätsoffer an. Zur Verfügung stehen hierbei ca. 400 Außenstellen, die über die Website mit der Eingabe der Postleitzahl ausfindig gemacht werden können.

Zusätzlich wird Betroffenen die Möglichkeit angeboten, sich anonym an die Onlineberatung der Opferhilfeorganisation sowie das Opfer-Telefon zu wenden. Letzteres ist bundesweit kostenlos täglich zwischen 7 und 22 Uhr unter 116 006 erreichbar.

Häufig ist es für Betroffene schwierig, nachzuweisen, dass ihnen nachgestellt wird. Mit der selbstentwickelten NO STALK App hat daher die WEISSER-RING-Stiftung ein effektives, digitales Hilfsmittel für Betroffene von Stalking entwickelt. Stalking-Opfer können mithilfe ihres Smartphones Fotos, Videos und Sprachaufnahmen von Stalking-Vorfällen erstellen. Durch die direkte und unmittelbare Dokumentation mit der NO STALK App, die in den Stores von Apple und Android zum kostenlosen Download bereitsteht, wird eine authentische Beweissammlung ermöglicht.

Telefon: 116 006;

täglich 7:00 – 22:00 Uhr;

<https://nostalk.de>

WEISSER RING



Der WEISSE RING bietet umfassende Hilfe für Menschen, die von Straftaten betroffen sind und engagiert sich für die Kriminalprävention.

WWW.WEISSER-RING.DE



DGB-HOTLINE DES WEISSEN RINGS

Über die DGB-Hotline des WEISSEN RINGS unter der Nummer 0800 116 006 0 können sich alle Beschäftigten des öffentlichen und privatisierten Sektors, die selbst Opfer von Gewalt im Dienst wurden, direkt an den WEISSEN RING wenden – bundesweit, kostenfrei und anonym gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn.

Wer im Erstkontakt lieber schreiben als telefonieren möchte, hat auch die Möglichkeit, sich per E-Mail an DGB@weisser-ring.de an den WEISSEN RING zu wenden. Auf diesem Weg können Betroffene zunächst schriftlich vom Erlebten berichten und die Mitarbeitenden des WEISSEN RINGS können ebenfalls schriftlich über die grundsätzlichen Unterstützungsmöglichkeiten informieren.

Telefon: 0800 116 006 0

E-Mail: DGB@weisser-ring.de

<https://mensch.dgb.de/hilfe-fuer-betroffene/>

ANGEBOTE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR JUSTIZ

Auf der Website des Bundesministeriums für Justiz (BMJ) sind das bundeseinheitliche Opfermerkblatt und die sogenannte „Opferfibel“ eingestellt, die weiterführende Informationen zum Opferschutz enthalten.

Darüber hinaus bietet die vom BMJ verantwortete Internetseite www.hilfe-info.de – mit einer interaktiven Datenbank zu konkreten Hilfsangeboten – Unterstützung und Antworten auf wichtige Fragen von Betroffenen von Straftaten.

HILFE-INFO.DE



Das Portal stellt umfangreiche Informationen zum Opferschutz bereit und bietet die Möglichkeit, eine Opferberatungsstelle in der Nähe zu finden (ODABS).



WWW.HILFE-INFO.DE

POLIZEILICHE KRIMINALPRÄVENTION DER LÄNDER UND DES BUNDES (PROPK)

Die Polizei klärt die Menschen über Kriminalitätsrisiken auf, gibt Sicherheitstipps zum Schutz vor Straftaten und vermittelt Informationen für Kriminalitätsoffer zu einzelnen Delikten, zu den Rechten als Opfer, Entschädigungsmöglichkeiten sowie zum Ablauf eines Strafverfahrens.

Für ProPK arbeiten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte und Expertinnen und Experten der Kriminologie, Soziologie, Medienwissenschaften, Journalismus und Informatik zusammen. Sie stehen in ständigem Kontakt mit externen Fachleuten von Ministerien und wissenschaftlichen Instituten, um ihr Präventionswissen stets auf aktuellem Stand zu halten.

Telefon: 0711 5401-2062

Telefax: 0711 2 26 80 00

E-Mail: info@polizei-beratung.de

www.polizei-beratung.de

POLIZEILICHE KRIMINALPRÄVENTION DER LÄNDER UND DES BUNDES



Unter dieser Website können ausführliche Informationen und Hinweise der Polizei zum Opferschutz gefunden werden.



WWW.POLIZEI-BERATUNG.DE

PRÄVENTIONSNETZWERK „SICHER IM DIENST“

Das ressortübergreifende Präventionsnetzwerk „Sicher im Dienst“ wurde im Rahmen der Initiative in Nordrhein-Westfalen „Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“ eingerichtet. Das stetig wachsende Netzwerk setzt sich aus Beteiligten unterschiedlicher Behörden, Organisationen, Einrichtungen und Verbände zusammen.

Mit dem Präventionsnetzwerk wurde eine Plattform geschaffen, die den Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit der einzelnen Akteurinnen und Akteure bei der Gewaltprävention und -Nachsorge für Beschäftigte im öffentlichen Dienst verbessern soll. Die Internetpräsenz stellt außerdem die Wahrnehmung der Maßnahmen in der Öffentlichkeit sicher, stellt zielgruppenorientierte praxisbezogene Handlungsempfehlungen für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst zur Verfügung und bietet Informationen, z. B. über Best-Practice-Ansätze.

E-Mail: poststelle@im.nrw.de

www.sicherimdienst.nrw

POLIZEI BADEN-WÜRTTEMBERG

Die Polizei Baden-Württemberg möchte mit ihren problemorientierten Angeboten auf ihrer Website einen Beitrag für mehr Sicherheit leisten. Im Bereich Prävention sind umfassende Informationen zum Thema Opferschutz, Opferrechte und dem Strafverfahren zu finden.

POLIZEI BADEN-WÜRTTEMBERG



Im Bereich Prävention sind umfassende Informationen zum Thema Opferschutz, Opferrechte und Strafverfahren zu finden.



[HTTPS://PRAEVENTION.POLIZEI-BW.DE](https://p्राevention.polizei-bw.de)

ZENTRALES INFORMATIONSPORTAL FÜR OPFER UND ZEUGEN VON STRAFTATEN

Hier finden Opfer von Straftaten – in der für Sie belastenden und ungewohnten Situation – Beispiele für Handlungsmöglichkeiten und Zugang zu verschiedenen Hilfen und Unterstützungsmöglichkeiten.

<https://www.service-bw.de/zufi/lebenslagen/5000887>

OPFERBEAUFTRAGTER DER LANDESREGIERUNG

Der Opferbeauftragte der Landesregierung Baden-Württemberg Herr Leitender Oberstaatsanwalt a. D. Alexander Schwarz und seine Geschäftsstelle koordinieren die Opferhilfelandchaft in Baden-Württemberg und stehen allen Opfern von Straftaten als Ansprechpartner zur Verfügung. Sie üben eine Lotsenfunktion aus, indem sie die Betroffenen in bedarfsgerechte Angebote vermitteln.

Telefon: 0711 279-2093

E-Mail: Opferbeauftragter@jum.bwl.de

BERATUNGSDIENSTE

Alle hier aufgelisteten Beratungsdienste sind auf Wunsch selbstverständlich anonym, vertraulich und kostenlos.

HILFETELEFON „GEWALT GEGEN FRAUEN“

Das Hilfetelefon steht zu jeder Zeit und an allen Tagen im Jahr zur Verfügung. Die Betroffenen erhalten über das Hilfetelefon anonyme Beratung und Hilfe. Bei Bedarf wird an Beratungsstellen vor Ort vermittelt. Auch für Angehörige oder Personen, die Hilfe anbieten möchten, steht das Hilfetelefon für Fragen und Informationen zur Verfügung.

Telefon: 116 016

www.hilfetelefon.de



HILFETELEFON GEWALT AN MÄNNERN

Das Hilfetelefon Gewalt an Männern ist eine erste Anlaufstelle für von Gewalt betroffene Männer sowie deren Angehörige und mögliche Fachkräfte in diesem Bereich. Es wird über Hilfsmöglichkeiten informiert und Onlineberatungen angeboten.

Telefon: 0800 1239900

E-Mail: beratung@maennerhilfetelefon.de

www.maennerhilfetelefon.de

HILFETELEFON GEWALT AN MÄNNERN



Das Hilfetelefon ist eine erste Anlaufstelle für von Gewalt betroffene Männer sowie deren Angehörige und informiert über Hilfsmöglichkeiten.



WWW.MAENNERHILFETELEFON.DE

DEUTSCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR JUGEND- UND EHEBERATUNG E.V.

Die Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e. V. (DAJEB) ist ein überparteilicher, konfessionell nicht gebundener und gemeinnütziger Verein. Sie bieten u. a. die Möglichkeit an, sich bundesweit über sämtliche Beratungsstelle sowie deren Beratungsschwerpunkte zu informieren.

DAJEB



DAJEB bietet einen Überblick über sämtliche regionale Beratungsstellen sowie deren Beratungsschwerpunkte.



WWW.DAJEB.DE

TELEFONSEELSORGE

Die Telefonseelsorge bietet allen Bürgerinnen und Bürgern bundesweit in allen Situationen am Telefon oder im Chat kostenlos und anonym ein offenes Ohr an. Die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Tag und Nacht rund um die Uhr erreichbar. Zusätzlich gibt es deutschlandweit siebzehn Offene Tür-Stellen als Vor-Ort-Beratung.

Telefon: 0800 1110111/-222

www.telefonseelsorge.de

TELEFONSEELSORGE



Die Telefonseelsorge bietet jedem Menschen in allen Situationen am Telefon oder im Chat anonym ein offenes Ohr.



WWW.TELEFONSEELSORGE.DE

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

Opfer von Diskriminierung jeglicher Art oder sexueller Belästigung können hier Beratung und Informationen über die Rechte und Möglichkeiten erhalten, die u. a. aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hervorgehen.

Nicht nur Betroffene, sondern auch Unternehmen, Verbände sowie persönlich Interessierte können sich bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes informieren.

Telefon: 030 18555-1855

E-Mail: Beratung: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: poststelle@ads.bund.de

www.antidiskriminierungsstelle.de

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG

Wer im Alltag oder im Berufsleben Benachteiligungen erfährt, steht nicht allein da. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) informiert, berät und unterstützt bei den nächsten Schritten. Sie wurde im November 2018 gegründet und gehört zum Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg.

Telefon: 0711 123 – 3990/3918

E-Mail: lads@sm.bwl.de

www.lads-bw.de

KONFLIKTHOTLINE BADEN-WÜRTTEMBERG E. V.

Die Konflikt hotline Baden-Württemberg e.V. ist eine Fachstelle für Beratung und Fortbildung zum Thema Konflikte im Arbeitskontext. Sie agieren landesweit sind als eingetragener Verein gemeinnützig anerkannt.

Telefon: 0711 89244300

E-Mail: info@konflikthotline-bw.de

www.konflikthotline-bw.de

ODABS – ONLINE DATENBANK FÜR BETROFFENE VON STRAFTATEN

Die Datenbank bietet einen Überblick über Angebote verschiedener Einrichtungen, die in der jeweiligen Region vorhanden sind. Die Beratungsstellen und Hilfeangebote sind darauf spezialisiert, Betroffene von Straftaten zu unterstützen.

www.odabs.org

WEBSITE ZEUGENINFO.DE

Die Website zeugeninfo.de – eine Initiative des Fachbereichs Zeugen- und Prozessbegleitung der PräventSozial gemeinnützigen GmbH – bietet mithilfe von freizugänglichen Informationen sowie Telefon- und Onlineberatung niederschwellige Möglichkeiten, sich mit Verfahrensabläufen bei Gericht vertraut zu machen und bei Bedarf, fachlich versierte Antworten auf individuelle Fragen zu erhalten.

<https://zeugeninfo.de/>

WEITERE RECHTLICHE UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN

SOZIALES ENTSCHÄDIGUNGSRECHT NACH DEM SOZIALGESETZBUCH (SGB) XIV

Die Opferentschädigung wird ab dem 01.01.2024 im Sozialgesetzbuch XIV (SGB XIV) geregelt. Das Opferentschädigungsgesetz (OEG) und das Bundesversorgungsgesetz (BVG) wurden aufgehoben. Opfer, die durch eine Gewalttat (hierunter fallen künftig auch Opfer von psychischer und sexueller Gewalt), gesundheitliche Schädigung erleiden, haben einen Anspruch auf Entschädigung.

Auch Hinterbliebene von Personen, die infolge einer Gewalttat verstorben sind sowie ab 2024 auch Schockschadensopfer (Menschen, die nicht direkte Opfer, aber vom Miterleben der Tat beeinträchtigt sind), haben Anspruch auf Opferentschädigung.

Es werden alle physischen und psychischen Beeinträchtigungen entschädigt, die durch die Tat entstehen.

Leistungen, die erbracht werden können, sind beispielsweise Heil- und Krankenbehandlung, Pflegeleistungen, am Körper getragene Hilfsmittel (Brille, Prothesen, Zahnersatz, Rollstuhl), Entschädigungszahlungen für Geschädigte und Hinterbliebene, Bestattungs- und Sterbegeld.

Außerdem sind ergänzende Hilfen zum Lebensunterhalt möglich durch zusätzliche Fürsorgeleistungen. Ausgenommen sind Schmerzensgeld und Eigentums- sowie Vermögensschäden.

LANDESSTIFTUNG OPFERSCHUTZ

Wenn Gewalttaten hohe Sach- und Vermögensschäden verursachen, für die keine Versicherung eintritt und kein Täter belangt werden kann, entstehen bei Betroffenen häufig finanzielle Engpässe. Um in diesen drängenden Notlagen zu helfen, wurde am 20. März 2001 die Landesstiftung Opferschutz Baden-Württemberg ins Leben gerufen. Sie gewährt im Einzelfall Schadensbeihilfen und Schmerzensgeld bis zu 10.000€.

www.landesstiftung-opferschutz.de

RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN BEI STRAFBAREN INHALTEN IM NETZ (ÜBER EINE STRAFANZEIGE BEI DER POLIZEI HINAUSGEHEND)

LÖSCHUNG BEI ANBIETER

Bei der ungewollten Verbreitung von Inhalten wie Posts oder Videos von Beschäftigten während ihrer Dienstausbübung im Internet, insbesondere auf sozialen Netzwerken (Youtube, Facebook, „X“ (ehemals Twitter), Instagram), kann durch die Beschäftigten selbst oder ihre Vorgesetzten eine Löschung angeregt werden. Dies gilt sowohl bei vermeintlich strafbaren Inhalten als auch bei ungewollten Inhalten mit rein persönlichen Daten.

NETZWERKDURCHSETZUNGSGESETZ (NETZDG)

Strafbare Inhalte können dem Anbietenden über ein NetzDG-Formular gemeldet werden. Dieser muss die Inhalte dann nach dem Maßstab des StGB prüfen und ggf. löschen. Die Verpflichtung zur Vorhaltung eines solchen Meldesystems gibt es für Anbietende allerdings erst ab einer Netzwerkgröße von mindesten 2 Millionen Nutzenden. Bei Anbietenden mit geringerer Anzahl an Nutzenden kann versucht werden über ein vom Anbietenden möglicherweise eingerichtetes internes Meldesystem eine Löschung zu erreichen.

Wenn diese Meldung keinen Erfolg hat, ist eine Beschwerde beim Bundesamt für Justiz (https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/NetzDG/NetzDG_node.html) notwendig, die das Vorgehen des jeweiligen Netzwerks noch einmal prüft. Bei der Feststellung eines strafbaren Inhaltes wird das Netzwerk zur Löschung dieses Inhaltes verpflichtet und kann bei ordnungswidrigem Handeln ein Bußgeld verhängt bekommen.

DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG (DSGVO)

Bei der Veröffentlichung von persönlichen Inhalten, wie Name, Adresse oder Arbeitsstelle im Internet oder den sozialen Netzwerken, besteht immer die Möglichkeit datenschutzrechtlich dagegen vorzugehen. Die Veröffentlichung von persönlichen Daten ohne Einverständnis dieser Person verstößt grundsätzlich gegen die DSGVO, auch wenn dabei keine strafrechtlichen Inhalte verbreitet werden. Dieser Löschanpruch nach der DSGVO kann immer direkt beim veröffentlichten Medium, insbesondere dem Anbietenden sozialer Netzwerke, geltend gemacht werden, ohne dabei über ein Meldesystem zu gehen.

INTERNET-BESCHWERDESTELLE

Über „Internet-Beschwerdestelle.de“ haben Betroffene und alle Personen, die rechtswidrige Einträge finden, die Möglichkeit diese zu melden. Diese werden zunächst juristisch geprüft und bei festgestellten Verstößen gegen das geltende Recht vom Betreiber weitere rechtliche Schritte eingeleitet. Der Inhalte-Anbieter wird direkt aufgefordert, den Inhalt abzuändern bzw. der Host-Provider gebeten, die Entfernung des Inhaltes zu veranlassen. In gravierenden Fällen kann die Beschwerde in anonymisierter Form auch direkt an die zuständige staatliche Stelle weitergeleitet werden. Es handelt sich hierbei um ein gemeinsames Projekt der Freiwilligen Selbstkontrolle Multimedia-Diensteanbieter (FSM) e.V. und eco – Verband der Internetwirtschaft e.V.

Telefon: 0221 70 00 48 – 0

Fax: 0221 70 00 48 – 111

E-Mail: hotline@eco.de

<https://www.internet-beschwerdestelle.de/de/index.html>

HATEFREE

Die hatefree gGmbH ist der einzige gerichtlich geprüfte Rechtsdienstleister Deutschlands, der es sich zum Ziel gesetzt hat, digitaler Gewalt mit (zivil-)rechtlichen Mitteln entschlossen entgegenzutreten. Betroffene von digitaler Gewalt (Beleidigung, Bedrohung, Verleumdung, sexuelle Belästigung, sonst unerlaubte Handlung) können diese auf hatefree.de schnell und einfach online melden. Spezialisierte Rechtsexperten prüfen im Rahmen eines dreistufigen juristischen Verfahrens, ob ein strafrechtliches und/oder zivilrechtliches Vorgehen angezeigt bzw. aussichtsreich ist, stellen für die Mandanten ggf. Strafanzeige bzw. Strafantrag und setzen ggf. bestehende zivilrechtliche Ansprüche auf Unterlassung, Löschung und Geldentschädigung durch.

Telefon: 0941 94 55 63 63

Fax: 0941 94 55 63 65

E-Mail: info@hatefree.de

www.hatefree.de

WEITERBILDUNG UND SCHULUNGEN

SEMINARANGEBOT DER UKBW IM BEREICH GEWALTPRÄVENTION

Die UKBW Akademie ist für Baden-Württemberg der Weiterbildungsanbieter in Sachen Sicherheit und Gesundheit und bietet seinen Versicherten aus dem Kommunal- und Landesbereich ein breites Weiterbildungsangebot aus dem



Bereich der Gewaltprävention. Die Angebote klären über die verschiedenen Formen von Gewalt auf und vermitteln Strategien zur Konfliktlösung, sowohl für Konflikte unter Kollegen als auch im Umgang mit schwierigen Kunden. Sie reichen von eintägigen Online-Schulungen bis hin zum dreitägigen Deeskalationstraining in Präsenz.

Hier ein Überblick über das stetig wachsende Angebot:

Seminare zum Umgang mit schwierigen Situationen/mit aggressivem Klientel:

- Deeskalationsstrategie für Hilfe Leistende
- Umgang mit kritischen Situationen
- Umgang mit schwierigen Kunden – handlungssicher und souverän bleiben
- ProDeMa® Deeskalationstraining für Ausländerbehörden
- Sicher Handeln im Außendienst (ab 2023)

Seminare zu präventiven, organisatorischen Maßnahmen in Büros:

- Tatort Arbeitsplatz – Gewalt in öffentlichen Einrichtungen
- Deeskalationsstrategien im Umgang mit schwierigen Klienten

Seminare zum Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz (untereinander):

- Konstruktiver Umgang mit Konflikten bei der Arbeit (online)
- „Konflikte!? – Haben wir nicht!“ – Die Dynamik von Konflikten am Arbeitsplatz (Präsenz)

Weitere Informationen zu den Seminaren sowie die Anmeldung finden Sie auf unserer Homepage:

Präsenzseminare: UKBW Akademie

Online-Seminare: UKBW Akademie

Des Weiteren organisieren wir für Sie individuelle Inhouse-Seminare – direkt an Ihrem Standort und auf Ihr Unternehmen zugeschnitten. Kontakt: [inhouse\(at\)ukbw.de](mailto:inhouse(at)ukbw.de)

Bei Fragen ist die UKBW Akademie telefonisch erreichbar:

Telefon: 0711 9321-0

Montag bis Donnerstag: 07:30 – 17:00 Uhr

Freitag: 07:30 – 15:00 Uhr

INITIATIVE TOLERANZ IM NETZ

#aktivgegenHassundHetze

INITIATIVE

Toleranz im Netz

Die Webseite der Initiative Toleranz im Netz stellt umfangreiche Informationen und Unterstützung für Betroffene von Hasskriminalität sowie für interessierte Userinnen und User bereit. Für jeden Bedarf stehen passende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, zur Meldung von Hass und Hetze, zur Anzeigeerstattung, zum Betroffenenenschutz oder für Bildungsangebote zur direkten Kontaktaufnahme zur Verfügung. Unter der Rubrik Aktuelles werden Aktionen, Termine und Informationen, derzeit zum Umgang mit den Auswirkungen des Nahost-Konfliktes in Deutschland, ständig auf dem neuesten Stand gehalten.

Telefon: 0711 279 -4527 oder -4528

E-Mail: STUTTGART.LKA.TASKFORCE-HASSUNDHETZE@polizei.bwl.de<https://www.initiative-toleranz-im-netz.de/>**PROJEKT „EINZELCOACHING IN DER JUSTIZ“**

Mit dem Projekt „Einzelcoaching in der Justiz“ hat das Ministerium der Justiz und für Migration ein Angebot zur individuellen Begleitung in anspruchsvollen Berufen eingeführt. Es richtet sich an Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Beamtinnen und Beamte des gehobenen Justizdienstes einschließlich der Sonderlaufbahnen des Bezirksnotar- und Anwaltsdienstes, Beamtinnen und Beamte des mittleren und gehobenen Gerichtsvollzieherdienstes sowie Beamtinnen und Beamte des höheren Verwaltungsdienstes, Beamtinnen und Beamten des mittleren Justiz- sowie Justizwachmeisterdienstes und vergleichbare Tarifbeschäftigte. Das Einzelcoaching soll nicht auf bestimmte Anwendungsfälle begrenzt sein, sondern sich an den individuellen Wünschen und Bedürfnissen orientieren. Es ermöglicht Justizbediensteten, konkrete Möglichkeiten zum Umgang mit herausfordernden und belastenden Situationen aufgezeigt zu bekommen. Die Inanspruchnahme des Coachings erfolgt freiwillig, anonym und vertraulich.

KOMPETENZZENTRUM GEGEN EXTREMISMUS IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Das beim Kompetenzzentrum gegen Extremismus in Baden-Württemberg (konex) angesiedelte Landesbildungszentrum Deradikalisierung bietet seit dem Jahr 2019 die Veranstaltungsreihe „Anfeindung und Drohung statt politischer Diskurs“ für kommunale Amts- und Mandatsträgerinnen und -träger an. Die Fortbildung wird in Kooperation mit der Verwaltungsschule des Gemeindetages Baden-Württemberg mit Referierenden des Landeskriminalamtes Baden-Württemberg und des Landesamtes für Verfassungsschutz Baden-Württemberg vor allem für die Zielgruppe Oberbürgermeisterinnen und

Oberbürgermeister, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Beigeordnete, Haupt-, Amts- und Ordnungsamtsleiterinnen und Ordnungsamtsleiter sowie Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker durchgeführt. Diese findet im Regelfall zweimal im Jahr statt. Neben aktuellen Informationen zu den Herausforderungen aus dem extremistischen Bereich für Amts- und Mandatsträgerinnen und -träger werden auch Möglichkeiten zur sicherungstechnischen Prävention an Wohnhäusern und in Büroräumen vermittelt

Telefon: 0711 279-4556

E-Mail: kontakt@konex.bwl.de<https://www.konex-bw.de/service/kontakt/>**BEREICHSSPEZIFISCHE ANGEBOTE****„STARK IM AMT“ ALS BUNDESWEITE ANLAUFSTELLE FÜR KOMMUNALE MANDATSTRÄGERINNEN UND MANDATSTRÄGER**

Um gemeinsam gegen Hass und Hetze vorzugehen, wurde das Portal „Stark im Amt – Portal der Kommunalpolitik gegen Hass und Hetze“ eingerichtet. „Stark im Amt“ ist eine Initiative der Körber-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Städtetag, Deutschen Landkreistag und Deutschen Städte- und Gemeindebund. Sie richtet sich an alle kommunalen Amts- und Mandatsträgerinnen und -träger in Deutschland, die politische Verantwortung für ihre Gemeinde übernehmen. Das Portal nimmt eine Lotsenfunktion ein und soll Handlungsoptionen und Ansprechstellen aufzeigen, um einerseits akute Unterstützung mit den besonderen Herausforderungen von Beleidigungen, Bedrohungen und Angriffen im Alltag und im Netz zu erhalten und letztendlich die Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen.

DEMOKRATIEZENTRUM BADEN-WÜRTTEMBERG

Das Demokratiezentrum Baden-Württemberg ist die zentrale Anlaufstelle für Fragen zur Prävention und Demokratieförderung in den Themenfeldern Rechtsextremismus, Antisemitismus und religiöser Extremismus.

Sie vermitteln Referentinnen und Referenten, entwickeln Präventionsangebote in Baden-Württemberg weiter, bieten Workshops, Vortrags- und Informationsveranstaltungen sowie Fachtage und Qualifizierungen zu unterschiedlichen Themen und in unterschiedlichen Formaten an. Die zehn Regionalen Demokratiezentren sollen die Angebote und die Expertise des Demokratiezentrums in die Fläche des Landes tragen. Als lokale Bildungs-, Dienstleistungs- und Netzwerkpartner bieten sie in Stadt- und Land-

kreisen Beratung, Workshops, Planspiele und Fachveranstaltungen an. Die Regionalen Demokratiezentren befinden sich in Trägerschaft der Jugendstiftung Baden-Württemberg. Die Gesamtkoordination liegt beim Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg.

Im Demokratiezentrum Baden-Württemberg arbeiten folgende Fachstellen zusammen:

- Die Fachstelle „kompetent vor Ort. Gegen Rechtsextremismus“ der Jugendstiftung Baden-Württemberg (<https://demokratievorort.de/kompetent-vor-ort/>)
- Die Fachstelle „mobirex – Monitoring | Bildung | Information zur extremen Rechten und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ der Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung (LAGO) (mobirex – Monitoring | Bildung | Information zur extremen Rechten und Antifeminismus – LAGO-BW)
- Die Fachstelle „FEX – Extremismusbildung“ der LAG Mobile Jugendarbeit (<https://fexbw.de/>)
- Die Fachstelle „LEUCHTLINIE – Beratung für Betroffene von rechter Gewalt“ bei der Türkischen Gemeinde in Baden-Württemberg e. V (<http://www.leuchtlinie.de/>)

Das Demokratiezentrum fördert außerdem die Meldestellen „REspect! – Gegen Hetze im Netz und vor Ort“ (www.meldestelle-respect.de) und „REspect! – Meldestelle Antisemitismus vor Ort und im Netz“ (<https://meldestelle-antisemitismus.de/>). Beide Meldestellen der Jugendstiftung Baden-Württemberg bieten die Möglichkeit, online per Screenshot unkompliziert Hass und Hetze im Internet zu melden. Die Meldestellen prüfen, ob eine strafbare Handlung vorliegt und leiten weitere Schritte ein.

LEUCHTLINIE



Die Beratungsstelle Leuchtlinie ist eine direkte Hilfs- und Anlaufstelle für Betroffene von rechter, rassistischer oder antisemitischer Gewalt.



WWW.LEUCHTLINIE.DE

HATEAID

HateAid bietet allen Betroffenen von digitaler Gewalt eine kostenlose und unverbindliche emotional-stabilisierende Erstberatung und je nach Bedarf weitere spezifische Beratungen durch geschult Betroffenenberater an. In ausgewählten Fällen unterstützen Sie zudem bei der Durchsetzung der Rechtsansprüche der Betroffenen (z. B. beim Ausfüllen des NetzDG-Meldeformulars).

Telefon: 030 25208802

E-Mail: kontakt@hateaid.org

www.hateaid.org

HATEAID



HateAid bietet Betroffenen digitaler Gewalt ein Beratungsangebot und Prozesskostenfinanzierung.



WWW.HATEAID.ORG

MINISTERIUM DES INNEREN, FÜR DIGITALISIERUNG UND KOMMUNEN

Im Innenministerium steht Betroffenen das Beratungsnetzwerk BeNe zu Verfügung.

Diese Anlaufstellen bieten niederschwellig Hilfe und Unterstützung an und vermitteln ggf. an andere Fachstellen weiter.

POLIZEI

Im Rahmen der Polizeistrukturreform 2014 wurde ein eigenständiger Institutsbereich „Psychosoziales Gesundheitsmanagement“ an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg eingerichtet und der Grundsatz der Hauptamtlichkeit der Psychosozialen Beraterinnen bzw. Berater bei den Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst eingeführt.

Im Jahr 2016 erfolgte die Einführung von Standards zur psychosozialen Notfallversorgung polizeilicher Einsatzkräfte, an deren fachlichen Vorgaben sich die Mitarbeitenden des polizeilichen Netzwerks zur psychosozialen Betreuung bei ihrer Arbeit orientieren.

Seit Februar 2019 ist die Dienstvereinbarung „Psychosoziales Gesundheitsmanagement“ in Kraft, die zwischen dem Landespolizeipräsidentium und dem Hauptpersonalrat der Polizei geschlossen wurde. Diese beinhaltet u. a. Strukturen und Prozesse, die der Verbesserung der psychosozialen Gesundheit aller Beschäftigten der Polizei Baden-Württemberg dienen und beschreibt Maßnahmen der Prävention, der Akutintervention und der Nachsorge.

Sie sieht zudem vor, dass bei den Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst grundsätzlich jeweils mindestens eine hauptamtliche psychosoziale Beraterin bzw. ein Berater sowie nebenamtliche psychosoziale Beratende ausgewählt und bestellt werden müssen.

In besonders belastenden Arbeitsbereichen bieten diese darüber hinaus, in Zusammenarbeit mit den Polizeiseelsorgerinnen und -sorgern Praxisreflexionen an. An allen Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst stehen somit psychosoziale Beraterinnen und Berater

als Ansprechpersonen zur Verfügung, welche im Sinne einer notfallpsychologischen Versorgungskette erste Hilfsmaßnahmen einleiten und anbieten. Die Angebote der psychosozial Beratenden umfassen im wesentlichen Hilfe bei Krisen, belastenden Einsätzen, Konflikten, Krankheit und familiären Problemen.

In Zusammenarbeit mit dem LKA BW hat das Landespolizeipräsidium landesweit die Broschüre „Und jetzt? – Eine Orientierungshilfe für im Dienst geschädigte Polizeibeamtinnen und -beamte“ zur Verfügung gestellt. Die Broschüre stellt den Betroffenen – anhand von fiktiven Einsatzszenarien – nicht nur in Fällen von „Gewalt gegen Polizeibeamte“, sondern auch bei sonstigen Arten von Personen-/Sachschäden Informationen zur weitestgehend reibungslosen und zügigen Schadensregulierung zur Verfügung. Zudem gibt sie einen Überblick über die breiten Unterstützungsmöglichkeiten im polizeilichen Hilfsnetzwerk.

ZENTRALE ANSPRECHSTELLE FÜR AMTS- UND MANDATSTRÄGERINNEN UND -TRÄGER

Die beim LKA BW eingerichtete Zentrale Ansprechstelle für Amts- und Mandats-tragende (ZAMAT) bietet unter der Rufnummer 0711 5401-3003 rund um die Uhr eine kompetente Beratung. Die Ansprechstelle nimmt eine erste Bewertung vor, gibt am Einzelfall orientierte Verhaltenshinweise, klärt über die Beratungsstrukturen der Landespolizei sowie bestehende Informationsangebote auf und vermittelt bei Bedarf an spezialisierte Ansprechpersonen bei den regionalen Polizeipräsidien. In Einzelfällen erfolgt zusammen mit der Landeskriminalprävention auch eine spezifische Beratung vor Ort. Seit dem 1. November 2023 besteht darüber hinaus die Möglichkeit, ein psychosoziales Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen.

In der Broschüre „Sicherheit für Amts- und Mandatsträgerinnen und -träger sowie andere Personen mit Gefährdungsrisiko“ des LKA BW werden Verhaltensempfehlungen gegeben und Handlungsoptionen aufgezeigt. Vom Schutz im Wohnbereich bis zum Umgang mit Hasskommentaren werden hilfreiche Informationen vermittelt.

Gemeinsam mit der Unfallkasse Baden-Württemberg hat das LKA BW den „Handlungsleitfaden zur Prävention von Gewalt und Belästigung in öffentlichen Einrichtungen“ erstellt, der unter anderem über organisatorische, technische und personenbezogene Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz sowie den Umgang mit schwierigen Konfliktsituationen informiert.

Telefon: 0711 5401-3003

www.stark-im-amt.de

KABINETTSAUSSCHUSS „ENTSCHLOSSEN GEGEN HASS UND HETZE“

In der Sitzung des Ministerrats am 14.09.2021 wurde der Kabinettsausschuss „Entschlossen gegen Hass und Hetze“ unter Vorsitz des Innenministeriums eingesetzt. Die ressortübergreifende Arbeit – welche auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst umfasst – soll mit einem breiten Ansatz dazu beitragen, die Entstehung von Hass und Hetze in den vielfältigen Erscheinungsformen frühzeitig zu bekämpfen.

Für die Stärkung des gesamtgesellschaftlichen Ansatzes hat der Kabinettsausschuss beim Landeskriminalamt Baden-Württemberg eine Task Force eingerichtet, die unter Beteiligung verschiedener Organisationen aus den Bereichen Bildung, Gesellschaft, Medien und Sicherheit in Baden-Württemberg vorhandene Bausteine auf den Prüfstand stellt und neue Handlungsoptionen entwickelt. Sie treten im Internet als „Initiative Toleranz im Netz“ auf, um gemeinsam einen Beitrag zur Eindämmung von Hass und Hetze im Netz zu leisten.

E-Mail: stuttgart.lka.taskforce-hassundhetze@polizei.bwl.de

www.initiative-toleranz-im-netz.de

MINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR MIGRATION

Von Anfeindungen betroffene Justizangehörige und deren Dienstvorgesetzte können sich im Ministerium der Justiz und für Migration direkt an die Anlaufstelle bei Hassangriffen wenden. Das Angebot richtet sich an Beschäftigte aller Berufsgruppen in der Justiz. Die Anlaufstelle informiert einzelfallbezogen über zur Verfügung stehende Handlungsmöglichkeiten und vermittelt bedarfsgerechte Unterstützung, insbesondere Fortbildungen, Einzelcoachings oder eine polizeiliche Krisenberatung.

Ein eigens erarbeiteter Handlungsleitfaden informiert über die Unterstützungsleistungen der Anlaufstelle und rechtliche wie praktische Hilfestellungen im Umgang mit persönlichkeitsrechts- und ehrverletzenden Angriffen, gerade wenn diese im Internet erfolgen.

Weiterhin stehen auch Maßnahmen der Eingangskontrollen bei Gerichten, der Zugangsbeschränkungen zum Gebäude und bei akuten Bedrohungslagen der polizeiliche Objektschutz zur Verfügung.

Der Kriseninterventionsdienst des Justizvollzuges in Baden-Württemberg bietet Bediensteten, welche z. B. Opfer von gewalttätigen Übergriffen wurden, unmittelbare Hilfe und darüber hinaus eine Nachbetreuung an. Im Zusammenwirken mit der Anstaltsleitung und kollegialen Ansprechpartnern in den Justizvollzugseinrichtungen sollen die Mitglieder des Kriseninterventionsdienstes dazu beitragen, dass die Betroffenen nicht alleine gelassen und belastende berufliche Ereignisse verarbeitet werden.

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Ansprechpartner für Lehrkräfte, die an ihrer Schule Opfer von Gewalt werden, ist zunächst die Schulleitung. Diese kann im Bedarfsfall Maßnahmen ergreifen. Für die Gewährung von Dienstunfallschutz oder ggf. die Erstattung einer Strafanzeige sind die Regierungspräsidien zuständig.

Bei den Abteilungen 7 der Regierungspräsidien gibt es Krisenteams, an die sich die Schulen beim Thema Gewalt gegen Lehrkräfte wenden können. Bei Bedarf kann die Schulpsychologie mit einbezogen werden.





Baden-Württemberg

MINISTERIUM DES INNEREN, FÜR DIGITALISIERUNG UND KOMMUNEN