



... Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst – Teil 1: Prävention

Heute ist der Tag des öffentlichen Dienstes. Anlässlich dieses Datums veröffentlichen wir eine dreiteilige Reihe unseres Newsletters zu dem Thema Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Sektors: zur Prävention, zum Ernstfall und zur Nachsorge. Es gilt zu vermeiden, dass Menschen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Opfer von psychischen oder physischen Übergriffen werden. Eine Trendumkehr dieser besorgniserregenden Entwicklung kann nur erreicht werden, wenn alle gesellschaftlichen Akteur*innen gemeinsam daran arbeiten.

Präventionsmaßnahmen müssen im Arbeitsalltag eine viel größere Rolle spielen. Öffentliche Arbeitgeber und Dienstherren sind hier in der Pflicht, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Dabei sollte auf eine breite Beteiligung von Betroffenen und Interessenvertretung geachtet werden. Dies erhöht die Akzeptanz und damit auch die Wirksamkeit eines Präventionskonzepts.

Gewalt darf kein Tabu sein!

Maßnahmen der Prävention sollten bereits bei der Unternehmenskultur beginnen: Nur wenn das Thema Gewalt am Arbeitsplatz in all seinen Facetten enttabuisiert wird, können Präventionsmaßnahmen greifen. Wenn Beschäftigte den Eindruck haben, von Vorgesetzten als ängstlich oder überempfindlich angesehen zu werden, wenn sie Fälle von Gewalt melden, dann fehlt die Basis für künftige Meldungen und für erfolgversprechendes Präventionshandeln. Bestandteil einer präventionsorientierten Unternehmenskultur sollte deshalb ein klares Bekenntnis zu einer Nulltoleranz-Strategie gegenüber jeder Form von Gewalt sein.

Für ein wirksames Präventionskonzept braucht es eine gute Grundlage. Es bietet sich an, auf Expert*innen zurückzugreifen, etwa von Unfallversicherungsträgern, Hochschulen oder Krankenkassen. Zusätzlich sollten Vorfälle dokumentiert werden, um Anpassungsbedarfe am Präventionskonzept frühzeitig zu erkennen und entsprechend handeln zu können. Feste Verantwortlichkeiten und Vorgehensweisen stellen sicher, dass das Konzept regelmäßig überprüft wird. Beschäftigte sollten regelmäßig sensibilisiert und in Deeskalations- und Konfliktstrategien geschult werden. So können sie im Akutfall auf ein Repertoire an

Handlungsmöglichkeiten zurückgreifen. Beschäftigte sollten nicht unvorbereitet in schwierige Situationen kommen.

Zur Abschätzung von Gefahren ist es absolut notwendig, die rechtlich verpflichtenden Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig durchzuführen. Diese sollen unbedingt auch den Aspekt der psychischen Gefährdung beinhalten. Zusätzliche Sicherheitstechnik und Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten sind Teil eines umfassenden Präventionskonzepts.

Jeder Arbeitsplatz ist anders!

Wichtig ist bei allen Maßnahmen: Es wird keine „Allheillösungen“ geben. Individualisierte Lösungen und Anpassungen an die Gegebenheiten vor Ort werden in den meisten Fällen nötig sein. Beispiele aus anderen Bereichen liefern jedoch gute Hinweise für wirksame Präventionsmaßnahmen.

Beschäftigte wünschen sich mehr Unterstützung

Prävention ist kein Selbstzweck. Eine Umfrage im Rahmen der DGB-Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ zeigt: Fast zwei Drittel der Befragten wünschen sich mehr Unterstützung, etwa Rückendeckung durch Vorgesetzte, Schulungsangebote oder Sicherheitstechnik.

Weitere Informationen:

Wider die Normalisierung!

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Dienstleistungssektor.

DGB Bundesvorstand, 2018

<https://www.dgb.de/-/2rM>

Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz.

Prävention – Deeskalation – Nachsorge

Holger Pressel, Haufe, 2020, 39,95 Euro