

Grundverständnis von Gewalt bei der Arbeit / in Bildungseinrichtungen

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt
Stand: 23.11.2023

Das vorliegende Grundverständnis stellt das gemeinsame Verständnis der Unfallversicherungsträger und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. von Gewalt bei der Arbeit und in Bildungseinrichtungen dar. Es dient der fachlichen Verständigung in Hinblick auf das Präventionshandeln zum Thema Gewalt. Die Unfallversicherungsträger entwickeln auf dieser Basis spezifische Strategien zur Gewaltprävention.

Als gesetzliche Unfallversicherung orientieren wir uns an der Definition der International Labour Organization (ILO). Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Sinne des ILO-Übereinkommens Nummer 190¹ wird definiert *„als eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung (...), die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“*.

Wir verstehen daher unter inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken nicht nur Handlungen wie körperliche Angriffe, sondern beispielsweise auch sexuelle Belästigung, Nötigung, (Cyber-)Mobbing, Diskriminierung und Drohungen. Diese gelten auch als Gewalt, wenn sie verbal oder nonverbal durch Gestik und Mimik oder im virtuellen Raum erfolgen. Diese Gewalt ist immer inakzeptabel - für die Betroffenen, die Betriebe und Bildungseinrichtungen, die Gesellschaft.

Gewalt findet nicht nur bei der versicherten Tätigkeit im Betrieb oder in einer Bildungseinrichtung statt, sondern kann auch losgelöst von Arbeitsort und Arbeitszeit aufgrund der beruflichen Rolle erfahren werden. Beschäftigte können beispielsweise außerhalb ihrer Arbeitsstätte aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Organisation oder einem Unternehmen verbal oder physisch angegriffen werden oder Gewalt durch einen Kunden oder eine Kundin in ihrer Freizeit erleben. Gewalt kann dabei sowohl von Organisationsangehörigen, zum Beispiel von Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen, pädagogischen Fachkräften, Kindern, Schülerinnen und Schülern oder Studierenden ausgehen als auch von Personen außerhalb der Organisation, von Kundinnen und Kunden, Eltern, Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen bis hin zu sonstigen Anwesenden oder Dritten.

Wenn es zu Gewaltereignissen kommt, wirken mehrere Ursachen zusammen. Eine klare Haltung gegen Gewalt sowie ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander sind für die

¹ ILO (2019). Internationale Arbeitskonferenz (Hrsg.). Übereinkommen 190, Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Genf: ILO

Präventionskultur in einem Betrieb bzw. einer Bildungseinrichtung bedeutsam und bilden die Grundlage für eine ganzheitliche Herangehensweise gegen Gewalt und ihre Folgen. Dies sollte durch Führungskräfte initiiert und vorgelebt werden. Bereits vor Eintritt eines Gewaltereignisses sind möglichst viele Faktoren bei der Ableitung präventiver Maßnahmen zu berücksichtigen. Gleichzeitig erfordert jede Erscheinungsform von Gewalt von der Beleidigung bis zum körperlichen Übergriff ein angepasstes Vorgehen im Hinblick auf die Zielgruppe und die Gegebenheiten vor Ort. Das gilt sowohl für die Prävention als auch für die Nachsorge. In jedem Fall ist das (S)TOP-Prinzip zu beachten. Das bedeutet, dass zunächst die Möglichkeiten der technischen Maßnahmen geprüft werden. Erst dann sind organisatorische und personenbezogene Maßnahmen abzuleiten. Zielsetzung ist es, das Auftreten von Gewalt zu erschweren oder sogar zu verhindern und die negativen Folgen von Gewalt zu minimieren.

Vorstellbare und bereits eingetretene Gewaltereignisse müssen bei der Gefährdungsbeurteilung² berücksichtigt werden. Hierbei ist eine Einteilung in verschiedene Stufen nach der in der Abbildung dargestellten Stufenpyramide zielführend. Diese veranschaulicht unterschiedliche Erscheinungsformen und bietet eine Hilfestellung zur Sensibilisierung sowie zur Ermittlung und Beurteilung von Gewalt. Anhand der Stufeneinteilung sind gezielte Präventionsmaßnahmen und Verantwortlichkeiten festzulegen. Dabei sind für alle Stufen aufeinander abgestimmte Maßnahmen abzuleiten und deren Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen.

Eine branchenspezifische Konkretisierung³ dieser Stufenpyramide wird von den einzelnen Unfallversicherungsträgern geleistet.⁴

² Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Mai 2017.

³ Ein Gesprächseinstieg zu Präventionsmaßnahmen oder eine Wirksamkeitsbewertung der bisherigen Aktivitäten bieten die [Kulturdialoge: Prävention - Dialogkarten zum Thema Gewalt](#)

⁴ In vielen Bundesländern werden den Schulen von den für Bildung zuständigen Ministerien in Zusammenarbeit mit den Unfallkassen Informationen für das Handeln in Krisensituationen, z. B. Notfallordner, zur Verfügung gestellt.

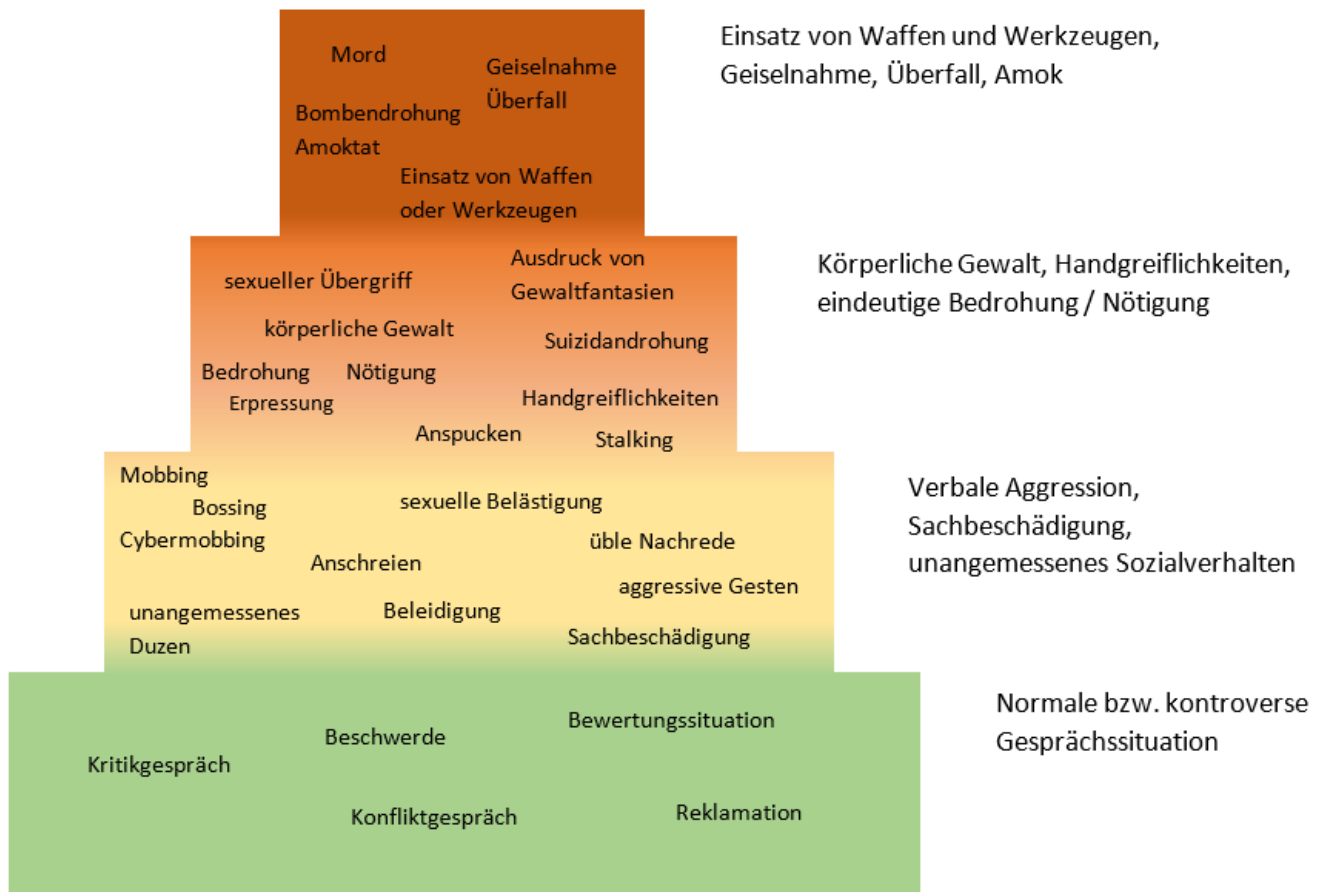


Abbildung 1 Stufenpyramide zur Einordnung von Gewaltereignissen in Anlehnung an das Aachener Modell⁵.

⁵ UK NRW (2010). *Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?!..* Düsseldorf: Unfallkasse Nordrhein-Westfalen.

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt
im Fachbereich Gesundheit im Betrieb
der DGUV www.dguv.de Webcode: d1182666

Die Fachbereiche der DGUV werden von den Unfallkassen, den branchenbezogenen Berufsgenossenschaften sowie dem Spitzenverband DGUV selbst getragen. Für den Fachbereich Gesundheit im Betrieb ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. federführend zuständig und damit auf Bundesebene erster Ansprechpartner in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Fragen zu diesem Gebiet.