



## Verhütung von Gewalt gegen Beschäftigte im Bildungssektor

### Einleitung



Gewalt an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen gibt zunehmend Anlass zur Besorgnis. Aus einer Erhebung der EU aus dem Jahre 2000 geht hervor, dass 4 % der Arbeitnehmer Gewalt bei der Arbeit (innerhalb oder außerhalb des Arbeitsplatzes) ausgesetzt waren. Außerdem gaben 12 % der Beschäftigten im Bildungssektor an, Opfer von Einschüchterung gewesen zu sein (1).

Mit diesem Factsheet werden Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bildungssektor konkrete Leitlinien für den

Umgang mit diesem Thema an die Hand gegeben. Mobbing und Belästigung durch Arbeitskollegen sind nicht Gegenstand dieses Factsheets (2).

### Was ist Gewalt am Arbeitsplatz?

Unter Gewalt am Arbeitsplatz versteht man jeden Vorfall, bei dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz missbraucht, bedroht oder tödlich angegriffen wird, und durch den ihre Sicherheit, Gesundheit, ihr Wohlergehen oder ihre Arbeitsleistung gefährdet werden. Hierzu gehören Beleidigungen, Bedrohungen, körperliche oder psychische Angriffe von Personen außerhalb der jeweiligen Einrichtung gegen einen Menschen bei der Arbeit. Die Gewalt kann rassistische oder sexuelle Hintergründe haben. Gewalt gegen Beschäftigte ist ein Problem, das in den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fällt, und sollte auf der Ebene der jeweiligen Einrichtung behandelt werden. Es ist nicht das Problem eines einzelnen Menschen.

Eine Gewalttat entsteht in der Regel in einer Atmosphäre sehr großer oder unterdrückter Spannungen, in der persönliche Dinge auf dem Spiel stehen. Konflikte, die nicht entsprechend gelöst wurden, können eskalieren und in Gewalt münden. Beschäftigte im Bildungssektor können Opfer von Gewalt werden, weil Aggressoren sie als „Vertreter“ der Institution oder des Systems wahrnehmen.

Gewalt gegen Beschäftigte im Bildungssektor kann von Schülern, ehemaligen Schülern, Eltern, Besuchern oder Eindringlingen ausgehen. Nicht nur Lehrer leiden unter Gewalt am Arbeitsplatz, sondern auch pädagogische Hilfskräfte, Wartungs- und Reinigungspersonal, Köche, Sekretärinnen und sonstige Mitarbeiter.

#### Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko

Arbeitnehmer sind einem höheren Gewaltisiko ausgesetzt, wenn Folgendes zu ihren Aufgaben gehört:

- direkter Umgang mit Schülern und/oder deren Erziehungsberechtigten;
- spätes und alleiniges Arbeiten;
- Besuche außerhalb der Einrichtung bzw. zu Hause oder
- Arbeit mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen.

### Die Folgen von Gewalt

Gewalt im Bildungssektor betrifft oft nicht nur die unmittelbaren Opfer, sondern auch andere Personen, die mit dem Betroffenen die Arbeitsumgebung teilen (Beschäftigte, Kinder und Jugendliche). Die Reaktion der Menschen, ob Opfer oder Beobachter, auf Gewalttaten kann von der jeweiligen Persönlichkeit, von erlernten Bewältigungsstrategien, von dem konkreten Umfeld und den organisatorischen Normen und Regeln abhängen. Die unmittelbaren Reaktionen können passiv (hinnehmen oder aus dem Weg gehen) oder aktiv (verhandeln, körperliche Selbstverteidigung) sein.

Zu den Folgen von Gewalttaten für den Einzelnen zählen:

- körperlicher Schaden,
- Stress,
- psychisches Trauma,
- Gefühle der Ohnmacht,
- Demotivation.

Zu den Folgen für den Arbeitgeber/die Einrichtung zählen:

- höhere Fluktuation beim Personal;
- höhere Fehlzeiten und krankheitsbedingte Fehlzeiten;
- höhere Versicherungskosten.

### Risikobewertung, Prävention und Schutz

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Risiken für Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern zu bewerten und Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung dieser Risiken zu ergreifen (3). Dieser Prozess lässt sich in mehrere Schritte unterteilen:

- Planung der Risikobewertung in Abstimmung mit den Mitarbeitern;
- Ermittlung der Gefahren;
- Festlegung, wer, in welcher Form und wo geschädigt werden könnte;
- Abschätzung des Ausmaßes des Risikos und Festlegung entsprechender Maßnahmen;
- Einleitung von Maßnahmen zur Beseitigung oder Verringerung des Risikos;
- Überwachung und Überprüfung der Maßnahmen.

Schulen haben eine gesellschaftliche Verantwortung, sich für die Grundsätze der Würde und der Achtung einzusetzen. Die Arbeitgeber sind außerdem rechtlich zur Gewaltvermeidung verpflichtet. Die formellen Strategien der Schulen und das Verhalten der Schulleitung sind wichtig. Die Umsetzung erster Schritte (wie die Ausarbeitung einer Strategie für den Umgang mit Gewalt, Berichtsverfahren, Schulung und Ausbildung) kann rechtzeitig dazu beitragen, ein positives Klima innerhalb der Einrichtung zu schaffen, in dem der Sicherheit und der Würde der Menschen große Bedeutung beigemessen werden. Häufig werden Vorfälle mit Gewaltanwendung verschwiegen, und das wahre Ausmaß des Problems bleibt verborgen.

Die Gewalt verursachenden Faktoren sozialer, struktureller, organisatorischer oder umweltbezogener Art sind komplex, weshalb es keine Patentlösung des Problems geben kann. Die Prävention findet auf zwei Ebenen statt: zum einen durch die Verhütung von Gewalttaten und zum anderen durch die Unterstützung des Opfers bzw. der Opfer nach einer Gewalttat.

Nach der Risikobewertung sollten Präventivmaßnahmen eingeführt werden. Hierbei sollte gegebenenfalls auf Informationen der Vollzugsbehörden und auf die Mitarbeit dieser Behörden zurückgegriffen werden.

(1) Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: <http://www.eurofound.ie/publications/EFO121.htm>

(2) Informationen zu diesem Thema bietet das Factsheet 23 der Agentur: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

(3) Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, in das jeweilige nationale Recht aller Mitgliedstaaten übernommen.



### Checkliste 1: Verhütung von Gewalt gegen Beschäftigte

#### Gestaltung der Umgebung

- ✓ Können Sichtverhältnisse und Beleuchtung an Stellen verbessert werden, an denen ein Gewaltisiko besteht?
- ✓ Kann der Zugang zum Arbeitsplatz besser überwacht werden, die Sichtbarkeit von Eingängen verbessert werden, um Kontrollen von Besuchern zu ermöglichen?
- ✓ Können Hilfsmittel, Geräte, Ausrüstung und Mobiliar, die als Waffen benutzt werden könnten, ersetzt werden?
- ✓ Können physikalische Sicherheitsmaßnahmen (z. B. Alarmanlagen) verbessert werden?
- ✓ Kann die Umgebung positiv gestaltet werden (z. B. durch Farben, Klimaregelung)?

#### Verwaltungsmaßnahmen

- ✓ Kann die Strategie der Gewaltbekämpfung verbessert und besser dargestellt werden?
- ✓ Sind Beschäftigte, Eltern und Schüler/Studierende über ihre Rechte und Pflichten unterrichtet?
- ✓ Wurde ein Sicherheitsausschuss eingesetzt, der sich mit dem Thema Gewalt auseinandersetzen kann?
- ✓ Wurden geeignete Verfahren für den Fall eingeführt, dass es zu Gewalttaten kommt? Wann wurden sie zuletzt überarbeitet? Ist das Registrierungsverfahren geeignet und werden die Aufzeichnungen überprüft, um Muster oder Risiken zu ermitteln?
- ✓ Kann die Kommunikation über das Thema Gewalt zwischen Beschäftigten und Führungsebene verbessert werden?
- ✓ Wird das Thema Gewalt bei der Risikobewertung in angemessenem Umfang berücksichtigt?
- ✓ Wurden sicherere Arbeitspraktiken eingeführt (z. B. Begleitung von Kollegen, Arbeiten spät abends, Beaufsichtigung der Schüler nach Möglichkeit durch zwei Angehörige des Personals)?
- ✓ Ist die Zahl der Beschäftigten im Verhältnis zu der Zahl der Schüler groß genug, um die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten?
- ✓ Können die Beschäftigten zusammenarbeiten, um ihre eigenen Arbeitsmethoden zu entwickeln?
- ✓ Sind Unterstützungsstrukturen vorhanden (z. B. Beratungsstellen)?
- ✓ Gibt es einen schulpsychologischen Beratungsdienst?
- ✓ Wie werden Besucher innerhalb des Schulgeländes überwacht?

#### Verhaltensstrategien

- ✓ Sind die Beschäftigten und Schüler/Studierenden in gewaltfreiem Verhalten und gewaltfreier Konfliktlösung geschult?
- ✓ Werden Schulungen im Hinblick auf die Erkennung früher Anzeichen auf mögliche Gewalttaten durchgeführt?
- ✓ Sind Schüler/Studierende und Eltern in die Ausarbeitung einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Gewalt, diskriminierender Ausdrucksweise und diskriminierendem Verhalten, Mobbing und Belästigung eingebunden?
- ✓ Wird die Entwicklung von Gemeinschaftssinn und Zusammenarbeit gefördert?

#### Schärfung des Bewusstseins und Partnerschaften

- ✓ Sind die Vollzugsbehörden an den entsprechenden nationalen Sensibilisierungsprogrammen beteiligt?
- ✓ Besteht eine Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, Direktoren, Eltern, Schülern/Studierenden, Vollzugsbehörden und Gewerkschaften?
- ✓ Werden positive Einstellungen und Toleranz gegenüber anderen und Achtung vor anderen gefördert?
- ✓ Werden Informationen über Beispiele bewährter Praktiken verbreitet?

### Checkliste 2: Begrenzung des Schadens nach Gewalttaten

Im Falle einer Gewalttat ist es wichtig, dass auf bekannte Verfahren zurückgegriffen werden kann, um das Opfer vor weiterem Schaden zu schützen und den Schaden, den das Opfer erlitt, zu begrenzen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass

- ✓ die Person, die Opfer oder Zeuge einer Gewalttat geworden ist, in den Stunden nach dem Vorfall nicht sich selbst überlassen wird;
- ✓ Führungskräfte einbezogen werden, Anteilnahme zeigen und das Opfer unterstützen;
- ✓ für eine psychologische Betreuung des Opfers unmittelbar nach dem Vorfall wie auch später bei posttraumatischem Stress gesorgt wird;
- ✓ das Opfer bei der Erledigung der notwendigen administrativen und gerichtlichen Schritte (z. B. der Meldung des Vorfalls) unterstützt wird;
- ✓ andere Mitarbeiter informiert werden;
- ✓ die Risikobewertungen einer Überprüfung unterzogen werden, um festzustellen, welche zusätzlichen Maßnahmen erforderlich sind.

### Weitere Informationen

Website der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: <http://agency.osha.eu.int>

Informationsmaterial der Agentur über die Vermeidung von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz: <http://agency.osha.eu.int/ew2002>

Informationsmaterial der Agentur über Beispiele bewährter Praktiken auf dem Gebiet von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Bildungssektor: [http://agency.osha.eu.int/good\\_practice/sector/education/](http://agency.osha.eu.int/good_practice/sector/education/)

*Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006*, Europäische Kommission, 2002: <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/>

### Factsheets der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die Factsheets der Agentur können kostenlos in allen Sprachen der Gemeinschaft unter folgender Adresse heruntergeladen werden: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>.

Facts 4 — *Arbeitsbedingten Muskel- und Skeletterkrankungen vorbeugen*

Facts 13 — *Erfolgreiches Unfallverhütungsmanagement*

Facts 14 — *Prävention von Arbeitsunfällen durch Ausrutschen und Stolpern*

Facts 22 — *Arbeitsbedingter Stress*

Facts 24 — *Gewalt bei der Arbeit*

Facts 31 — *Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress und seinen Ursachen: einige praktische Tipps für Arbeitnehmer*

Facts 32 — *Über den Umgang mit psychosozialen Problemen und die Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress*

Facts 45 — *Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Bildungssektor*

Facts 46 — *Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Bildungssektor*