



GEWALT in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe – Umgang und Prävention

Eine alltagsnahe Arbeitshilfe für
Kolleginnen und Kollegen und
betriebliche Interessenvertretungen.

gesundheits-und-soziales-bildung.nrw.verdi.de

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Landesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusion - NRW

Die Handlungshilfe befasst sich mit dem Gewaltpotential und Vorfällen, die von Klient*innen gegen Kolleg*innen in der Behindertenhilfe ausgeübt werden.
Weitere Aspekte von Gewalt (Gewaltschutz und Beschäftigtenschutz, werden in Kapitel 10 kurz erläutert.

Inhalt

1. Definition / Was ist „Gewalt“?5
2. Ebenen der Gewalt Christian Janßen8
3. Was können wir als Betroffene konkret tun?9
 - 3.1 Mögliche Maßnahmen im Zusammenhang mit Gewalt im Betreuungsalltag9
 - 3.1.1 Vorbeugung von Gewalt: Was können wir vor einem Übergriff tun?9
 - 3.1.2 De-Eskalation: Was kann ich tun, um Gewalt zu vermeiden bzw. sie zu reduzieren?10
 - 3.2 Was tun - bei Übergriffen?11
 - 3.3 Was tun - nach Übergriffen?11
 - 3.4 Strafanzeige/ Strafantrag (gegen Klientinnen und Klienten)13
 - 3.5 Was können wir individuell weiter tun?15
 - 3.5.1 Was können wir weiter tun als Kolleg*innen:15
 - 3.5.2 Besondere Maßnahmen15
 - 3.5.3 Verbandbuch und Unfallanzeige15
 - 3.5.4 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) – Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV)17
 - 3.5.5 Psychologische Beratung / Psychotherapie17
 - 3.5.5.1 Psychologische Beratung in Wohngruppenteams17
 - 3.5.5.2 Individuelle Bearbeitung von Gewaltereignissen, Traumafolgestörungen und Retraumatisierung17
4. Was kann die betriebliche Interessenvertretung tun?18
 - 4.1 Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungstatbestände der betrieblichen Interessenvertretung18
 - 4.2 Gesetzlicher Arbeitsschutz21
 - 4.2.1 Gesetz zum Schutz vor Gewalt ILO (2023)21
 - 4.2.2 Arbeitsschutzgesetz22
 - 4.2.3 Gefährdungsbeurteilung Zusammenfassung27
 - 4.3 Gefährdungsanzeige §§ 15-17 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) 27
 - 4.4 Betriebsvereinbarung „Gewaltprävention“28
 - 4.5. Gewaltprävention im Zusammenhang eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements29
 - 4.6 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di29

- 5. Deeskalationstrainings29
 - 5.1 Grundregeln der Deeskalation30
- 6. Nachsorge 31
- 7. Supervision33
- 8. Ambulante Arbeit33
 - 8.1 Gefährdung und Sicherheit in der ambulanten Arbeit33
 - 8.2 Rechtliche Einflussmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung34
bei ambulanter Arbeit in Privatwohnungen34
- 9. Wohn- und Arbeitsstätten35
 - 9.1 Besondere Wohnformen / stationäre Arbeit35
 - 9.2 Werkstätten und Gebäude mit Tages-strukturierenden Angeboten36
 - 9.3. Einsatz von Sicherheitsdiensten?37
- 10. Themen die Gewalt gegen die Klient*innen betreffen bzw. zwischen Beschäftigten37
 - 10.1 Gewaltschutzkonzept NRW 38
 - 10.2 Beschäftigtenschutz - Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
von Mitarbeitenden38
- 11. Einordnung des Themas in eine neoliberale Politik39
- 12. Forderungen und Fazit42
- 13. Quellen und Literatur:45
- 14. Internetlinks**Fehler! Textmarke nicht definiert.**
 - 14.1 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)49
 - 14.2. Instrumente49
- 15. Weitere Informationen50
- 16. Anlagen im Internet51
- 17. Übersicht: Internetseiten und QR-Codes (Verlinkungen)53

Impressum:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk NRW, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft, Fachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe- und Inklusionsdienste, Karlstraße 123, 40210 Düsseldorf, Verantwortlich: Susanne Hille (Landesfachbereichsleiterin), Stand: Oktober 2025

Arbeitsgruppe

Barbara Bunge (Gruppenleiterin Werkstatt für Menschen mit Behinderung WfbM und Sprecherin der Landesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste - NRW)
Christian Janßen (Dipl. Psych. Psychologischer Psychotherapeut, Psychosozialer Dienst, Besondere Wohnform)
Peggy Munch (Tanz- und Bewegungstherapeutin, Werkstatt für Menschen mit Behinderung - WfbM)
Uta Sprenger (Dipl. Päd., Ambulant Betreutes Wohnen -ABW)
Werner Zeltinger (Heilerziehungspfleger - HEP, Wohn-Werkstätten)

Diese Broschüre und die Flugblätter wurden von der Arbeitsgruppe der Landesfachbereichskommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste NRW erstellt. Alle Inhalte haben wir nach bestem Wissen und unseren Erfahrungen zusammengestellt.

**Für rechtliche Informationen und Hinweise können wir keine Gewähr übernehmen.
Lasst Euch bei Fragen rechtlich und fachlich beraten.**

Einleitung

Barbara Bunge (Sprecherin der Landesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusion - NRW)

Seit Juni 2021 sind Leistungserbringer (Einrichtungen, ambulante Dienste und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen) in der Eingliederungshilfe dazu verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt vorzuhalten. In der Regel ist das ein Gewaltschutzkonzept zum Schutz der Leistungsberechtigten.

Wir, die Kolleg*innen aus der Landesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste NRW (LFK), richten den Fokus auf das Thema Gewalt der von uns begleiteten Menschen¹ gegenüber Kolleginnen und Kollegen.

Von betrieblichen Interessenvertretungen erhalten wir täglich Meldungen von Kolleg*innen über gegen sich gerichtete Gewalt im Dienst.

Es gibt Meldungen über Beschimpfungen, Beleidigungen, Drohungen und von körperlichen Angriffen.

Gewalt am Arbeitsplatz ist noch immer ein Tabu-Thema!

Wir haben ein Recht auf einen gewaltfreien Arbeitsplatz!

Im Interesse aller, auch von Einrichtungen und Leistungsberechtigten, greifen wir hier das Thema auf.

Diese Arbeitshilfe soll zum Nachdenken anregen, Hilfe und Ideen zur Weiterarbeit anbieten. Gewalt gegen Kolleginnen und Kollegen muss aufhören!

Adressaten unserer Arbeitshilfe sind die Kolleg*innen im Betrieb und ihre betriebliche Interessenvertretung. Wir füllen das Positionspapier unserer Bundesfachkommission „Gewalt in der Behindertenhilfe“ mit Leben (ver.di-BFK, 2023a², Anlage 7a [Hier klicken](#)) Während es zur Gewalt gegenüber Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (z. B. Zentrale Notaufnahme im Krankenhaus, Jobcenter) zahlreiche Materialien gibt, sehen sich unsere Kolleginnen und Kollegen in der Eingliederungshilfe mit Gewalt, die von begleiteten Menschen ausgeht, häufig allein und ohne Hilfen ausgesetzt. Wir berücksichtigen dabei die Tatsache, dass Gewalt in der Eingliederungshilfe im Gegensatz z. B. zum Gesundheitswesen und in den kommunalen Diensten nicht in der öffentlichen Diskussion ist und von Vorgesetzten oft bagatellisiert wird. Hier heißt es häufig immer noch: „Stell Dich nicht so an“ oder „Du bist doch nicht pädagogisch inkompetent“.

Das Gewaltpotential hat in den letzten Jahren in vielen sozialen Arbeitsbereichen stark zugenommen (vgl. ver.di, 2023b, Anlage 7b [Hier klicken](#)). Einerseits ist dies nicht ausreichender Refinanzierung der Einrichtungen und Diensten und der daraus folgenden

¹ Es gibt viele Begriffe für die Gruppe von Menschen mit Eingliederungshilfebedarf. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe verwenden unterschiedliche wie „Menschen mit geistiger Behinderung“, „Menschen mit kognitiven Einschränkungen“, „Menschen kognitiver Beeinträchtigung“ sowie „Menschen mit psychischen Störungen“ oder „Menschen mit psychischer Behinderung“ etc.. Dies entspricht der Realität. „Eine Normierung der Begriffe würde den differenten Ansätzen, Konzeptionen, Erzählungen und Theorien nicht entsprechen. Es zeigt darüber hinaus auch: Die Sicht auf Behinderung bleibt eine soziale Konstruktion, sie ist abhängig von gesellschaftlichen Diskursen, kulturellen Rahmungen und normativen Vorstellungen.“ (Boecker & Weber, 2023, S.8). Uns ist wichtig, dass wir jeweils „Menschen“ meinen.

² Wir haben uns entschlossen, Beispiele im Internet zu verlinken. Wir sind uns dabei im Klaren darüber, dass jeder Betrieb eigen ist und ein Beispiel daher nicht dazu dienen kann, einfach kopiert zu werden. Uns ist es jedoch wichtig, Anregungen zu geben, aus denen Ihr in den Interessenvertretungen schöpfen könnt. Soweit möglich haben wir die Quellen angegeben.

Personalreduzierung und Arbeitsverdichtung geschuldet. Andererseits bewirken die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (Deutscher Bundestag, 2008) und das Bundesteilhabegesetz (SGB IX) die Umsetzung von Selbstbestimmung und der Ambulantisierung der Arbeit. Menschen mit Behinderung werden verstärkt ambulant in den Stadtteilen begleitet. Übrig bleiben die Menschen in den besonderen Wohnformen, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung oder ihrer Eigenheiten eine umfangreiche Begleitung benötigen oder in der Nachbarschaft nicht geduldet werden.

Ver.di befragte 2021 8000 Beschäftigte aus der Behindertenhilfe zu Arbeitsbelastung und Gewalterfahrung im Beruf: „Die von der TU Darmstadt durchgeführte Befragung unter Beschäftigten zeigt auf, dass Gewalt und Konflikte in der Behindertenhilfe Teil des Alltags sind.“ (ver.di, 2021 [Hier klicken](#)): Während 31,6 Prozent der Beschäftigten aller Berufsgruppen nach dem DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2020 nie Konflikte/Streitigkeiten mit Kund*innen / Klient*innen / Patient*innen berichteten und dies auch für 19,1 Prozent aus dem Gesundheits- und Sozialwesen galt, gaben nur 7,8 Prozent der Befragten aus der Behindertenhilfe an, dass es nie zu Konflikten oder verbalen Auseinandersetzungen kommt. Im Wohnen waren es sogar nur 4,3 Prozent und in den Tagesförderstätten 3,6 Prozent.

„Für 19,9 Prozent der Befragten kommt es gar täglich zu Übergriffen (24,8 Prozent im Arbeitsbereich Wohnen und 27,2 Prozent in den Tagesförderstätten) und für 29,9 Prozent mindestens einmal pro Woche (jeweils gut 33 Prozent bei Wohnen und Tagesförderstätten). Im Kontrast dazu kommen Konflikte/Streitigkeiten nur bei 4 Prozent der Beschäftigten aller Berufsgruppen nach dem DGB-Index sehr häufig und bei 11 Prozent oft vor.“

Die Bedeutung des Themas zeigt sich auch, wenn man Gewalt nach Beschimpfungen einerseits und körperlichen Übergriffen andererseits differenziert. So geben 10,1 Prozent der befragten Beschäftigten in der Behindertenhilfe an, täglich unmittelbar Beschimpfungen zu erleben (13,4 Prozent bei Wohnen und 14,3 Prozent in Tagesförderstätten) und 19,8 Prozent mindestens einmal pro Woche (23,9 Prozent bei Wohnen und 24,6 Prozent in Tagesförderstätten).

Körperliche Übergriffe haben 56,9 Prozent der Befragten schon einmal erfahren (64,8 Prozent bei Wohnen und 80,6 Prozent in Tagesförderstätten). Für 5,7 Prozent der Stichprobe ist dies täglich der Fall (7,2 Prozent bei Wohnen und 12,3 Prozent in Tagesförderstätten) und für 8,9 Prozent mindestens einmal in der Woche“ (ver.di, 2023a, aaO., S.2-3 [Hier klicken](#)).

Wir als ver.di-Landesfachkommission NRW fordern die Arbeitgeber ausdrücklich zur Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen auf. Die betrieblichen Interessenvertretungen haben dazu die entsprechenden Instrumente in der Hand.

Auch das Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, das der Bundestag (zur Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt) am 30.5.2023 verabschiedete, ist ein weiterer Wink mit dem Zaunpfahl in diese Richtung (Deutscher Bundestag, 2023)

Uns geht es darum, Gewalt in den sozialen Bereichen zu enttabuisieren. Aufgrund der Personalreduzierungen und der Auswirkungen des BTHG wird die Problematik weiter verschärft.

1. Definition / Was ist „Gewalt“?

Christian Janßen

Der Begriff „Aggression“ kommt aus dem Lateinischen und hat auch eine neutrale Bedeutung: „aggreder“ heißt danach „auf etwas/jemanden zugehen, herangehen - oder angreifen“. Aggression ist also dem Ursprung nach nicht nur Bedrohung, sondern auch ein Kraftpotential.

Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization - ILO, 2019, Deutscher Bundestag, 2023)

„I. Begriffsbestimmungen

Artikel 1

1) Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ im Arbeitsleben auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben werden und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung.
- b) bedeutet der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung“ (Deutscher Bundestag, 2023).

Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Gewalt ist der „Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“ (Weltgesundheitsorganisation Regionalbüro Europa, 2003, S. 6)

In der Praxis kann sich Gewalt im weiteren Sinne

- als körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, Freiheitsentzug, Zerstörung),
- als verbale Gewalt (bspw. Beleidigung, Drohung, Diskriminierung) und
- als strukturelle Gewalt (bspw. organisatorische/gesellschaftliche Strukturen, Lebensbedingungen) zeigen.

Aus fachlicher Sicht muss der Begriff ‚Gewalt‘ differenziert und im Kontext betrachtet werden. *Entscheidend ist nicht nur das Ausmaß erkennbarer Schädigung, sondern auch die empfundene Angst, die erlebte Hilflosigkeit und die Veränderung des Milieus. Die Auswirkungen von Gewalt sind dabei nicht immer unmittelbar sichtbar. Gewalt ist meistens Ausdruck von Beziehung und hat immer Auswirkungen auf alle beteiligten Menschen.*

Es wird zwischen angedrohter und angewandter Gewalt unterschieden:

Angedrohte Gewalt als

verbale und nonverbale Äußerungen, die Kolleg*innen als Angriff gegen ihre körperliche und/oder seelische Unversehrtheit auffassen (z. B. Androhung von Schlägen, „Ich mach dich fertig!“, „Ich weiß auch, wo Du wohnst!“).

Angewandte Gewalt als

- angewandte körperliche Kraft gegen Personen und/oder Sachen (z. B. Schläge, Zerstörung von Mobiliar) und
- Nötigung Verletzung der seelischen Unversehrtheit (z. B. durch Telefonterror/Stalking, das Angespuckt werden, Drohungen, Mobbing oder Verunglimpfung in sozialen Netzwerken etc.).

Gewalt kann auch in sexualisierter Form angedroht oder angewendet werden z. B. herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung, nicht-erwünschte Nähe oder „auf den Leib rücken“ etc.

Die Auswirkungen von Gewalt sind nicht immer direkt sichtbar. Gewalt durch Klientinnen und Klienten ist immer individuell und subjektiv zu bewerten. D. h. was die eine Kollegin nicht belastet, bewertet ein anderer als gegen sich gerichtete Gewalt. Gewalt hat jedoch immer auch Auswirkungen auf das Team und die Wohngruppe/Gruppe.

Zur Frage einer Abgrenzung zu Reaktionen von Menschen mit geistiger Behinderung in Überforderungssituationen beschäftigen wir uns im Folgenden:

Das Auseinanderfallen von körperlicher, kognitiver und sozial-emotionaler Entwicklung bei Menschen mit geistiger Behinderung und mögliche Auswirkungen

Christian Janßen

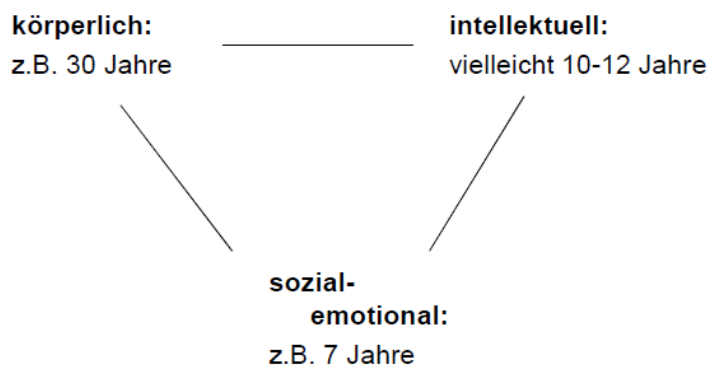
Die emotionale Entwicklung ist abhängig von biologischer Hirnreifung und Umgebungsfaktoren. Schwierige Verhaltensweisen von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen können auch Ausdruck von nicht hinreichend bewältigten (früheren) Entwicklungsphasen sein.

Diese möglichen Entwicklungsstörungen sind daher im Umgang und bei der Bewertung von Verhalten zu berücksichtigen.

„Bei Menschen, die an psychischen Störungen und Verhaltensproblemen leiden, ist meist der kognitive Entwicklungsstand höher als der emotionale“ (A. Došen).

Der Entwicklungsstand in verschiedenen Bereichen kann auseinander „fallen“:

Beispiel: Eine Klientin ...



Janßen, 2018, S.342

Bei Menschen mit geistiger Behinderung passt oft das körperliche nicht zum geistigen und sozial-emotionalen Entwicklungsalter.

Für das Thema Gewalt ist wichtig, diese Aspekte immer mitzudenken. Kann gewalttätiges Verhalten eines Menschen mit geistiger Behinderung auch daran liegen, dass ich ihn auf einer Entwicklungsstufe angesprochen habe, die er noch nicht bewältigt hat oder habe ich ein Verhalten gezeigt, mit dem er auf seiner Entwicklungsstufe noch nicht umzugehen gelernt hat? Ein Beispiel ist die sogenannte Trotzphase eines Kleinkindes (Schreien und auf den Boden werfen im Supermarkt, weil das Kind kein Eis bekommt). Mein Kind reagiert mit seinen in dieser Entwicklungsphase möglichen Mitteln – ich komme mit einem „erwachsenen Gespräch“ und rationaler Argumentation („es gibt gleich doch was zu essen“) auch hier nicht weiter.

Fragen sind deshalb im Betreuungsalltag wichtig:

„Ist ein gewalttätiges Verhalten bewusst gesteuert oder eines, das aufgrund des individuellen psychischen Entwicklungsstandes gezeigt wird?“

- In welchem Alter taucht vergleichbares Verhalten „normalerweise“ auf?
- Auf welches Entwicklungs- und/oder Beziehungsbedürfnis könnte es hinweisen?
- Wie kann ich (als Begleitung) entwicklungsgemäß auf dieses Verhalten reagieren und eingehen?

Wir sollten z. B. reflektieren: Kommt ein Verhalten zustande, weil ich den Bewegungs- oder Handlungsspielraum der Person eingeschränkt habe? Dies löst bei manchen Menschen z. B. mit Autismus-Spektrum-Störung den Impuls „Ruhe schaffen“ aus (vor zu viel Information und Unruhe) und darf nicht mit „Gewalt“ verwechselt werden.

- Reagiert die gewaltausübende Person mit ihrem Verhalten auf das Gegenüber und ihr Verhalten?
- Gab es eine Grenzüberschreitung?
- Wurde über die betreffende Person bestimmt?
- Gab es für die sie keine Verhaltensalternativen?

2. Ebenen der Gewalt

Christian Janßen

Ein Gewaltereignis wird zunächst als gegen eine Person gerichtetes Verhalten wahrgenommen. Diese „persönliche Ebene“ reicht jedoch zur Beschreibung von Gewalt in institutionellen Zusammenhängen nicht aus. Hier gibt es weitere Ebenen von Gewalt, die im Folgenden beschrieben werden sollen:

Persönliche Ebene

Persönliche Gewalt ist die direkteste Form der Gewalt:

- z. B. Körperverletzungen (d. h. die Verletzung der körperlichen Unversehrtheit wie Schlagen, Festhalten, kalt duschen),
- psychische Gewalt, die sich auf die psychische Integrität einer Person richtet (wie Ignorieren, Schweigen, Beleidigung, Spott, Drohung und Einschüchterung, Vernachlässigung),
- sexualisierte Gewalt: sexuell gefärbte Verhaltensweisen häufig gegenüber Frauen, die die persönliche Grenze überschreiten und als unangenehm, herabwürdigend und sexuell belästigend empfunden werden,
- die Demonstration von Macht,
- Mobbinghandlungen sind ebenfalls auf der persönlichen Ebene wirksam, wie auch Diskriminierung insbesondere von Frauen oder Kolleginnen und Kollegen mit Migrationsgeschichte.

Pädagogische und therapeutische Maßnahmen

- z. B. das unflexible Durchsetzen von Regeln oder
- die unreflektierte Verwendung unangenehmer bzw. der Entzug angenehmer Reize (wie die Streichung einer Freizeitaktivität),
- Therapeutisierung ohne klare Begründung,
- die Verwendung von auf Gewalt und Zwang beruhender Methoden (z. B. Festhaltetherapie) oder
- die Gabe von Medikamenten ohne ärztliche Verordnung oder von Bedarfsmedikation ohne Notfall).

Institutionelle / strukturelle Ebene

Legalisierte Gewalt in Einrichtungen und Diensten

- z. B. Fixierungen oder das Einschließen auf der Basis gerichtlicher Entscheidungen

Die institutionelle Ebene spiegelt auch die grundlegende Tatsache von Macht und Abhängigkeit in der Betreuung wider.

- Menschen, die in Heimen leben, sind z.B. in besonderem Maße von Fremdbestimmung betroffen,
- Rahmenbedingungen, sogenannte Sachzwänge oder
- Personalinteressen, die die Lebensgestaltung der begleiteten Menschen einschränken.

Gesellschaftlich-kulturelle Ebene

Das sind die Auswirkungen gesellschaftspolitischer Entscheidungen und Entwicklungen:

- z. B. die Folgen langjähriger Heimaufenthalte ebenso wie andere gesellschaftliche Aussonderungsprozesse außerhalb der Heimbetreuung (vielfältige Ab- und Ausgrenzungen, Klagen gegen behinderte Menschen in der Nachbarschaft o. ä.),
- die jahrzehntelange Verschlechterung der Refinanzierungsbedingungen ist ebenfalls im gesellschaftlichen Zusammenhang zu nennen. Die hiermit verbundene Reduzierung der Personalschlüssel hat aktuell reale, nicht mehr zu übersehende Folgen für die Menschen, die Betreuung erhalten wie auch für die, die sie ausführen.

Rechtliche Ebene

Auf der rechtlichen Ebene lassen sich zwei Aspekte unterscheiden:

- Auf der einen Seite kann jede Person das Recht auf persönliche Notwehr geltend machen. Im Bürgerlichen Gesetzbuch heißt es in § 227 BGB:
Abs. 1: "Eine durch Notwehr gebotene Handlung ist nicht widerrechtlich",
Abs. 2: "Notwehr ist diejenige Verteidigung, welche erforderlich ist, um einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwenden".
- Andererseits dürfen die getroffenen Maßnahmen nicht unverhältnismäßig sein. Die Verhältnismäßigkeit der Mittel wird ggf. gerichtlich überprüft.

3. Was können wir als Betroffene konkret tun?

Christian Janßen

Im folgenden Abschnitt sollen konkrete Hilfen für den Umgang mit Gewaltereignissen wiedergegeben werden. Dabei wird unterschieden, zu welchem Zeitpunkt wir uns im Verlauf einer Eskalation befinden: Vorher, während oder nach einem Gewaltereignis. Das wichtigste Hilfsmittel ist die Gefährdungsbeurteilung in ArbSchG in § 5 (s. Kap.4.2 und 4.3).

3.1 Mögliche Maßnahmen im Zusammenhang mit Gewalt im Betreuungsalltag

3.1.1 Vorbeugung von Gewalt: Was können wir vor einem Übergriff tun?

Alle im Folgenden genannten Maßnahmen dienen dazu, die Entstehung von Gewalt zu verhindern:

- Kontinuität und Verlässlichkeit in der Beziehungsarbeit schaffen und aufrechterhalten,
- gewaltfördernde Tagesstruktur und Rahmenbedingungen soweit möglich ändern,
- im Vorfeld in einem Teamgespräch festlegen, was im Notfall zu tun ist,
- aus vorliegenden Erfahrungen lernen.

Vorbeugend im Team:

- In den Einrichtungen und Diensten sicherstellen (z. B. im Gesamtplan / in der Teilhabeplanung oder durch Beobachtung), dass bei allen Klient*innen geprüft wird, ob und inwieweit sie zu Gewalt neigen können.
- Zu Gewalt neigende Klient*innen sollten (soweit sie dazu in der Lage sind) in ruhigen, stabilen Zeiten zu Details ihrer Impulse befragt werden, um dann (mit ihnen) geeignete präventive Maßnahmen zu entwickeln. Die **Alarmzeichen** wahrnehmen und erkennen lernen,
- „**bewährte Umgangsweisen**“ mit jeder/m Bewohner*in/Klient*n zusammenstellen,
- Diese „Erkenntnisse“ sollten verschriftlicht und für alle im Team zugänglich aufbewahrt werden.
- Hilfe Dritter im Bedarfsfall absprechen,

- **Reflexion** der Kolleg*innen über den eigenen Umgang mit Gewalt.
- Informationen über das Gewaltpotential einer*s Klient*in bei einem Betreuungs- oder Wohnungswechsel weitergeben,
- Aufhebung möglicher Kommunikationsbarrieren (z. B. bei Autismus-Spektrum-Störung oder bei nichtsprechenden Klient*innen),
- Schulungen zur Selbstwahrnehmung,
- Bauliche Vorkehrungen treffen (Fluchtwege, Notrufsystem etc. (vgl. Punkt 9 Bauliche Gegebenheiten)).

Formale äußere Bedingungen:

- Gibt es eine Dienstkleidung bzw. Kleiderordnung im Betrieb?
ggf. Kleidung dem beruflichen Alltag anpassen,
- Möblierung von offiziellen Räumen entsprechend den Empfehlungen z.B. entsprechend der Arbeitsschutzempfehlungen anpassen (Fluchtwege etc.),
- Regelmäßige Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsangeboten.

Im Kontakt:

- Die eigene Körpersprache beachten (Kolleg*innen sollten über das eigene Auftreten und dessen Wirkung fortgebildet werden),
- Klient*in klar, sachlich und beruhigend gegenüberreten, (in der Regel) Blickkontakt halten,
- die Sprache sollte der Klient*in angemessen sein,
- Machtkämpfe unter allen Umständen vermeiden,
- verbale und nonverbale Machtdemonstrationen (Gebärden, Mimik, Gestik) unterlassen,
- laut, einfach und ruhig sprechen,
- störende Geräuschquellen ausschalten (Radio ausschalten, Fenster schließen)
- sich in Klient*in einfühlen, versuchen zu verstehen insbesondere die „subjektive Logik“ des Verhaltens,
- andererseits auch klare Grenzsetzung: „bis hierhin und nicht weiter“ und mögliche Konsequenzen aufzeigen,
- Personen einschalten, die einen guten Kontakt zur Klient*in haben,
- defensive Körperhaltung zeigen, nicht bedrohlich wirken,
- Ich-Botschaften senden: vielleicht weiß die Bewohner*n nicht, wie das Verhalten auf mich wirkt,
- eigene Angst nicht verstecken, sondern der Bewohner*in mitteilen und bitten, das Verhalten aufzugeben, weil es Angst auslöst,
- gefährliche Gegenstände entfernen,
- andere Klient*innen und Besucher*innen bitten, den Ort des Geschehens zu verlassen.

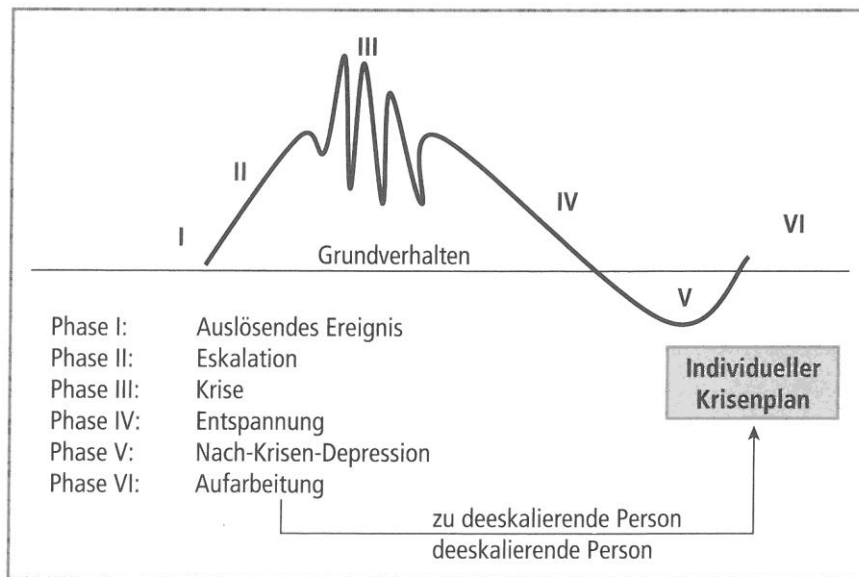
3.1.2 De-Eskalation: Was kann ich tun, um Gewalt zu vermeiden bzw. sie zu reduzieren?

Droht eine Situation zu eskalieren, geht es um konkrete Reaktionsmöglichkeiten für Mitarbeitende, dieser zu begegnen.

Folgende Handlungsoptionen lassen sich dabei in Abhängigkeit von den beteiligten Personen, der Situation und auch der Befindlichkeit der Mitarbeitenden beispielhaft nennen:

- früh einschreiten, Situation unterbrechen,
- Person ablenken (z. B. Zigarette, Kaffee, Themenwechsel: „Ach, hilfst Du mir mal?“)
- Signalisieren: „Ich seh‘ Dich“, „Ich bleibe bei Dir“,
Die Erregung verbalisieren: „Ich sehe, Du bist ganz aufgeregt“
Reden, Verständnis zeigen, Zuwendung geben,
Kompromisse verhandeln.

Krisenplan Deeskalation (nach Breakwell, 1997)



aus: Schanze, 2014, S.429

3.2 Was tun - bei Übergriffen?

Die eigene Sicherheit steht an erster Stelle!

- internen Notruf absetzen
- Raum und genügend Abstand lassen, die Person nicht unterdrücken und einengen, um ihr das Gefühl eines eigenen Handlungs- und Bewegungsspielraums zu geben,
- den Ernst aus der Situation nehmen z.B. durch eine Kapitulation: „Du schaffst uns alle“,
- Umfeld beachten: andere zum Verlassen des Raumes veranlassen,
- gefährliche Gegenstände entfernen,
- sich in die Situation der Bewohner*in einfühlen, um sie in Worte zu kleiden,
- keine bedrohliche, sondern eine friedliche Körperhaltung zeigen,
- körperlich: z.B. den Raum verlassen oder die Bewohner*in aus dem Raum bringen,

und:

- Polizei rufen
- Anwendung des jeweiligen länderspezifischen Psychisch-Kranken-Gesetzes (PsychKG, z. B. Landesregierung NRW, 2023).

Die PsychKG's der Länder ermöglichen freiheitsentziehende Maßnahmen wie Unterbringungen, wenn „bedeutende Rechtsgüter anderer erheblich gefährdet“ sind (ebd.). Sie regeln die Befugnisse von Polizei, Ordnungsämtern, Sozialpsychiatrischen Diensten und rechtlichen Betreuer*innen.

Für Hilfen sind die Sozialpsychiatrischen Dienste zuständig. Zwangsbehandlungen und Einweisungen in die Psychiatrie können nur durch richterlichen Beschluss wegen Selbst- und/oder Fremdgefährdung erwirkt werden.

3.3 Was tun - nach Übergriffen?

Für alle betroffenen Kolleg*innen muss gewährleistet sein, dass sie kurzfristig aus der belastenden Situation herausgenommen werden (können).

Für den Umgang nach Gewaltereignissen sollten Eckpunkte in der Einrichtung verabredet werden:

- Kolleg*innen haben grundsätzlich ein Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Gewaltereignissen.
- Für alle Mitarbeitenden stehen intern Ansprechpartner*innen zur Koordination sowie zur weiteren Betreuung und Beratung zur Verfügung.

Dies kann betrieblich nach einem Übergriff auch als „Kollegiale Nachsorge“ / „Erstbetreuung“ oder als „Ersthelfer*in nach Gewalt“ bzw. „Mental Health First Aid“ (www.mhsa-ersthelfer.de/de/faq [19.6.2025]) organisiert werden.

In der kollegialen Nachsorge ist das erste Ziel, der oder dem Betroffenen Sicherheit und Rückhalt zu vermitteln, Ruhe ausstrahlen, behutsam Kontakt aufnehmen.

Wichtig ist, die betroffene Person nicht alleine zu lassen, einfach da sein. Es sollten keine Nachfragen zum Geschehen gestellt werden, die Kollegin sollte sich in einen geschützten Bereich/Umgebung zurückziehen und aufmerksam zuhören (können). Es geht auch darum, Bedürfnisse zu erkennen, zu erfragen und umzusetzen. Bei Notwendigkeit sollte sie professionelle Hilfe organisieren (z. B. ärztliche/fachärztliche, psychologische oder psychotherapeutische Betreuung).

Eine Schulung der Ersthelfenden und deren Auswahl ist dabei ein wichtiger Aspekt bei der Einführung des betrieblichen Konzeptes. Es gibt Untersuchungen darüber, dass gerade Menschen mit eigener hoher psychischer Belastung bzw. einer psychischen Störung Interesse an derartigen Themen entwickeln. Wären Schulungen offen ausgeschrieben, gäbe es sicherlich einige Kolleginnen oder Kollegen, die sich aus dieser eigenen Betroffenheit bereit erklären. Diese sind aber selten die Richtigen, sich auch um die Sorgen und Probleme der Kolleginnen und Kollegen zu kümmern.

Es sollte daher ein Konzept entwickelt werden, dies einschränken zu können: Zur Auswahl der Ersthelfenden können z.B. die Teams angeschrieben werden. Diese sollen überlegen, wer aus ihrem Team an der Schulung teilnehmen soll, kann und will. Damit kann auf das Team als Korrektiv gesetzt werden.

Die Arbeit mit jedem Konzept insbesondere Mental First Health Aid benötigt darüber hinaus eine kontinuierliche fachliche Begleitung sowohl bei der Einführung des Konzepts im Betrieb wie auch dessen erfolgreiche und v.a. nachhaltige Umsetzung.

- Alle betroffenen Mitarbeitenden haben nach einem psychisch belastenden Gewaltereignis die Möglichkeit zu einem Gespräch mit einer Person ihrer Wahl. Darüber hinaus findet eine Bearbeitung in Teamgesprächen statt.
- Das Team ist von einem Gewaltvorfall immer mitbetroffen. Er in wird einer oder mehreren Teamsitzung(en) besprochen. Nach Bedarf werden Moderator*innen oder psychologische Hilfe einbezogen.

Eine weitere Festlegung könnte lauten:

„Der/die Betroffene ist von jeglicher Verantwortung und Betreuungsarbeit gegenüber der gewaltausübenden Person zu entbinden. Es sei denn, der/die Mitarbeitende wünscht diese Entbindung nach einem Gespräch mit der Leitung/Team ausdrücklich nicht (dann sollte die gewaltausübende Person hinzu gebeten werden). Dieses Gespräch sollte dokumentiert werden“ (Janßen, 2016b, S.11).

All diese Punkte können durch den Arbeitgeber und die betriebliche Interessenvertretung in einer „Betriebsvereinbarung Umgang mit Gewalt - Gewaltprävention“ festgeschrieben werden (s. Kap. 4.4 Betriebsvereinbarung „Umgang mit Gewalt - Gewaltprävention“).

Abschließend ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung (GBU) „Gefährdung durch Menschen“ oder „Gewaltprävention“ durchführt bzw. die vorhandene überprüft und anpasst. Die GBU ist mitbestimmungspflichtig und sollte beteiligungsorientiert mit den Mitarbeitenden in (einem) Teamgespräch(en) mit externer Moderation erarbeitet und die Erkenntnisse nach dem Gewaltereignis mit ggf. veränderten Maßnahmen dokumentiert werden.

Die Dokumentation von Gewaltvorgängen im Betrieb und den abgeleiteten Maßnahmen dient der betrieblichen Prävention. Ein Beispiel für eine separate Gewaltdokumentation neben der berufsgenossenschaftlich empfohlenen obligatorischen Unfallanzeige findet sich auf der ver.di-Internetseite (siehe Janßen, 2016b, 2019, [Hier klicken](#)).

D. h. es geht darum, aus Gewaltvorgängen zu lernen: „Was können wir beim nächsten Mal besser machen?“

Eine Systematik dient dazu, Handlungshilfen für die Mitarbeitenden sowie präventive Maßnahmen in für das jeweils betroffene Team und als Anregung für die Einrichtung insgesamt zu entwickeln.

3.4 Strafanzeige/ Strafantrag (gegen Klientinnen und Klienten)

Christian Janßen

Ob eine Strafanzeige oder ein Strafantrag nach einem Übergriff gestellt wird, ist eine Frage an die betroffene Person, aber auch an die Einrichtung. Die Entscheidung hängt sicherlich auch vom Grad der Behinderung, wie auch vom Vorgehen in der Einrichtung ab.

Bei Personenschäden

„Bei Übergriffen auf Beschäftigte kann es sich auch um eine Straftat handeln. In einer Einrichtung, die Gewalt gegen Kolleginnen und Kollegen nicht toleriert, sollte im weiteren Umgang mit dem Vorfall folgerichtig geprüft werden, ob auch eine Strafanzeige gegen den Täter oder die Täterin gestellt wird, und zwar durch eine verantwortliche Führungskraft.

Wird die Strafanzeige von der Einrichtung gestellt, wird durch diese institutionelle Reaktion ein betroffener Mitarbeiter oder eine betroffene Mitarbeiterin geschützt und entlastet.“ (BGW, 2016, S.21)

Die Grundlage für ein Tätigwerden des Arbeitgebers und den Schutz der Mitarbeitenden (neben dem Arbeitsschutzgesetz von 1996) ergibt sich aus dem 2023 erlassenen Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Deutscher Bundestag, 2023).

Hier heißt es im Kapitel IV. Schutz und Prävention unter:

„Artikel 10

Jedes Mitglied (die Bundesrepublik) trifft angemessene Maßnahmen, um:

(...)

c) die Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und angemessen ist, und sicherzustellen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Privatsphäre und Vertraulichkeit nicht missbräuchlich angewandt werden; (...)

1. Was ist eine Strafanzeige und wo kann sie gestellt werden?

- a. Die Strafanzeige ist die Mitteilung eines Anfangsverdachts an die Ermittlungsbehörden.
- b. Die Anzeige kann gegenüber der Polizei, der Staatsanwaltschaft oder dem Amtsgericht erstattet werden. Es ist keine bestimmte Form erforderlich. Die Erstattung der Anzeige ist auch online möglich (Serviceseite Polizei, [hier klicken](#)). Eine schwere oder gefährliche Körperverletzung gilt als Officialdelikt, weshalb eine einmal gestellte Strafanzeige nicht zurückgenommen werden kann. Die Polizei muss bei Officialdelikten den Fall an die Staatsanwaltschaft weiterleiten - auch wenn man als Betroffene keine Anzeige erstattet.
- c. Die zuständige Ermittlungsbehörde wird ein Ermittlungsverfahren einleiten und prüfen, ob Sie öffentliche Klage einreichen will.

2. Was ist ein Strafantrag?

- a. Unabhängig von der Strafanzeige, ist bei bestimmten Delikten die Strafverfolgung nur dann möglich, wenn zusätzliche Kriterien vorliegen. Zu unterscheiden sind absolute Antragsdelikte von eingeschränkten Antragsdelikten. Bei absoluten Antragsdelikten kann die Tat nur auf Antrag verfolgt werden. Fehlt dieser Antrag, dann liegt ein Verfolgungshindernis vor. Bei den eingeschränkten Antragsdelikten kann die Staatsanwaltschaft das öffentliche Interesse an der Verfolgung bejahen und trotz fehlenden Antrags verfolgen.
- b. Den Strafantrag stellt in der Regel die geschädigte/verletzte Person. In Einzelfällen gibt es Ausnahmen z.B. Antragstellung durch den gesetzlichen Vertreter oder Erben.

3. Wer kann eine Strafanzeige stellen?

Geschädigte Beschäftigte können eine Strafanzeige stellen, da die Folgen der Straftat sie als Person betreffen, in dem sie als Person geschädigt wurden bzw. ihr Eigentum geschädigt ist.

4. Wer entscheidet, ob eine Strafanzeige gestellt wird?
 - a. Die geschädigte Beschäftigte kann für sich entscheiden, ob sie/er eine Anzeige erstattet.
 - b. Die Einrichtung/der Dienst kann eine Strafanzeige stellen, d.h. eine Rechtsverletzung eines anderen anzeigen. Das kann auch in solchen Fällen geschehen, in denen die geschädigte Person selbst keine Anzeige oder einen Strafantrag stellen möchte. (Beachtung der Leitlinie Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt)
 - c. Die Führungskraft entscheidet, ob durch die Einrichtung/den Dienst eine Strafanzeige erstattet wird.
5. Welche Vorfälle können zur Anzeige gebracht werden?
 - a. Grundsätzlich können alle Delikte angezeigt werden. Das heißt, jedes Delikt kann, muss aber nicht angezeigt werden. Denn in der Regel besteht keine Pflicht zur Erstattung einer Anzeige. Eine Ausnahme stellen geplante schwere Straftaten dar.
 - b. In der Praxis ist abzuwägen, welche Delikte mit welcher Intention zur Anzeige gebracht werden sollen. Liegt eine Körperverletzung vor oder eine Bedrohung? Gibt es eine Häufigkeit von Vorfällen durch eine Klientin/einen Klienten? Welche Delikte zur Anzeige gebracht werden, entscheidet die geschädigte Person für sich bzw. die Führungskraft für die Einrichtung/den Dienst.
 - c. Zum Schutz der Rechte von geschädigten Kolleg*innen kann eine Anzeige in vielen Fällen ratsam sein. In einem sogenannten „Adhäsionsverfahren“ können geschädigte Personen zivilrechtliche Ansprüche (z. B. Schadensersatz oder Schmerzensgeld), die aus einer Straftat erwachsen, statt in einem eigenen zivilgerichtlichen Verfahren unmittelbar im Strafprozess geltend machen.
 - d. Auch im Hinblick auf eine mögliche Kündigung des Betreuungsvertrages ist es meistens zweckmäßig, dass die Verletzungshandlungen auch zur Anzeige gebracht werden.
6. Adresse geschädigter Kolleginnen/ Kollegen bzw. als Zeuginnen/Zeugen
Bei Beschäftigten kann und sollte die Dienstadresse angegeben werden, da der Vorfall sich im Arbeitstag ereignet hat. Durch die Dienstadresse ist die Erreichbarkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gewährleistet. Darüber hinaus bietet die einen Schutz vor nachträglicher Verfolgung. Die private Adresse muss nicht angegeben werden.
7. Kosten
Weder für die Strafanzeige noch für den Strafantrag werden Kosten fällig. Nachteile für die Anzeigeerstatte(r)in oder Antragstellerin können sich nur dann ergeben, wenn eine rechtswidrige Tat vorgetäuscht wird oder durch wissentlich falsche Angaben ein anderer zu Unrecht verdächtigt wird.
8. Datenschutz und Schweigepflicht
Schweigepflicht oder Datenschutz stehen einer Anzeige nicht entgegen, wenn eine Beschäftigte selbst verletzt wurde und lediglich die erforderlichen Angaben macht (z.B. Name und Adresse der Klientin/des Klienten und Tathergang). Das heißt, die für die Strafverfolgung relevanten Daten der Klientin/des Klienten können im Rahmen der Strafanzeige weitergegeben werden.
Rechtlich problematisch sind Strafanzeigen, wenn Beschäftigte einer besonderen, Schweigepflicht unterliegen. In solchen Fällen muss im Einzelfall geprüft werden, ob die Schweigepflicht gebrochen werden darf.
9. Unterstützung und Begleitung durch Dienstvorgesetzte
Dienstvorgesetzte sollten im Rahmen des arbeitsrechtlichen Schutzes die geschädigte Person begleiten, bestärken und ihr beratend zur Seite stehen.

Bei Sachschäden

- ggf. ist Anzeige wegen des dem/der Mitarbeitenden zugefügten Sachschadens zu prüfen.
- ggf. ist Anzeige wegen eines dem Eigentum des Trägers zugefügten Sachschadens zu prüfen.

3.5 Was können wir individuell weiter tun?

Christian Janßen & Peggy Munch

3.5.1 Was können wir weiter tun als Kolleg*innen:

Eine erste Reaktion ist, sich an die interne psychische und / oder kollegiale Ersthelferin (s. Kap. 3.3) zuwenden – wenn diese in der Einrichtung vorhanden ist. Andernfalls können Gewaltschutzbeauftragte bzw. Vorgesetzte und Reha- oder psychologische Fachdienste angesprochen werden, die die notwendigen Schritte einleiten. Außerdem sollten Eintragungen im Verbandbuch oder „Meldeblock für Dokumentation von Erste Hilfe-Maßnahmen“ und der Unfallanzeige erfolgen und ein Erstgespräch bei der Unfallkasse bzw. BGW eingefordert werden.

3.5.2 Besondere Maßnahmen

Wiedergutmachungsvereinbarungen mit dem Klienten / der Klientin können aus pädagogischen Gründen bei manchen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung wirksam sein - ggfs. sollte im Einzelfall deren Einsatz geprüft werden.

3.5.3 Verbandbuch und Unfallanzeige

Eintragung im „Verbandbuch/Meldeblock“

Jede Verletzung während der Arbeit muss individuell aus versicherungsrechtlichen Gründen für die Berufsgenossenschaft dokumentiert werden (§ 193 SGB VII, z.B. DGUV, 2014, BGW, 2007). Damit ist auch der Versicherungsschutz der oder des Betroffenen gewahrt.

Kleinere Verletzungen werden in das Verbandbuch / den Meldeblock eingetragen. Der Eintrag muss immer dann erfolgen, wenn bei einem Vorfall keine Unfallanzeige gestellt wird (ab 2024 kann das digitale Verbandbuch genutzt werden. Hinweis unter: <https://www.dguv.de/fb-ersterhilfe/themenfelder/dokumentation-von-erste-hilfe-leistungen/index.jsp> [14.11.2024]). Es muss dabei nicht zu einem Arbeitsausfall gekommen sein (Beispiel: Bisswunden, Kratzwunden werden mit Desinfektionsmittel gesäubert = Eintrag im Verbandbuch).

„Unfallanzeige“ der gesetzlichen Unfallversicherung

Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung, jede Verletzung während der Arbeit, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen nach sich zieht oder beim Durchgangsarzt vorgestellt wird, aus versicherungsrechtlichen Gründen bei der Berufsgenossenschaft anzuzeigen (DGUV, 2014, BGW, 2007, 2019). Ab 2028 geschieht dies elektronisch.

Das gilt ebenso für die psychischen Folgen von Gewalterfahrungen.

Bei psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit sollte unter der Rubrik „Geschädigtes Organ: Psyche“ eingetragen werden.

„Jeder Gewaltvorfall ist versicherungsrechtlich ein Arbeitsunfall, wenn er einen körperlichen Schaden oder eine seelische Verletzung verursacht. Bei mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit *muss* der Betrieb den Gewaltvorfall als Arbeitsunfall an die zuständige Unfallkasse oder Berufsgenossenschaft melden.“

Die Unfallversicherungen und Berufsgenossenschaften empfehlen, **ein Gewaltereignis auch dann per Unfallanzeige zu melden, wenn keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit vorliegt, sie aber vermuten, dass der oder die Betroffene Unterstützung bei der Verarbeitung des Erlebnisses benötigen könnte**. Nur so erfährt der Unfallversicherungsträger von dem Vorfall und kann Hilfen anbieten. Denn häufig wird unterschätzt, dass durch ein solches Ereignis – auch wenn es keine sichtbaren Verletzungen hinterlassen hat – eine psychische Traumatisierung stattgefunden haben kann. Der gesundheitliche Schaden wird dann erst später offensichtlich und die Arbeitsunfähigkeit tritt verzögert ein. Beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass auch Beschäftigte, die das Ereignis lediglich beobachtet haben, in Mitleidenschaft gezogen oder psychisch traumatisiert worden sein können und eventuell ebenfalls Unterstützung benötigen.

Die Unfallversicherung koordiniert alle erforderlichen Maßnahmen zur Akutversorgung, Rehabilitation und Wiedereingliederung. Nach Eingang einer Unfallanzeige mit einem Hinweis auf psychische Verletzung beziehungsweise Traumatisierung nimmt die Unfallversicherung mit dem Betroffenen Kontakt auf und bietet Unterstützung an. Für die Frühintervention und Behandlung von psychischen Gesundheitsstörungen steht der DGUV ein bundesweites Netzwerk mit über 550 qualifizierten Psychotherapeuten und -therapeutinnen zur Verfügung. (...) Innerhalb von ein bis zwei Wochen nach Eingang der Meldung beim Unfallversicherungsträger starten bis zu fünf probatorische Sitzungen. Diese dienen der Krisen- oder Frühintervention sowie einer Unfall- und Trauma-Anamnese. Zudem wird der Bedarf weiterer psychotherapeutischer Maßnahmen geprüft.“ (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege - BGW, 2019, S.29-30, s.u. Kap. 3.5.5.2 Individuelle Bearbeitung von Traumafolgestörungen und Retraumatisierung).

Info: Wann ist ein Gewaltereignis der BGW zu melden?

Bei Arbeitsunfällen gilt generell eine Meldepflicht, sobald es zu einer über drei Kalendertage hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit kommt oder ein Todesfall vorliegt. Doch bei Gewalt- oder anderen Extremereignissen können psychische Folgen zeitverzögert auftreten. Daher empfiehlt die BGW:

1. **Extremereignisse immer melden***: insbesondere schwere Körperverletzungen, Sexualdelikte oder (Raub-) Überfälle, auch auf dem Arbeitsweg. Dabei müssen auch Beschäftigte berücksichtigt werden, die das Geschehen miterlebt oder Betroffenen geholfen haben und dadurch ebenfalls psychisch belastet sein können.
**Achtung: Sofern keine Meldepflicht für den jeweiligen Arbeitsunfall besteht, muss für die Meldung an die BGW die Zustimmung der versicherten Person vorliegen!*
2. **Gewaltereignisse immer dann melden*, wenn psychische Auffälligkeiten** bei direkt oder indirekt betroffenen Beschäftigten bemerkbar werden. (Siehe Hinweis zu 1.)
3. **Bei häufigem Auftreten von Gewalt im Betrieb individuell Kontakt mit der BGW aufnehmen.** Das gilt vor allem, wenn es regelmäßig jeden Monat oder gar täglich zu Vorfällen kommt und ein hohes Risiko von psychischen Folgen für die Beschäftigten absehbar ist.

In: Hanssen, A., (2019, S.14-17)

Arbeitsunfälle: Digitale Meldung wird Pflicht

Betriebe und Dienststellen müssen Unfälle und Berufskrankheiten von Beschäftigten bei der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) und der Berufsgenossenschaft melden. Bislang musste die Anzeige von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mittels eines Vordrucks auf Papier erfolgen.

Ab Anfang 2024 ist das auch elektronisch möglich – über das Serviceportal der Gesetzlichen Unfallversicherung. Die Änderung geht auf die „Verordnung zur Neuregelung der Anzeige von Versicherungsfällen in der gesetzlichen Unfallversicherung“ vom 20. 7. 2023 zurück.

Bis die elektronische Meldung ab 1. Januar 2028 für alle Betriebe und Dienststellen Pflicht wird, gibt es eine Übergangsfrist. Das bedeutet: Bis Ende 2027 können Unfall- und Krankheitsanzeigen neben der elektronischen Variante wie bisher noch in Papierform eingereicht werden, bis dahin stehen die Musterformulare online zum Ausdrucken zur Verfügung. Ab 2028 kann die Meldung dann nur noch per digitaler Datenübertragung erfolgen. In: Computer und Arbeit, 2024, 1, 7, [Hier klicken](#).

3.5.4 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) – Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV)

- **Liste für Durchgangsarzte, Psychotherapeuten etc. von der Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**

Das Angebot der Unfallkassen bietet die Möglichkeit, zur Bewältigung von Gewaltereignissen kurzfristig fünf psychotherapeutische Gespräche durch niedergelassene Psychologische Psychotherapeut*innen in Anspruch zu nehmen. Über den folgenden Internetlink können die Psychologischen Psychotherapeuten gefunden werden, die für die Unfallkasse Gespräche anbieten können. Die Liste für die Suche nach Durchgangsarzten, Psychotherapeuten etc. vor Ort wird von der DGUV gepflegt (DGUV, (BGW, [Hier klicken](#)), Hinweis: Auf der Seite kann oben ganz rechts die zu suchende Berufsgruppe „Psychotherapeut*innen“ angeklickt und der Ort eingegeben werden).

- **Krisentelefon der BGW - Telefonisch-psychologische Beratung für Unfallverletzte**

Die BGW hat seit neuestem ein Angebot über eine telefonische Krisenberatung eingerichtet, die von dem eben genannten Angebot unterscheidet.

Es geht dabei um eine telefonisch-psychologische Beratung von bis zu fünf Terminen à 50 Minuten (BGW, [Hier klicken](#)). Hier lässt sich zeitnah und ortsunabhängig eine Unterstützung in einer psychischen Krise erreichen und ggf. weiterer Unterstützungsbedarf klären.

3.5.5 Psychologische Beratung / Psychotherapie

Christian Janßen

3.5.5.1 Psychologische Beratung in Wohngruppenteams

In manchen Fällen ist auch die Erstellung bzw. Anpassung des pädagogischen Konzeptes der Einrichtung oder des Dienstes und deren Umsetzung für die betroffene Wohngruppe deeskalierend. Dies kann darüber hinaus unter Beteiligung psychologischer Fachexpertise zur Beratung und Begleitung des Teams erfolgen, Beispiele sind der Psychosoziale Dienst der Einrichtung, das Konsulententeam des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR, Eekelar, 2009, S.442-445, [Hier klicken](#)) der als einrichtungsübergreifender Psychologischer Dienst des Leistungsträgers verstanden werden kann) oder fachlich versierte Psychologische Psychotherapeutinnen vor Ort.

3.5.5.2 Individuelle Bearbeitung von Gewaltereignissen, Traumafolgestörungen und Retraumatisierung

Die BGW hat ein „Krisentelefon“ entwickelt und vermittelt über die Internetseite der DGUV örtlich ansässige Psychotherapeutinnen, die von Gewalt Betroffene schnell in fünf stützenden (sogenannten probatorischen) Gesprächen auffangen sollen. Diese Beispiele sind in Kap. 3.5.4 dargestellt.

Traumafolgestörungen

Aus Gewalterfahrungen mit Klient*innen können, wie bei anderen Gewalterfahrungen auch, psychische Störungen entstehen, die behandelt werden müssen (vgl. Bundesverband der Unfallkassen, 2006).

Solche schwereren Folgen von Gewalterfahrungen sind z.B. Schwierigkeiten ein- oder durchzuschlafen, Reizbarkeit oder Wutausbrüche, Konzentrationsschwierigkeiten, Übererregung oder übertriebene Schreckreaktionen. Dazu können auch schwere Ausfälle kommen wie körperliche Reaktionen oder intensive psychische Belastung bei der

Konfrontation mit Hinweisreizen, wiederkehrende und eindringlich belastende Erinnerungen an das Ereignis oder Handeln oder Fühlen – so als ob das traumatische Ereignis wiederkehrt. Diese Beschwerden sollten ernst genommen und psychotherapeutisch behandelt werden.

Retraumatisierung

Unfälle mit Verletzungen sind meistens leicht zu diagnostizieren und eine Behandlung ist ebenfalls häufig klar. Bei einem Wegeunfall mit Beinbruch bleiben z.B. bei diesen Fragen keine Unklarheiten – das ist wahrscheinlich einleuchtend. Wobei auch bei Verkehrsunfällen immer auch eine psychische Komponente enthalten ist, wenn z.B. nach einem Unfall die Angst auf viel befahrenen Straßen wieder mit dem Fahrrad zu fahren, Schrecksituationen an Kreuzungen und Ausfahrten etc. noch länger erhalten bleiben.

Gewalterfahrungen können – unabhängig von konkreten Verletzungen – dagegen auch (viel) später noch psychische Auswirkungen haben. Retraumatisierung nennt man Zustände, in denen sich längst vergessene, vergessen geglaubte oder vermeintlich abgeschlossene Gewalterfahrungen aktualisieren und psychisch wirksam werden: Betroffene erleben bei einem anderen Bewohner eine ähnlich bedrohliche Situation, wie sie sie vor längerer Zeit schon einmal erlebt haben. Dann kann diese neue Situation unerwartete oder unerwartet heftige psychische Reaktionen zu Folge haben, die bis zu langfristigem Ausfall aufgrund einer psychischen Störung reichen. Ein Beispiel mag eine solche psychische Reaktion verdeutlichen: die Gerichtsverhandlung eines psychiatrischen Klienten. Der Mitarbeiter hatte den Bewohner aufgrund einer Gewaltsituation privat angezeigt. Der Bewohner raunte ihm in der Gerichtsverhandlung zu „Ich kenn´ Deine Adresse, ich mach´ Deine Tochter platt!“. Dieser bedrohliche Ausspruch hatte zur Folge, dass der Mitarbeiter über Monate hinweg wegen psychischer Probleme nicht arbeitsfähig war. Das Beispiel zeigt jedoch auch noch einmal, wie dringend es ist, eine Strafanzeige nicht mit der Privatadresse zu versehen, sondern immer mit der Dienstadresse.

4. Was kann die betriebliche Interessenvertretung tun?

Christian Janßen

Gewaltvorfälle in den Einrichtungen und Diensten müssen immer von der betrieblichen Interessenvertretung aufgegriffen werden: sowohl auf konkreter, individueller Ebene wie auch auf Teamebene und ggf. auf Einrichtungsebene. Um Gewaltvorfälle als Interessenvertretung wahrzunehmen, müssen hier Regelungen mit der Geschäftsführung zur Information und nach Möglichkeit zum Umgang mit Gewalt in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Die Interessenvertretung sollte prüfen, nach welchen gesetzlichen Grundlagen sie eine Handhabe hat.

Neben den zugrundeliegenden gesetzlichen Mitbestimmungstatbeständen sind dies v.a. die für alle Arbeitgeber in Deutschland gültigen arbeitsschutzbezogenen Gesetze und Verordnungen. Gewalt ist nach dem Arbeitsschutzgesetz eine „Gefährdung der Gesundheit“. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, diese auszuschließen und Restgefährdungen zu minimieren (ArbSchG § 3 s. Kap. 4.3).

Die Interessenvertretung hat in Bezug auf Gesundheitsgefährdungen daher eine Reihe von starken gesetzlichen Einflussmöglichkeiten. Diese sollen in den folgenden Abschnitten erläutert werden.

4.1 Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungstatbestände der betrieblichen Interessenvertretung

Christian Janßen

Die den Betriebs- und Personalräten (BR, PR) sowie den Mitarbeitendenvertretungen (MVG) zugrundeliegenden Gesetze legen klare Mitbestimmungstatbestände zu Gesundheitsgefährdungen fest. Das sind das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das

Bundespersönalvertretungsgesetz (BPerVG) und die Persönalvertretungsgesetze der Länder, das Mitarbeitendenvertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) oder der Landeskirchen und ihrer Diakonisches Werke sowie die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der Katholischen Kirche und Caritas.

Die grundlegenden Anknüpfungspunkte für eine umfassende Mitbestimmung von Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Reduzierung gesundheitlicher Gefährdungen liegen in allen Mitbestimmungsgesetzen vor: § 87 (7) BetrVG, § 75 (3) 11 BPersVG, § 40b MVG, § 36 Nr. 10 Rahmen-MAVO.

Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist beispielsweise in § 87 (1) 7 BetrVG verankert. Dort heißt es:

„§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (...)

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. (...)

In § 80 BetrVG sind allgemeine Aufgaben des Betriebsrates – wie in den anderen Mitbestimmungsgesetzen – festgelegt (ein Auszug unten).

Mitbestimmung nach den Persönalvertretungsgesetzen

Grundsätzlich gilt gemäß § 75 (3) 11 BPersVG die gleiche Regelung auch für Personalräte:

„§ 75 Uneingeschränkte Mitbestimmung (...)

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über (...)

11. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, (...)

Die Grundlage der Mitbestimmung in dem für NRW gültigen Landespersönalvertretungsgesetz ist in § 72 Nr. 4, 6, 7 LPersVG NRW geregelt.

Mitbestimmung nach der Mitarbeitervertretungsordnung

In der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der Katholischen Kirche und Caritas wird in § 27 Abs. 3 Nr. 7 als allgemeine Aufgabe der MAV festgelegt, „sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen...“. Die Mitbestimmung ist unter § 36 Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle geregelt. Unter Ziffer 10 sind „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“ aufgezählt.

Mitbestimmung nach Mitarbeitendenvertretungsgesetz

In dem für die evangelische Kirche und ihrer Diakonie zugrundeliegenden Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG-EKD) finden sich die entsprechenden Regelungen in § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung. In Ziffer g) heißt es „Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern“. Die Mitbestimmung ist in § 40 MVG – „Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten“ festgelegt.

Hier heißt es:

„Die Mitarbeitendenvertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht (...)

b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“ (...)

Dabei ist im MVG der Passus zur Zuständigkeit der MAV im Vergleich zu den anderen Mitbestimmungsorganen entscheidend weiter gefasst:

Alle *Maßnahmen* der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes, also auch alle Maßnahmen des sog. Arbeitsschutzes sind, soweit sie nicht gesetzlich genau vorgegeben sind, der Dienstgeber also Entscheidungsspielräume hat, nach § 40 b) MVG.EKD uneingeschränkt mitbestimmungspflichtig und daher nicht alleinige oder vorrangige Aufgabe des Arbeitgebers. Dies gilt insbesondere auch für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG (Joussen, Mestwerdt, Nause & Spelge, 2023, Rz 38f zu § 40).

Für ein Vorgehen der betrieblichen Interessenvertretung ist auf den Einflussbereich des jeweiligen Mitbestimmungsgesetzes zu achten. Beispielsweise hat das Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG) im Arbeitsschutz eine der wenigen weiter gefassten Bestimmungen im Mitbestimmungsrecht im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz: Der Spielraum des Arbeitgebers zur Verhinderung und Minderung von Gesundheitsgefährdungen führt nach der Kommentierung zum MVG dazu, dass „überall dort, wo sich der Arbeitgeber mit der Umsetzung im Arbeits- und Gesundheitsschutz bewegen kann, die Mitarbeitendenvertretung in der Mitbestimmung ist“ (Baumann-Czichon, 2018⁴, S.357, RZ 19). Eine entsprechende Maßnahme kann in der Diakonie damit erst nach Zustimmung der MAV umgesetzt werden. „Der Begriff der Maßnahme (im MVG) ist in diesem Zusammenhang weit auszulegen. Er umfasst nicht nur Maßnahmen der konkreten Gefahrenabwehr. Vielmehr greift das Mitbestimmungsrecht schon bei der Vorbereitung und im weitesten Sinne präventiven Maßnahmen ein (vgl. KGH-EKD-Beschluss vom 09.07.2007 AZ - II-0124/N24-07).

Das BetrVG bezieht sich dagegen auf „konkrete Gefährdungen“: „Das Mitbestimmungsrecht (des BR) bezieht sich auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschriften konkretisieren. [...] § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG setzt das Vorliegen konkreter Gefährdungen i.S.v. § 5 Abs. 1 ArbSchG voraus (Pieper AuR 2016, 32) ... und nicht erst konkreten Gesundheitsgefahr“ (BAG 28.3.2017 – 1 ABR 25/15 § 87 Abs. 1 Nr. 7) (...)

Die Mitarbeitervertretung (hat ...) beim Vollzug von Unfallverhütungsvorschriften und anderen Rechtsnormen (...) die Aufgabe, die ordnungsgemäße Anwendung der Rechtsvorschriften zu überprüfen (§ 35 Abs. 3 Buchst. b; vgl. Fey/ Rehren, § 40 Rz. 12).

Soweit der Dienststellenleitung ein Ermessen darüber zusteht, ob und ggf. wie sie eine Maßnahme durchführt, besteht ein Mitbestimmungsrecht (vgl. Schiedsstelle der Konföderation, Kammer DW Hannovers, Beschluss vom 19.05.1998, 2 VR MVG 60/97). Die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebenden Verpflichtungen bedürfen in jedem Fall der betriebsbezogenen Konkretisierung. Hier liegt eine abschließende Festlegung nicht vor, sodass die entsprechenden Maßnahmen wegen des dem Arbeitgeber eingeräumten Gestaltungsspielraums dem Mitbestimmungsrecht unterliegen.“ (Baumann-Czichon, 2018⁴, S.357, RZ 19)

Weil die meisten Vorschriften des ArbSchG, aber auch der dazu ergangenen Rechtsverordnungen und der Unfallverhütungsvorschriften (§ 15 SGB VII) als Rahmenvorschriften ausgestaltet sind, eröffnen sich für die betriebliche Interessenvertretung enorme Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen im Wege der Mitbestimmung zu verbessern.

In allen gesetzlichen Grundlagen zur Mitbestimmung finden sich auch Passagen zur Information der betrieblichen Interessenvertretung und deren Gestaltung mit Aushändigung erforderlicher Unterlagen.

Hier als Beispiel die Regelung im BetrVG:

§ 80 BetrVG

Allgemeine Aufgaben (des Betriebsrats)

„(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

(...)

9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; (...)

(...)

Er hat jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.“

Bei allen Themen und Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung ist es notwendig, einen Prozess zu initiieren, um die Beschäftigten in der Einrichtung z.B. durch Vereinbarung beteiligungsorientierter Instrumente mitzunehmen.

4.2 Gesetzlicher Arbeitsschutz

Christian Janßen

Für alle Sozialunternehmen, Einrichtungen und Dienste gelten als weitere Grundlage der Einflussnahme auf die Reduzierung gesundheitlicher Gefährdungen die bundes- und länderspezifischen Gesetze und Arbeitssicherheitsregelungen: Dies sind das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) als grundlegende Handlungsbasis sowie die darauf fußenden Verordnungen zur Arbeitssicherheit und ihre spezifizierenden Arbeitsschutzregeln (wie z.B. die Arbeitsstättenverordnung (ArbStV), die Biostoffverordnung (BioStV), Arbeitsstättenregeln (ASR) etc.). Darüber hinaus gibt es auch in anderen Bereichen wie der Arbeitszeit mit dem Arbeitszeitgesetz Grundlagen für die Einflussnahme der betrieblichen Interessenvertretung.

Diese gesetzliche Basis der Arbeitssicherheit, deren Teil der Schutz vor und die Minimierung von Gewalt in der Arbeit ist, soll im Folgenden erläutert werden (s. auch Anlage 1 [Hier klicken](#) – Gesetzliche Grundlagen³).

Die grundlegende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz folgt aus § 618 Abs. 1 BGB Pflicht zu Schutzmaßnahmen. Hier heißt es: „(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“

Zunächst sollen jedoch die bundesgesetzlichen Grundlagen mit dem „Gesetz zum Schutz vor Gewalt ILO“ vom Mai 2023 als Basis für gesetzlich verankerte Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Schutz vor Gewalt begonnen werden.

4.2.1 Gesetz zum Schutz vor Gewalt ILO (2023)

Christian Janßen

Ziel des Übereinkommens ist es, die rechtliche Grundlage für eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu schaffen. Bisher existierte kein internationales Instrument, das umfassend davor schützt. Zudem soll mit dem Übereinkommen als ein internationaler Mindeststandard

³ Wir haben uns entschlossen, Beispiele im Internet zu verlinken. Wir sind uns dabei im Klaren darüber, dass jeder Betrieb eigen ist und ein Beispiel daher nicht dazu dienen kann, einfach kopiert zu werden. Uns ist es jedoch wichtig, Anregungen zu geben, aus denen Ihr in den Interessenvertretungen schöpfen könnt. Soweit möglich haben wir die Quellen angegeben.

eine Regelungslücke geschlossen werden. Das Übereinkommen schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt vor Gewalt und Belästigung. Ebenso geschützt sind natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben. Verantwortlich für den Schutz sind neben dem Staat, durch arbeitsrechtliche, strafrechtliche oder polizeiliche Maßnahmen, auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Zusammen mit der Empfehlung Nr. 206 erkennt das Übereinkommen Nr. 190 das Recht eines jeden auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung an und bietet einen gemeinsamen Handlungsrahmen. Es liefert die erste internationale Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nehmen verschiedene Formen an und führen zu körperlichen, psychischen, sexuellen und wirtschaftlichen Schäden.

In Deutschland wurde die Empfehlung vom Deutschen Bundestag als "Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt - Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt" am 30.5.2023 ratifiziert und ist damit gültig (vgl. auch Kap. 1. Definition von Gewalt und Belästigung [Hier klicken](#) Gesetzliche Grundlagen).

4.2.2 Arbeitsschutzgesetz

Werner Zeltinger & Christian Janßen

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) wurde erst 1996 erstmals verabschiedet und 2013 in Bezug u.a. auf die zunehmenden arbeitsbedingten psychischen Belastungen präzisiert.

Das Arbeitsschutzgesetz und die nachgeordneten Verordnungen und Regeln dienen dazu, „Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen“ (**§ 1 ArbSchG**).

Es geht dabei um „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (**§ 2 ArbSchG**).

Der Arbeitgeber hat in **§ 3 ArbSchG** die Verpflichtung Unfallgefahren und gesundheitliche Gefährdungen durch die Arbeit auszuschließen oder zu minimieren. Er ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Der Arbeitgeber hat gem. **§ 4 ArbSchG** von festgelegten Grundsätzen auszugehen: Wenn eine Gefahr nicht zu verhindern ist, muss er zunächst technische Veränderungen prüfen und anschließend die Organisation der Arbeit anpassen. An letzter Priorität gibt das ArbSchG dem Arbeitgeber individuelle Schutzmaßnahmen und schließlich personenbezogene Verhaltensmaßnahmen auf (Gesetzliche Grundlagen – STOPP-Prinzip, Anlage 1). Dabei sind „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen“ (§ 4 Nr.3 ArbSchG). Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStVO) konkretisiert die gesetzlichen Vorgaben des ArbSchG.

Im Arbeitssicherheitsgesetz ist der Einfluss der betrieblichen Interessenvertretung im gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss (ASA) festgelegt (§ 11, ASiG) und die Festlegung ihrer Teilnahme an verpflichtenden „Begehungen“ der Einrichtung(en) (§§ 9, 10 ASiG i.V. mit den Mitbestimmungstatbeständen gemäß den zugrunde liegenden Mitbestimmungsgesetzen).

4.2.2.1 Gefährdungsbeurteilung § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Werner Zeltinger

Die Gefährdungsbeurteilung ist seit 1996 zentraler Bestandteil des Arbeitsschutzgesetzes. Im Rahmen von Aktualisierungen folgte u.a. eine verschärfte Dokumentationspflicht.

Seit September 2013 erhalten Gefährdungen, die sich durch **psychische Belastungen** bei der Arbeit ergeben, durch ausdrückliche Nennung in § 4 Abs 3 ArbSchG eine größere Bedeutung:

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,

(...)

4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,

5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,

6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Und schließlich rücken auch Aspekte des Alters sowie des Alterns der Personen in den Blick. So muss bei älteren Personen z.B. auch das veränderte Seh- oder Hörvermögen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Ziel ist eine ganzheitliche Betrachtung, nämlich die menschengerechte Gestaltung der Arbeit.

Gesetzliche Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung sind im Wesentlichen **§§ 5 - 6 ArbSchG**: Laut § 5 ArbSchG muss der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Personen mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind und diese auf ihre Wirksamkeit überprüfen und ggf. anzupassen. Mehrere „gleichartige“ Arbeitsplätze können dabei zusammen bewertet werden (§ 6 (1)). Zur Gefährdungsbeurteilung von Gewaltvorfällen gehört damit eine systematische Auswertung, in welchen Bereichen Gewalt vermehrt auftritt. Die verpflichtende Dokumentation in § 6 schafft Unterlagen, um Handlungsmöglichkeiten für und im Team zu erarbeiten. Die betriebliche Interessenvertretung sollte nach Bedarf einen digitalen Zugang zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung vereinbaren.

Der Arbeitgeber ist verantwortlich, dass Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden, und zwar fachkundig.

Nach **§ 13 Abs. 2 ArbSchG** kann er zuverlässige und *fachkundige* Führungskräfte schriftlich damit beauftragen und damit die Verantwortung delegieren. Als beratende Unterstützung für den Arbeitgeber bei der Umsetzung seiner Pflichten wie für die betriebliche Interessenvertretung ist im Arbeitssicherheitsgesetz in §§ 5 - 7 ASiG die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (FAsi) und in §§ 2 - 4 ASiG die von Betriebsärzt*innen geregelt. Dabei ist deren Bestellung durch die betriebliche Interessenvertretung mitbestimmungspflichtig.

Der Arbeitgeber muss überwachen bzw. kontrollieren, dass Gefährdungsbeurteilungen tatsächlich durchgeführt werden. Für etwaige Ordnungswidrigkeiten oder sogar Straftatbestände muss der Arbeitgeber rechtlich einstehen (Garantenstellung). Die betriebliche Interessenvertretung kann dabei ihre Aufgabe der Überwachung des Arbeitgebers bei der Umsetzung auch dieser gesetzlichen Verpflichtungen wahrnehmen.

4.2.2.2 Gefährdungsbeurteilung Psychische Gefährdungen

Christian Janßen

Für die betriebliche Interessenvertretung ist es wichtig, für die Gefährdungsbeurteilungen zum Themenkreis Arbeitssicherheit und Gewalt ein „beteiligungsorientiertes“ Instrument zu vereinbaren, das die Erfahrungen und Kompetenzen des Teams mit aufgreifen kann und nicht alleine durch Vorgesetzte oder die Geschäftsführung am Computer ausgefüllt wird. Wie bereits angesprochen ist die Gefährdungsbeurteilung für alle potentiellen Gefährdungen durchzuführen und bei Änderung der Gefährdungslage anzupassen. Gut gemacht („beteiligungsorientiert“) kann eine Gefährdungsbeurteilung zu einer Diagnostik und in

Verbindung mit einem extern moderierten Workshop zur kontinuierlichen Verbesserung der Situation im Team beitragen. Im Internet findet man auf der Seite der BGW (BGW-online, [Hier klicken](#)) vielfältiges Material, weitere Infos s. Kap 12 und 13. (z.B. Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit (BauA, 2023), BGW & DRV (2018).

Als Beispiele können diese beteiligungsorientierten Instrumente der BGW empfohlen werden:

Übersicht:

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, 2022)
Gefährdungsbeurteilung Psyche – „Ein geeignetes Verfahren finden“, Hamburg, Internet, Stand 8.2022

Beispiele für geeignete Verfahren als Download: [Hier klicken](#)

BGW – Programm: Psychische Gesundheit im Fokus

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, 2019, [Hier klicken](#))

Übersicht über und links zu allen Materialien:

*(Fragebogen für mind. 15 TN (bzw. Sechserregel $N \geq 6$ für jede Antwort)
Handlungshilfe Psychische Gesundheit im Fokus: Fragebogen und
Feinanalyseworkshop gehören zusammen)*

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, 2019)
Psychische Gesundheit im Fokus - BGW-Handlungshilfe zur
Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung, Stand 01.03.2019, BGW 08-00-005, Hamburg, 2019 [Hier klicken](#).

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, 2019e)
Psychische Gesundheit im Fokus – Fragebogen zur Erhebung psychischer
Belastung am Arbeitsplatz oder im Arbeitsbereich, BGW 08-00-005, Hamburg, 2019

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, 2019e)
Psychische Gesundheit im Fokus – BGW-Leitfaden für die Workshop-Moderation,
BGW 08-00-005, Hamburg, 2019

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, 2019e)
Psychische Gesundheit im Fokus – Fragebogen in weiteren Sprachen und
Workshop-Vorlagen, BGW 08-00-005, Hamburg, 2019

BGW - Betriebsbarometer

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, 2017f-
BGW-Betriebsbarometer – Psychische Belastung und Beanspruchung, BGW
Personalbefragung für die Altenpflege, Krankenpflege und Behindertenhilfe,
bgw08-00-110, Erstveröffentlichung 2002, Stand 12/2017, Hamburg, 2017
alle Materialien unten auf der Seite:

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gesundheit-managen/bgw-betriebsbarometer-personalbefragung-14854>

[9.9.2025]

(Kommentar: Dies sind zwei gute, wissenschaftlich fundierte Fragebögen, auf dem neuen Stand GDA (2022)

Auswertung: über IGES Berlin (Institut für Gesundheits- und Sozialforschung [Hier klicken](#), wenn über BGW beauftragt wird (komplette Abwicklung über IGES: Besprechung der Inhalte/Aspekte etc.)

aber für jede Einrichtung: mindestens 50 Fragebogen (nicht für einzelne Einrichtung geeignet etc.)

Kosten je Auftrag: ungefähr 2400 € online (drei Module inklusive) + Sonderauswertungen

Wichtig: danach muss man auch hier mit Workshops weiterarbeiten).

Beispiele für eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen finden sich in der BV-Sammlung der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. Kap. 15, IMU der Hans-Böckler-Stiftung).

4.2.2.2.1 Arbeitssituationsanalyse (ASitA) als Beispiel eines beteiligungsorientierten Workshopverfahrens

Christian Janßen

Die Arbeitssituationsanalyse ist - wie der Gesundheitsworkshop - ein moderiertes (Klein-) Gruppendiskussionsverfahren, bei der die Mitarbeitenden Probleme, Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz benennen und mit Hilfe einer externen Moderation Lösungsvorschläge entwickeln (z. B. Vogt, 2014, S.127-129). Wie beim Gesundheitszirkel, Gesundheitsworkshop oder ähnlichen moderierten Verfahren ist der Grundansatz bei der Arbeitssituationsanalyse, die Beschäftigten als Expert*innen für ihren Arbeitsplatz wahrzunehmen und zu Wort kommen zu lassen. Neben dem Gespräch über Probleme und Belastungen am Arbeitsplatz geht es in der Arbeitssituationsanalyse um Ideen zur Veränderung der genannten Belastungsaspekte und auch um die Frage der gesundheitsförderlichen Ressourcen.

In der eigentlichen Sitzung wird mit Hilfe einer Flipchart und Klebepunkten ein Überblick über die im Team bestehende Einschätzung zum Veränderungsbedarf bzgl. von angesprochenen Bereichen der Arbeitssituation erstellt. Die auf diese Weise zusammengetragenen Inhalte werden miteinander besprochen und präzisiert und auch darauf hin überprüft, ob es unterschiedliche Wahrnehmungen unter den Beschäftigten zu den genannten Themen gibt.

Im Anschluss an die Beschäftigung mit den wahrgenommenen Problemen/ Belastungen wird im nächsten Schritt (wiederum mit Hilfe von Moderationskarten) danach gefragt, welche Lösungsansätze die Beschäftigten sehen, um die angesprochenen Problemaspekte im positiven Sinne zu verändern. Die im Nachgang zur Sammlung durchgeführte Besprechung der Lösungsansätze dient dazu, einzelne Ideen noch einmal konkreter zu formulieren oder zu differenzieren.

Die Arbeitssituationsanalyse schließt mit der Frage, was aus Sicht der Beschäftigten bei der Arbeit gut läuft, wo Ressourcen sind und was Spaß macht. Diese Faktoren wahrzunehmen ist auch deshalb wichtig, weil die genannten Punkte häufig auf sehr konkrete Ressourcen hinweisen, die für die Gesunderhaltung von Bedeutung sind.

Im Nachgang zur Arbeitssituationsanalyse wird ein Maßnahmenplangespräch mit dem Ziel vereinbart, am Ende der Sitzung einen konkreten Maßnahmenplan zu erstellen. Nach etwa einem halben Jahr sollte ein Umsetzungsüberprüfungsgespräch vereinbart werden.

Materialien zur Umsetzung einer Arbeitssituationsanalyse einschließlich eines Praxisbeispiels für den Ablauf finden sich hier: Janßen & Lempert-Horstkotte, 2014, 316-317

[Hier klicken](#).

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Die Arbeitssituationsanalyse, Hamburg, bgw-online, abgerufen am 21.10.2025

[Hier klicken](#)

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)

Die Arbeitssituationsanalyse Arbeit gesund gestalten - Mitarbeiter und Führungskräfte einbinden, Mannheim, o.J./2022

(diese Darstellung der BGN entspricht nicht ganz dem Vorgehen der BGW, ist jedoch informativ)

Deutsche Rentenversicherung

dies. & BGW, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Betriebliches Gesundheitsmanagement - Handlungsanleitung, 5 Arbeitssituationsanalyse (ASitA), Berlin, 2018, S.28-29, 32-33, 48-51, 67-76 [Hier klicken](#)

Vogt, U.

Arbeitssituationsanalyse, In: Janßen, Chr. & Lempert-Horstkotte, J. (Hrsg.), Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel, Bethel-Beiträge 61, Bielefeld, Bethel-Verlag, 2014, S.127-129 und Anhang 7, S.316-317 (Aktualisierung: 2024, [Hier klicken](#))

4.2.2.3 Gefährdungsbeurteilung Gefährdung durch Menschen

Christian Janßen

Im Zusammenhang mit einem Gewaltpotential von Klient*innen sind die folgenden Themen einer ganzheitlichen, beteiligungsorientierten Gefährdungsbeurteilung (GBU) wichtig (s. Kap. 13. Internetlinks). Beteiligungsorientiert heißt, dass eine Durchführung vereinbart werden sollte, die das Team einbezieht und als Expertin ihrer Gefährdungen wahrnimmt. Dies bedeutet, dass die Gefährdungsbeurteilungen anhand eines Leitfadens im Team erarbeitet werden und die Dokumentation sich auf die dort getroffenen und weiteren Maßnahmen bezieht (vgl. Möglichkeiten zur Workshopmoderation (Psychische Gesundheit im Fokus der BGW, Kap. 4.2.2.2 und ASitA, Kap. 4.2.2.2.1).

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte - Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (DGUV Information 207-025), Hamburg, 2019

[Hier klicken](#)

Das Beispiel eines Dokumentationsbogens findet ihr hier: Janßen, 2019 [Hier klicken](#).

4.2.2.4 Gefährdungsbeurteilung Alleinarbeit

Christian Janßen

Die gesetzliche Grundlage der Eingliederungshilfe das SGB IX hat durch den Beschluss des Bundesteilhabegesetzes noch einmal eine Hinwendung zu ambulanter Betreuung erfahren. Ambulante Betreuung heißt für die Beschäftigten, einen unterschiedlich großen Teil des Arbeitstages zwischen den begleiteten Klient*innen zu pendeln. Eine Anwesenheit von mehreren Beschäftigten in der Einrichtung wie auch Treffen im Laufe des Dienstes, zu den Übergabezeiten oder in der Teamsitzung werden seitdem weiter reduziert. Die Arbeit geschieht allein mit neuen aber z.T. gravierenden gesundheitlichen Gefährdungen. Vor dem Hintergrund § 3 ArbSchG muss auch hier der Arbeitgeber mögliche gesundheitliche Gefährdungen beurteilen und Maßnahmen entwickeln, um diese auszuschließen oder zu minimieren. Die Berufsgenossenschaft hat für die Gefährdungsbeurteilung von Alleinarbeit ein Bewertungsschema zusammengestellt:

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte - Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (DGUV Information 207-025), Hamburg, 2019, S.23-26 [Hier klicken](#)

4.2.3 Gefährdungsbeurteilung Zusammenfassung

Christian Janßen

Für die betriebliche Interessenvertretung ist es häufig schwer, fachlich-inhaltlich die „weichen“ Themen Arbeitssicherheit und Gewaltprävention gegenüber dem Arbeitgeber einzubringen, Vorschläge zu machen und den Prozess zu verfolgen.

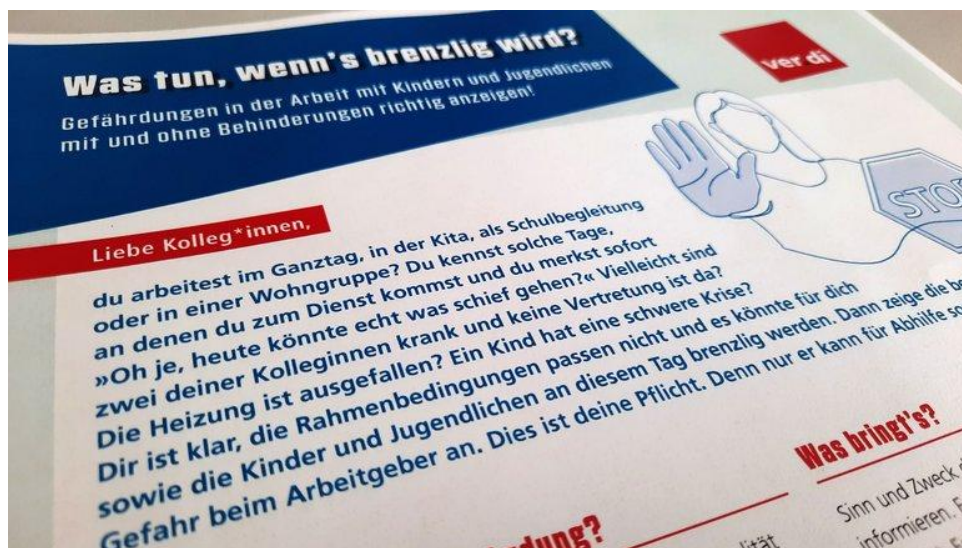
Eine Gefährdungsbeurteilung ist das Instrument, das gegenüber dem Arbeitgeber mit der höchsten Verbindlichkeit eingefordert werden kann (die Grundlagen im Arbeitsschutzgesetz haben wir oben dargestellt). In Verbindung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi), die neben der Geschäftsführung in gleicher Weise auch die Interessenvertretung berät, kann die Interessenvertretung auf eine beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung Psyche und zur Gewalt drängen. Bei Akzeptanzproblemen auf Arbeitgeberseite gibt es Unterstützung z.B. durch die Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. (TBS).

4.3 Gefährdungsanzeige §§ 15-17 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Christian Janßen

Ebenfalls im Arbeitsschutzgesetz ist die Pflicht der Arbeitnehmer*innen benannt, Gefährdungen in der Arbeit unverzüglich anzuzeigen.

Die **Gefährdungs- / Entlastungsanzeige** beschreibt eine konkrete **Überlastungssituation** im Tätigkeitsfeld einer oder mehrerer Mitarbeitenden (Team) mit Datum, Ort, beteiligten Personen und Grund der Überlastung. Der Dienstgeber wird im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auf diese Situation hingewiesen und um Abhilfe gebeten. Dies bedeutet gleichzeitig eine haftungsrechtliche Entlastung der Mitarbeitenden. Die Gefährdungs- / Entlastungsanzeige führt **nicht zu dienstlichen Nachteilen** der Anzeigenden (§ 17 Abs. 2 ArbSchG).



© ver.di

a. Individuell

z.B. akute Krankmeldungen im Frühdienst:

„Chef, sag´ Du mir, welche Arbeit soll ich sein lassen?“ (ver.di, 2025b, s. Anlage 6a, b, c

[Hier klicken](#) und [Hier klicken](#)).

b. im Team

bei andauernden Ausfällen im Team (ebenso bei individuellen Konsequenzen bei anzeigenden Kollege*innen) geht es darum, die betriebliche Interessenvertretung ins Team einzuladen und auf der Grundlage einer Darstellung der Situation für die

Auseinandersetzung mit der Geschäftsführung kündigt zu machen. Zur Frage, ob das ArbSchG damit rechtlich lediglich eine *individuelle* Anzeige erlaubt, kann entgegnet werden, dass es sich hierbei um eine Anzahl individueller Anzeigen handelt – nämlich aller Teammitglieder.

Die Interessenvertretung wird aufgrund der Anzeige einen Termin im Team vereinbaren und nach Absprache weitere Schritte unternehmen (Janßen, 2017).

4.4 Betriebsvereinbarung „Gewaltprävention“

Christian Janßen

Eine gute Prävention von Gewalt kann durch eine Betriebsvereinbarung erfolgen, die die gesetzlichen Vorgaben betrieblich konkretisiert. Spätestens bei wiederholten Vorfällen oder einem zunehmenden Gewaltpotential) besteht die Notwendigkeit für den Arbeitgeber, Maßnahmen zu ergreifen. Dabei ist es sinnvoll, dass die betriebliche Interessenvertretung den Arbeitgeber ggf. unter Einbeziehung fachlicher Beratung zur Verhandlung einer BV auffordert. Denn die Verschärfung in vielen Einrichtungen und Diensten hat verschiedene Gründe, wie die in den letzten Jahren beobachtete Aufnahme von „Jungen Wilden“ oder auch durch Personalreduzierungen aufgrund von Vorgaben des Bundesteilhabegesetzes: Hier hat der Auszug vieler Klient*innen in eine ambulant betreute Wohngruppe oder in ein Einzelwohnen dabei langfristig absehbar zur Folge, dass in den besonderen Wohnformen ein „Harter Kern“ (Jantzen, 1987) zurückbleibt. Außerdem werden überwiegend nur noch ebensolche Menschen mit herausforderndem Verhalten, Gewaltpotential oder schweren psychischen Störungen neu aufgenommen. Arbeitsbelastungen und Gesundheitsgefahren durch das Gewaltpotential der Klientel kann die betriebliche Interessenvertretung vorbeugen, wenn sie die Maßnahmen des Arbeitgebers und deren Verbindlichkeit durch eine Betriebsvereinbarung entscheidend verbessert (BGW, 2015, Janßen, 2016a, b, 2019, LWL, 2021).

Für den Umgang mit Kolleg*innen und Teams nach Gewaltereignissen sind dabei z.B. folgende Hinweise hilfreich (vgl. Kap. 3.3 Was tun – nach der Gewalt):

1. Beschäftigte haben grundsätzlich ein Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Gewaltereignissen.
2. Alle betroffenen Kolleg*innen haben die Möglichkeit zu einem Gespräch mit einer Person ihrer Wahl. Darüber hinaus findet eine Bearbeitung in Teamgesprächen oder mit Hilfe eines moderierten Workshopverfahrens z.B. der Arbeitssituationsanalyse (ASitA) statt.
3. Für alle betroffenen Kolleg*innen muss gewährleistet sein, dass sie bei erheblicher körperlicher und/oder psychischer Beeinträchtigung kurzfristig aus der belastenden Situation herausgenommen und von Verantwortung freigestellt werden.
4. Dienstvorgesetzte gewährleisten die Information weiterer Personen oder Stellen (wie der BGW o.ä.).
5. Für alle betroffenen Beschäftigten stehen intern Ansprechpartner*innen zur Koordination und Beratung und zur weiteren Betreuung zur Verfügung.
6. Die Dokumentation des Gewaltereignisses.
7. Es wird am ersten Tag mit Einverständnis der Betroffenen eine Unfallanzeige an die zuständige Unfallkasse/BGW erstellt und der betrieblichen Interessenvertretung zur Unterschrift vorgelegt (Empfehlung der BGW, 2019, s. Kap. 3.5.3).
8. Das Angebot der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zur psychologischen Fachberatung ist bekannt und wird allen betroffenen Beschäftigten angetragen.
9. Weitere externe Fachleute (z. B. professionelle Beratung durch Notfallseelsorge, Psycholog*innen, Supervision) sollten ggf. hinzugezogen werden.
10. Unverzüglich ist eine beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.
11. Mit dem Team sollte eine Reflexion der Ereignisse durchgeführt werden. Darüber hinaus sollten fachlich fundierte Handlungsstrategien für die Vermeidung zukünftiger gleichgelagerter Vorkommnisse entwickelt werden.

Wichtig ist es, die Folgen von Gewaltereignissen für Beschäftigte als Bestandteil zum Verbessern der Arbeitsbedingungen und den Verpflichtungen des Arbeitgebers im Arbeitsschutzgesetz zu verstehen und mit diesem Verständnis als Betrieb aktiv zu sein.

Ein Beispiel für einer Betriebsvereinbarung ist im Internet abrufbar (Janßen, 2019, S.29-46).

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung (IMU) bietet als Hilfe und Beispiel anonymisierte Betriebsvereinbarungen und Textbausteine für die betriebliche Interessenvertretung. Denn: Es gibt kein Patentrezept für gute Betriebs- und Dienstvereinbarungen, aber Beispiele, die dazu anregen, eigene Vereinbarungen zu entwerfen. Diese Seite ist ein Zugang zu den Auswertungen von Vereinbarungen, Praxisbeispielen, Portraits, anonymisierten Textauszügen und Stichpunktekatalogen mit Hinweisen für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen (vgl. Kap. 15).

4.5. Gewaltprävention im Zusammenhang eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements

Christian Janßen

Wie bereits erwähnt stellen Gewaltvorfälle gemäß § 4 Arbeitsschutzgesetz eine „Gefährdung der Gesundheit“ der Beschäftigten dar. Zur Vermeidung und Verringerung von Gesundheitsgefahren ist der Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitsschutzgesetzgebung zu Maßnahmen verpflichtet. Die Interessenvertretung hat ihre mitbestimmungsgesetzlichen Möglichkeiten bei deren Nicht-Umsetzung aktiv zu werden. Wie ebenfalls dargelegt, gewinnt die Interessenvertretung mehr Einfluss, wenn sie betriebsspezifische Umsetzungen des Arbeitsschutzes in Betriebsvereinbarungen verhandelt. Die Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. als Beratung der Interessenvertretungen betont, dass alle bisher genannten Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung unter dem Dach einer Betriebsvereinbarung „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ zusammengefasst werden sollten, in der die verschiedenen genannten Themen als Anlagen verankert werden.

Beispiele finden sich bei der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. Kap. 15).

4.6 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Bei ver.di und Bildung und Beratung (ver.di BuB) wie auch beim DGB-Bildungswerk NRW oder Arbeit und Leben Herford finden sich vielfältige Informationen, Bildungsangebote und Materialien zum Thema Gewalt.

Die Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste (BFK) hat ein Positionspapier sowie eine ergänzende Veröffentlichung erstellt (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2023b, aaO., [Hier klicken](#))

- ver.di Bildung + Beratung gGmbH, Mörsenbroicher Weg 200, 40470 Düsseldorf
- DGB-Bildungswerk NRW, Bismarckstr. 77, 40210 Düsseldorf
- Arbeit und Leben im Kreis Herford DGB / VHS e. V., Kreishausstr. 6, 32051 Herford

5. Deeskalationstrainings

In der Psychologie werden unter Deeskalation alle Maßnahmen gefasst, die eine Ausweitung oder Verschärfung eines Konfliktes verhindern sollen.

Das Ziel ist es die Situation zu entspannen, eine positive Wortwahl zu wählen und seinem Gegenüber ein Gefühl zu geben, ihn zu verstehen. Beruhigend zu wirken, damit Verletzungen, jeglicher Art vermieden werden.

5.1 Grundregeln der Deeskalation

Uta Sprenger

Ziel ist eines Deeskalationstrainings ist es, den Mitarbeitenden eine Sicherheit im Umgang mit Situationen zu vermitteln, die möglicherweise eskalieren. Deeskalationstrainings sollen Mitarbeitenden also dabei helfen, gelassener mit herausforderndem Verhalten von Klient*innen umzugehen. Auf verschiedenen Ebenen wird vermittelt und geübt, mittels Kommunikationsstrategien beruhigend auf das aggressive Verhalten von Klient*innen einzuwirken und die aufgeladene Situation zu entspannen. Je nach Training werden auch körperliche Interventionsstrategien zum eigenen Schutz trainiert. Auch wird der persönliche Umgang mit verbalen Angriffen reflektiert.

Folgende Hinweise zur Deeskalation lassen sich zusammenfassen:

- Zeigen Sie Empathie, Sorge, Respekt, Ernsthaftigkeit und Fairness.
- Sprechen Sie mit ruhiger, möglichst fester Stimme.
- Bleiben Sie realistisch: Können Sie diese Situation allein bewältigen?
- Kontrollieren Sie nicht ihr Gegenüber, sondern kontrollieren Sie die Situation.
- Falls möglich, teilen Sie die Risikoeinschätzung, die Entscheidungen, Verantwortung und Handlungen mit Ihren Kolleg*innen.
- Deeskalation wirkt am besten als frühe Intervention.
- Versuchen Sie Zeit zu gewinnen für sorgfältige Entscheidungen und um Spannungen abzubauen (z.B. schauen Sie für ein paar Sekunden aus dem Fenster).
- Halten Sie mehr als eine Armlänge Abstand zu Ihrem Gegenüber.
- Intervenieren Sie mit sichtbarem Selbstbewusstsein, aber ohne zu provozieren.
- Beachten Sie – gegebenenfalls – auch die Sicherheit unbeteiligter Personen.

Beispiele für Deeskalationstrainings

Es gibt verschiedene Programme zum Erlernen von deeskalierenden Strategien. fortbildungsbasierte Trainings vermitteln und üben individuelle oder teambezogene Möglichkeiten zur Entspannung in eskalierenden Situationen.

Das sind z. B.

- KUGA und PUGA der BGW (Fuchs, 2001, BGW, 2007),
- PART (Smith, 1997) und
- Studio 3 (Smith, 1997) oder
- Prodema (Peller, 2010).

KUGA und PUGA der BGW (Fuchs, 2001, BGW, 2007): lehrt sanfte körperliche Abwehrtechniken, ohne das Gegenüber zu schädigen (Befreiung, Begleitung und Fixierung). Ziel: Sicherheit zu gewinnen, dass man sich aus Ohnmachtssituationen befreien kann.

PART (Smith, 1997): Entwicklung einer Haltung gegenüber den Klient*innen, die diese nicht als Feind*in sehen, sondern als Menschen in einer Krise. Ziel: Stärkung der Selbstsicherheit durch Vermittlung von angemessenem Verhalten in Krisensituationen und Selbstreflexion (Was trage ich selbst zur (De-)Eskalation bei); Training von sicherem Auftreten und vorausschauendem Handeln; sanfte körperliche Befreiungs- und Abwehrtechniken

Studio 3 (Smith, 1997): möchte zur Reflexion darüber anregen, welche Signale Mitarbeiter*innen an Menschen aussenden, die aufgebracht sind und mit der Frage, was man sich selbst in herausfordernden Situationen vom Gegenüber wünscht.

Fragen: Wie möchten Sie in Krisensituationen begleitet werden? Welche Interventionen würden Sie als angemessen und wertschätzend erleben? Wie können Anforderungen

besser angepasst werden? Wie kann Selbstkontrolle gestärkt werden? Wie können Signale für Krisen gut dokumentiert werden? Wie können wir im Krisenfall reagieren? Erstellen einer roten Liste: Was regt Sie auf? Was bereitet Stress? Und einer grünen Liste: Womit tue ich mir etwas Gutes?

Ziel ist es, Deeskalation und Spannungsreduktion zu erreichen und möglichst schon im Vorfeld eine Erhöhung des Erregungsniveaus zu verhindern. Spannungsgeladene Situationen sollen entschärft werden, ohne sich in einen Machtkampf zu begeben oder die Würde des Menschen mit Beeinträchtigung zu verletzen.

ProDeMa (Peller, 2010): bietet professionelles Deeskalationsmanagement für Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens an.

ProDeMa geht von einem Stufenmodell zur Deeskalation von Gewalt und Aggression aus: Deeskalationsstufen

1. Deeskalationsstufe 1: Verhinderung der Entstehung von Gewalt und Aggression
2. Deeskalationsstufe 2: Veränderung der Sichtweisen und Interpretationen aggressiver Verhaltensweisen
3. Deeskalationsstufe 3: Verständnis der Ursachen und Beweggründe aggressiver Verhaltensweisen
4. Deeskalationsstufe 4: Kommunikative Deeskalationstechniken im direkten Umgang mit hochgespanntem Patient*innen
5. Deeskalationsstufe 5; Patien*innen schonende Abwehr- und Fluchttechniken bei Angriffen von Patient*innen
6. Deeskalationsstufe 6: Patient*innen schonende Immobilisations- und Fixierungstechniken. (vgl. Wesuls, R. et.al., 2005)

6. Nachsorge

Christian Janßen

Die Nachbearbeitung von Gewalterfahrungen im Team ist ein Schritt, der sowohl der Verarbeitung wie auch gleichzeitig der Prävention dient (vgl. Kap. 3.3. Was tun - nach der Gewalt). Dazu dienen individuell z.B. auch bestehende Angebote in der Einrichtung oder die Angebote der Unfallkasse wie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtsdienste (BGW). Die Unfallkassen/BGW bieten z.B. die Möglichkeit einer telefonischen Krisenberatung oder die Vermittlung von fünf Beratungen durch beauftragte niedergelassene Psychologische Psychotherapeut*innen vor Ort.

Nähere Informationen und die Internetadressen finden sich in Kap. 13. Links / Angebote der Unfallkassen:

Im Rahmen eines Teamgespräches sollte mit den Mitarbeitenden eine Reflexion der Ereignisse durchgeführt werden.

Hierzu kann zwischen Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretung ein „Nachsorgeleitfaden“ vereinbart werden, der das Vorgehen im Betrieb konkretisiert:

Hier können Angebote und Vorgehensweisen nach einem Gewaltvorfall festgelegt werden wie z.B. Beschäftigte, die Gewalt durch Klientinnen/Klienten erfahren, haben ein Recht auf eine angemessene Nachsorge (tertiäre Prävention). Die tertiäre Prävention dient der Aufarbeitung der erlebten Gewalt sowie der Vermeidung oder Verminderung von Folgeschäden durch den Vorfall. Der Arbeitgeber stellt bereit, empfiehlt oder vermittelt den Betroffenen nach Gewalterlebnissen vorhandene Angebote der Begleitung und Unterstützung, die je nach individuellem Bedarf in Anspruch genommen werden können. Die betroffene Kollegin / der betroffene Kollege entscheidet darüber, ob und welches Angebot sie/er wann in Anspruch nehmen möchte.

In einem „Nachsorgeleitfaden“ sollten die vorhandenen Angebote der Einrichtung wie auch übergeordnete Hilfen zusammengefasst werden.

Als Bestandteile eines „Nachsorgeleitfadens“ bieten sich folgende Angebote an:

1. Das Erstgespräch kann durch eine Kollegin/einen Kollegen oder die Dienstvorgesetzte/den Dienstvorgesetzten erfolgen.
Erstgespräche stellen einen ersten wichtigen Schritt zur Bearbeitung des Geschehens und zur Vermeidung von Belastungsstörungen dar. Im Erstgespräch mit der/dem Dienstvorgesetzten können bereits weitere Maßnahmen überlegt und angeboten werden. Es ersetzt nicht das Gespräch mit einer Psychologin/ einem Psychologen, falls dies von der betroffenen Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter gewünscht wird.
2. BGW-Beratungsangebote nach Gewaltvorfällen und Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung (Information der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege [Hier klicken](#))
Auffanggespräche - Persönliche Hilfe nach Gewalterlebnissen – Tipps für Führungskräfte.
3. Bei einem gewalttätigen Übergriff am Arbeitsplatz handelt es sich um einen Arbeitsunfall. Auch wenn es nicht zu einem körperlichen Schaden gekommen ist, sollte nach einem traumatischen Erlebnis eine durchgangsärztliche Konsultation in Anspruch genommen werden, da psychische Spätfolgen möglich sind.
4. Mit dem Behandlungsauftrag wird auch die Kostenübernahme für zunächst fünf psychotherapeutische Sitzungen geklärt. Deshalb ist es sinnvoll nach einem Vorfall, die Durchgangsärztin / den Durchgangsarzt aufzusuchen. Über die Internetseite der DGUV ist eine Liste von Psychotherapeutinnen und -therapeuten verfügbar [Hier klicken](#). (Hinweis: Auf der Seite kann oben ganz rechts die zu suchende Berufsgruppe „Psychotherapeut*innen“ angeklickt und der Ort eingegeben werden) [6.8.2025]).
5. Die BGW bietet Frühintervention sowie Beratung zu Hilfsangeboten an und vermittelt an Psychotherapeutinnen/-therapeuten. Die BGW-Bezirksverwaltung Bochum nennt entsprechende Adressen in Wohnortnähe. Eine kostenlose telefonisch-psychologische Beratung (bis zu fünf Telefontermine à 50 Minuten) ist ebenfalls möglich. Nähere Informationen sind über die Internetseite der DGUV (s. Pkt. 4) verfügbar:
6. Psychologische Beratung in einer psychotherapeutischen Praxis
Die psychotherapeutischen Praxen bieten an verschiedenen Standorten Erst- und Entlastungsgespräche mit einer/m Psychologischen Psychotherapeutin / Psychotherapeuten an. Darüber hinaus sind bei Bedarf im Einzelfall weitere Sitzungen zur Bearbeitung des Vorfalls möglich. Der Termin für ein erstes Gespräch steht möglichst kurzfristig zur Verfügung.
7. Beratung durch die betriebliche Interessenvertretung
Die Interessenvertretung kann ggf. Betroffene im Rahmen der Mitbestimmungsgesetze und in allen anderen arbeits- und sozialrechtlichen Vorgaben beraten und unterstützen (z.B. Arbeitssicherheit, Beschäftigtenschutz, Gesundheit etc.).
8. Beratung durch betrieblich Beauftragte wie der Koordination Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) oder der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit etc.

Die Informationen über Nachsorgeangebote sollten als Aushang in jedem Dienstzimmer zugänglich sein.

Darüber hinaus sollten fachlich fundierte Handlungsstrategien für die Vermeidung zukünftiger gleichgelagerter Vorkommnisse entwickelt werden. Für diese Reflexionsarbeit bietet z.B. die **Arbeitssituationsanalyse (ASitA)**, s. Kap. 4.2.2.2.1 Arbeitssituationsanalyse (ASitA) als Beispiel eines beteiligungsorientierten Workshopverfahrens) der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienste und Wohlfahrt (BGW) oder das **SIVUS-Konzept** (Soziale und individuelle Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln, Janßen, 2009) pragmatische und praxiserprobte Instrumente. Beispiele sind hinsichtlich der Strukturierung von Fragen wie „Was

können wir im Team beim nächsten Vorfall besser machen?“ oder zur Bewertung durchgeführter Maßnahmen. Diese Instrumente sind auch in der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung zur kollegialen Beratung einsetzbar.

7. Supervision:

Barbara Bunge

Der Begriff stammt aus dem Lateinischen und bedeutet so viel wie „von oben betrachten“. Als Supervision wird eine von externen Berater*innen/Supervisor*innen geführte Betreuung von Einzelpersonen, Teams oder Gruppen im beruflichen Kontext bezeichnet. Die Berater*in/Supervisor*in hat eine entsprechende Qualifikation oder Zusatzausbildung. In der Regel finden vorab „Probestunden“ statt, um zu schauen, ob die „Chemie“ zwischen Supervisor*in und Team passt.

Die Supervision zielt darauf ab, durch ein vertieftes Verständnis des eigenen beruflichen Tuns Handlungsspielräume erweitern. Supervision trägt dazu bei, sich in schwierigen beruflichen Situationen angemessener und ressourcenschonender zu verhalten.

Im Allgemeinen verbessert sich die berufliche Arbeit. Supervision reduziert den Stress, fördert die Kommunikation innerhalb des Teams. Die eigene Sichtweise und die der Kollegen wird erweitert. Dies fördert die Toleranz untereinander.

In der Regel finden Supervisionen in einem bestimmten zeitlichen Rhythmus statt.

Supervisionen bewirken immer eine positive Veränderung im Team/Einzelpersonen. In der Sozialen Arbeit sind sie unverzichtbar.

Kollegiale Beratung

Eine andere Möglichkeit findet sich in dem Konzept der „Kollegialen Beratung“, das über eine festgelegte Abfolge von Fragen eine Bearbeitung im Team ermöglicht (Fallner & Gräßlin, 2001², Gräßlin, o.J.)

8. Ambulante Arbeit

Die Kostenträger haben seit den neunziger Jahren die ambulante Betreuung auch aus Kostengründen vorangetrieben. Seit dem Bundesteilhabegesetz als SGB IX ist der „Ambulantisierung der Arbeit“ noch einmal gesetzlicher Vorrang vor einer institutionellen Begleitung eingeräumt worden. Dies ist vor dem Hintergrund der UN-BRK und der Verbesserung von sozialer und gesellschaftlicher Teilhabe ein wichtiger Weg. Die ambulante Arbeit im Rahmen der Eingliederungshilfe wird dadurch in den nächsten Jahren einen noch größeren Anteil an der Betreuungsarbeit einnehmen (ver.di, 2024, [Hier klicken](#)).

8.1 Gefährdung und Sicherheit in der ambulanten Arbeit

Barbara Bunge, Christian Janßen, Peggy Munch

Bei der ambulanten Versorgung von Klientinnen und Klienten mit Gewaltpotential sollten wir Beschäftigte bei Bedarf vorsorglich einige Maßnahmen treffen.

1. Zu den baulichen Gegebenheiten.

Auf die baulichen Gegebenheiten des Arbeitsplatzes in der Privatwohnung von Klient*innen kann die Kolleg*in zwar keinen Einfluss nehmen. Allerdings muss der Arbeitgeber nach dem ArbSchG zunächst durch organisatorische Maßnahmen auf die Vermeidung bzw. Reduzierung / Minimierung der gesundheitlichen Gefährdungen hinwirken. Jede/r Beschäftigte sollte dann ihr/sein Verhalten an die Situation anpassen: sich selbst in der Wohnung von Menschen mit möglichen Impulsdurchbrüchen von vornherein so platzieren, dass der Weg zum Ausgang nicht durch Gegenstände (wie Möbel) verstellt ist. Hierzu kann man sich ggf. einen Stuhl dort platzieren, von wo man ungehindert die Tür erreichen kann. Dass man diesen Platz braucht, um sich wohlfühlen, kann man dabei kommunizieren, z.B. mit dem Satz „Ich setz mich mal

hier hin“. Besuche zu zweit müssen über einen FLStd-Mehrbedarfsantrag mit dem Leistungsträger verhandelt werden.

2. Zu technischen Schutzmaßnahmen.

Der Einsatz eines sogenannten Alarmheulers ist keine Maßnahme der Deeskalation (und kann z.B. bei Menschen mit Autismus-Spektrums-Störungen direkt in eine weitere Eskalation führen). Er kann höchstens in besonderen Einzelfällen dazu beitragen, dass man sich selbst sicherer fühlt und damit mehr Selbstvertrauen und Selbstsicherheit ausstrahlen kann, um damit das Eskalationsrisiko zu minimieren.

Das Handy als gemeinsames Notrufsystem

Ein Mobiltelefon ist während des Einsatzes oft die einzig funktionierende Verbindung zur Außenwelt, so eben auch zur Notrufzentrale der Polizei (vgl. BGW, 2019, S.23ff). „Allerdings erfüllen Smartphones nicht die Anforderungen an Personen-Notsignal-Geräte, weil sie zum Beispiel nicht über die nach DIN VDE V 0825-11 geforderte, rot gekennzeichnete Notsignaltaste verfügen. (DGUV Regel 112-139 „Einsatz von Personen-Notsignal-Anlagen“, BGW, 2019, S.24). Außerdem ist es bei einem Notrufsystem wichtig, belastbare Meldekettens zu installieren.

Vor Betreten der Wohnung einer/s potentiell gefährlichen Klient*in sollte man die Einstellungen seines Mobiltelefons auf die folgenden Punkte überprüft haben:

1. ist die GPS-Funktion eingeschaltet?
 2. kann ich über eine Kurzwahlfunktion die **110** erreichen?
 3. habe ich den eingeübten Notruf-Text parat (Namen, genaue Adresse mit Stockwerk etc.)?
- Im Team sollte man ein mögliches Vorgehen konkretisieren.

8.2 Rechtliche Einflussmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung bei ambulanter Arbeit in Privatwohnungen⁴

Christian Janßen

Der Arbeitgeber hat die Verantwortung, die Maßnahmen zu ergreifen, die erforderlich sind, um Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen zu schützen, ihre Arbeitskraft zu erhalten und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Auch bei einer ambulanten Begleitung in einer Privatwohnung sind - wie bereits erwähnt - die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) gültig. Demgemäß ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet für alle Tätigkeiten eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Das gilt sinngemäß auch für Tätigkeiten, die in der Wohnung der Betreuten durchgeführt werden. Eine Gefährdungsbeurteilung kann beispielsweise auf der Grundlage einer Checkliste vorbereitet werden, sie muss dann jedoch individuell für jede Nutzer*in durchgeführt und dokumentiert werden.

Die Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung erfolgt wie sonst auch über ihre gesetzlichen Grundlagen (Mitbestimmungsgesetze, ArbSchG, ASiG etc.).

Für Privatwohnungen bzw. Tätigkeiten in einem ambulanten Bereich gilt jedoch nicht die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), d.h. es gelten nicht die darin enthaltenen Definitionen und danach zu beachtenden Schutzbestimmungen (wie z.B. Nichtraucherschutz etc.). § 2 Abs. 1 ArbStättV definiert, dass Arbeitsräume auf dem Gelände eines Betriebes liegen müssen, um Arbeitsstätten im Sinne der Verordnung sein zu können. Privatwohnungen sind davon also ausgenommen.

Für die Wohnheimzimmer, die sich auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers befinden, kann er die Bedingungen über die Betreuungsverträge mit den Bewohner*innen beeinflussen. Im Unterschied zur Tätigkeit in der privaten Wohnung einer Klient*in ist der Arbeitgeber hier zugleich auch Vermieter. Dass Zimmer in der besonderen Wohnform im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) als private Räume der Bewohner*innen definiert werden,

⁴ An dieser Stelle sei noch einmal der Hinweis aus der Einleitung wiederholt: Für rechtliche Informationen und Hinweise können wir keine Gewähr übernehmen. Lasst Euch bei Fragen rechtlich und fachlich beraten.

ändert nichts am Charakter als Arbeitsstätte im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (§ 1 ArbStV). Denn diese Änderung regelt das Verhältnis zwischen Bewohner*innen und Träger, nicht aber den Arbeitsschutz, den der Einrichtungsträger als Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitenden zu gewährleisten hat.

Im Folgenden sind einige wenige Links zum Thema „Ambulante Arbeit“ zusammengestellt:

BGW - Sichere Seiten: Inhalte zu ambulanter Tätigkeit

Beratung und Betreuung

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Beratung und Betreuung: Sichere Seiten - Alle wichtigen Themen zum Arbeitsschutz für Ihr Team, ([Hier klicken](#))

Arbeitswege zu externen Arbeitsorten (Privatwohnungen):

Fahrtätigkeiten – Beratung und Betreuung, Hamburg, Stand 8-2024 ([Hier klicken](#) abgerufen am 21.10.2025)

Pflege

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Pflege: Sichere Seiten - Alle wichtigen Themen zum Arbeitsschutz für Ihr Team

([Hier klicken](#)), abgerufen am 21.10.2025

Arbeitswege zu externen Arbeitsorten (Privatwohnungen):

Fahrtätigkeiten – Pflege, Hamburg, Stand 8-2024, ([Hier klicken](#)) abgerufen am 21.10.2025

9. Wohn- und Arbeitsstätten

9.1 Besondere Wohnformen / stationäre Arbeit

Christian Janßen

„Eine angenehme Stations- oder Wohnatmosphäre trägt dazu bei, Gewalt vorzubeugen und Aggressionen zu reduzieren. Die Gestaltungsmöglichkeiten reichen von Farben, Licht und Beleuchtung bis zur optisch ruhigen Inneneinrichtung. Manche Menschen sprechen gut auf Snoezelen-Räume an (z.B. Mertens, 2009) Auch Sicherheitsaspekte können – je nach Charakter der Einrichtung – mehr oder weniger relevant sein. Beispielsweise die Überschaubarkeit und Einsehbarkeit der Bereiche, ausreichende Beleuchtung und geschützte Bereiche. Eventuell muss bei der Auswahl des Mobiliars und anderer Gegenstände sichergestellt werden, dass diese nicht zum Objekt aggressiver Handlungen oder gar als Waffe benutzt werden.“

Beispiele für bauliche Maßnahmen

... allgemein

- barrierefreie Arbeitswege und Arbeitsplatzgestaltung
- überschaubare und gut einsehbare Bereiche
- geschützte, abschließbare Bereiche oder trennende Elemente wie Empfangstheken
- gut verständliche Leitsysteme und Erklärungen
- angenehme Beleuchtung
- Pausenräume für ungestörte Erholung
- Rückzugsräume für besonders ruhebedürftige Klientinnen und Klienten, beispielsweise für separates Essen
- Fluchtwege bereits bei der Bauplanung berücksichtigen bzw. bekannt machen.

(...)

... in einer psychiatrischen Einrichtung

- gesicherte Räume für die Nachtwache
- Türspion für die Türen dieser gesicherten Räume
- fixierte Einrichtungsgegenstände mit nicht demontierbaren Teilen oder Beschlägen
- Personen-Notsignal-Anlagen

... in einer Pflegeeinrichtung (...)

- getarnte Ausgänge zur Vermeidung von Konflikten und um dem Verlassen der Einrichtung vorzubeugen
- Rundwege und Gänge ohne Sackgassen, innerhalb des Gebäudes und im geschützten Garten, für Spaziergänge ohne ständige Begleitung
- persönlich gestaltete Zimmertüren zur Vermeidung von Verwechslungen

... in Wohnheimen

- Besprechungsräume für vertrauliche Gespräche mit Glaswänden aus Sicherheitsglas, mit verdecktem Notrufknopf und einem zweiten Ausgang als Fluchtmöglichkeit
- mit Türknauf gesicherte Zimmer für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für die Nachtbereitschaft

... in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen

- Entspannungsräume
- Nachhalloptimierung in Arbeitsbereichen und Speiseraum

... in einer Einrichtung der Jugendhilfe

- Besprechungsräume mit verdecktem Notrufknopf und zweitem Ausgang als Fluchtmöglichkeit“ (BGW, 2019, S.26)

9.2 Werkstätten und Gebäude mit Tages-strukturierenden Angeboten

Peggy Munch

Werkstätten für behinderte Menschen unterliegen vielen Gesetzen, Vorschriften und Verordnungen, die wichtigsten: Werkstättenverordnung, Arbeitsstättenverordnung und Unfallverhütungsvorschriften. Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen etc.:

„(1) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden. Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten hat der Arbeitgeber die Maßnahmen nach §3 Absatz 1 durchzuführen und dabei den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach §7 Absatz 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.

(2) Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er die Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen-, und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste- Hilfe Räumen, und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden.“ (§ 3a ArbStV - Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten).

Für alle baulichen Maßnahmen und das Einrichten von Gebäuden, die dem Zweck zur Teilhabe am Arbeitsleben (WfbM) sowie für Tagesstrukturierende Angebote für Menschen mit seelischer und geistiger Behinderung und deren Fachpersonal dienen, soll ein reizarmes

Raumklima zu Grunde liegen, klare überschaubare großzügige räumliche Strukturen, die nicht zu Stress, auffälligem bis hin zu aggressivem, gewalttätigem Verhalten führen können.

Stressauslösende Faktoren, die in Einzelfällen zu auffälligem aggressivem oder gewalttätigem Verhalten führen können, sind:

- Lärm und Geräuschvielfalt (Musik, Stimmen, Arbeitsgeräusche (Metall) Telefon, Radio, Fahrgeräusche.....
- grelles, künstliches Licht,
- Ausstattung und Größe der Räume,- Raumklima und Raumgestaltung.
- Unübersichtlichkeit der Raumsituation,
- hektische Arbeitsabläufe.

Bei zusätzlich entstehenden räumlichen Veränderungen oder spezifischen Bedingungen (wie z.B. bedingt durch den Arbeitsauftrag, Material, Geruchsentwicklung, Lautstärke), hat der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz die Pflicht, durch eine Gefährdungsbeurteilung die Gefahr oder Belastung erfasst und durch das Ergreifen von Maßnahmen für Abhilfe oder Verbesserung zu sorgen.

9.3. Einsatz von Sicherheitsdiensten?

Christian Janßen

In manchen Einrichtungen, die auch Menschen mit schweren psychischen Störungen, Gewaltpotential oder herausfordernden Verhaltensweisen aufnehmen und begleiten, wird eine Zunahme von Gewaltvorfällen berichtet. Hier gibt es vereinzelt auch Einsätze von Sicherheitsdiensten. Diese Einsätze erscheinen als das letzte Mittel der Arbeitgeber, die Betreuung trotz der Gefährdung von Beschäftigten weiter zu gewährleisten. Die Kündigung der Betreuungsverträge ist schwierig, Möglichkeiten die Refinanzierung von mehr Personal zu sichern sind begrenzt. Der Einsatz eines Sicherheitsdienstes schafft aber ggf. auch weitere Probleme.

Die Gewerkschaft ver.di lehnt den Einsatz von Sicherheitsdiensten ab, da er die eigentliche Gefährdung durch die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte verdeckt. Nach dem ArbSchG ist deren Beseitigung Verpflichtung des Arbeitgebers - und nicht ihre Duldung (vgl. Kap. 4.2 und 4.3). Und das heißt, ausreichendes Personal zur Betreuung der Klient*innen und zur Sicherstellung der notwendigen Arbeitsabläufe einzusetzen.

Die BGW schreibt zu diesem Thema: „Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, müssen vergleichsweise hohe Ansprüche an die Qualifikation und Eignung des Sicherheitspersonals gestellt werden. So kann auch die Schulung eigener Sicherheitskräfte eine Alternative zu externen Sicherheitsdiensten sein. Doch sollte der Einsatz von Sicherheitsdiensten nur eine Maßnahme eines umfassenden Präventionskonzeptes sein (BGW, 2019, S.25).

10. Themen die Gewalt gegen die Klient*innen betreffen bzw. zwischen Beschäftigten

Diese Broschüre befasst sich mit dem Gewaltpotential und mit Vorfällen, die von Klient*innen gegen Mitarbeitende ausgeübt werden.

Davon getrennt sind Gewalt gegen die Klient*innen (gesetzlich in den Bundesländern unter dem Stichwort „Gewaltschutz“ verankert, z.B. BTHG, 2021) bzw. auch zwischen Beschäftigten (z.B. Deutscher Bundestag, 2023) aus ver.di-Sicht gesonderte Themen in den Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe und davon getrennt zu beurteilen und zu bearbeiten. Diese beiden Themen werden hier nicht eingehend vorgestellt und diskutiert. Dennoch wollen wir diese Aspekte hier nennen und Internetlinks zur weiteren Beschäftigung bekanntmachen.

10.1 Gewaltschutzkonzept NRW

Peggy Munch

Die Vorgabe, nach der die Einrichtungen in NRW ein Gewaltschutzkonzept vereinbaren müssen, wurde 2019 erlassen und ist seit 2021 infolge der BTHG-Reform bundesweit verpflichtend. Sie hängt u.a. mit Vorfällen in einer großen diakonischen Einrichtung in OWL zusammen, in der Klient*innen ohne gerichtlichen Beschluss fixiert und in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt wurden.

Dabei geht es also um Gewalt, die gegen Bewohner*innen/Werkstattbeschäftigte ausgeübt wird. Dies betrifft natürlich alle Formen der freiheitsentziehenden Maßnahmen, aber auch alle anderen Formen von Gewalt.

Im Landesrahmenvertrag NRW ist die Meldung von Gewalt Teil der Meldung besonderer Vorkommnisse in Anlage F01 für Wohn- und Arbeitsstätten gleichermaßen verpflichtend. Der „Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX NRW Stand 27.09.2023“ gibt dazu in der Anlage A Rahmenleistungsbeschreibungen, „A3 Teilhabe am Arbeitsleben - 7. Qualität und Wirksamkeit“ erstmals die Umsetzung eines Gewaltschutzkonzepts auch in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung vor.

Konkret soll ein Gewaltschutzkonzept in Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband als Leistungsträger erstellt werden, eine Gewaltschutzbeauftragte sorgt in den Einrichtungen für die Umsetzung des Gewaltschutzkonzepts, Schulung der Angestellten und Leistungsempfänger (Behinderte), Schlichtung und Klärung von Konflikten, sowie die enge Zusammenarbeit mit den Werkstattträtern der Einrichtungen, auf der Basis der „Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in NRW für Menschen mit Behinderung“ von September 2019, die gemeinschaftlich unterschrieben wird.

Die Landschaftsverbände in NRW (LWL und LVR) erwarten, dass alle Gewaltvorkommnisse in den Einrichtungen zur Prüfung gemeldet werden (Landschaftsverband Rheinland et.al 2024, Anlage_F_01 - Meldung Vorkommnisse, Beispiele).

10.2 Beschäftigtenschutz - Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von Mitarbeitenden

Christian Janßen

Gewalt von Beschäftigten insbesondere gegen Kolleginnen zeigt sich größtenteils nicht in körperlicher Gewalt, sondern als Mobbing, sexuelle Belästigung / sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.

Die Grundlage für den Schutzauftrag des Staates liegt auch hier im „Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ (Deutscher Bundestag, 2023) und im Arbeitsschutzgesetz.

Um die allgemeinen Schutzziele des Staates zu konkretisieren hat die betriebliche Interessenvertretung wiederum die Möglichkeit mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Betriebsvereinbarungen zum Partnerschaftlichen Verhalten im Betrieb gibt es z.B. bei der Volkswagen-AG (z. B. Briam, 2000), den v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel (2003) und z.B. bei Janßen (2010). Die Hans-Böckler-Stiftung (2012) hat in ihrer BV-Sammlung Beispiele zusammengestellt.



11. Einordnung des Themas in eine neoliberale Politik -

“Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen, nicht das Geld!”

– Ökonomisierung der Betreuungsarbeit durch das Bundesteilhabegesetz

Christian Janßen

Für die „Einordnung der häufig beobachteten Zunahme von Gewaltpotentialen in unseren Einrichtungen und Diensten sind die Auswirkungen der Übertragung einer neoliberalen Politik auf die Daseinsvorsorge und insbesondere das Sozial- und Gesundheitswesen durch die Bundesregierungen der letzten Jahrzehnte wichtig.

Die Politik richtet seit den achtziger Jahren mit der „geistig-moralischen Wende“ (Helmut Kohl, 1982) alle Entscheidungen am „Markt“ aus. Seit 1992 wurde diese Politik auf den Gesundheitssektor ausgedehnt. Wir sind seitdem „Kundinnen und Kunden“, die sich ihre Hilfe nach einem Verkehrsunfall oder die Pflegeleistung im Altenheim „selbstbestimmt“ im privatisierten Markt der Gesundheitsangebote aussuchen können. In einem anderen Zusammenhang wird dieser Aspekt von der FDP folgendermaßen verdeutlicht: „In einer freien Marktwirtschaft steht es Herstellern (hier also z.B. der Investor eines Altenheims, d. Verf.) frei, den Preis für ihre Ware (...) zu bestimmen oder (...) zu ändern“, sagte die verbraucherpolitische Sprecherin (der FDP) Katharina Willkomm. Verbraucherinnen und Verbraucher (z.B. alte Menschen mit Demenzerkrankung oder mit geistiger Behinderung, d. Verf.) könnten entscheiden, ob sie mit den Preisen einverstanden seien.“ (Apel, 2024).

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist als drittes Gesetz in einer zeitlichen Reihe mit „Reformen“ im Sozial- und Gesundheitswesen zu sehen:

- im Krankenhausbereich ab 1992 (durch Einführung z.B. der Diagnosis related groups (DRG's), die die Krankenhauskosten reduzieren sollten – und zu einer deutlichen Ausweitung von gut dotierten Eingriffen wie z.B. Knie- und Hüftoperationen in Deutschland führten),
- in der Altenpflege 1995 nach Einführung der Pflege(teilkasko)versicherung (z. B. durch die Minutenpflege in der mobilen Altenpflege, in der das Öffnen des Rollos eine ehrenamtliche, aber ebenso wie verbale Zuwendungen nicht refinanzierte Leistung der Pflegeversicherung ist)
- und als letztes Arbeitsfeld aktuell die Jugendhilfe im SGB VIII.“ (Janßen 2025b)

In NRW z. B. markierte dabei das Ende des Kostendeckungsprinzips in der Eingliederungshilfe 1995 einen Einschnitt für die Einrichtungen: „Der Leistungserbringer - wie die Einrichtungen jetzt im BTHG heißen - reichte bis dahin seine Rechnungen für die Betreuung am Ende des Jahres ein. Sie wurden vom Kostenträger erstattet. Ab 1995 wurde (...) das Refinanzierungsmodell geändert, indem die Einrichtung nun vorausschauend für das Folgejahr die Refinanzierung ihrer Kosten „verhandeln“ mussten. (...) Dies ist Teil einer Ökonomisierung oder Vermarktlichung sozialer Arbeit.

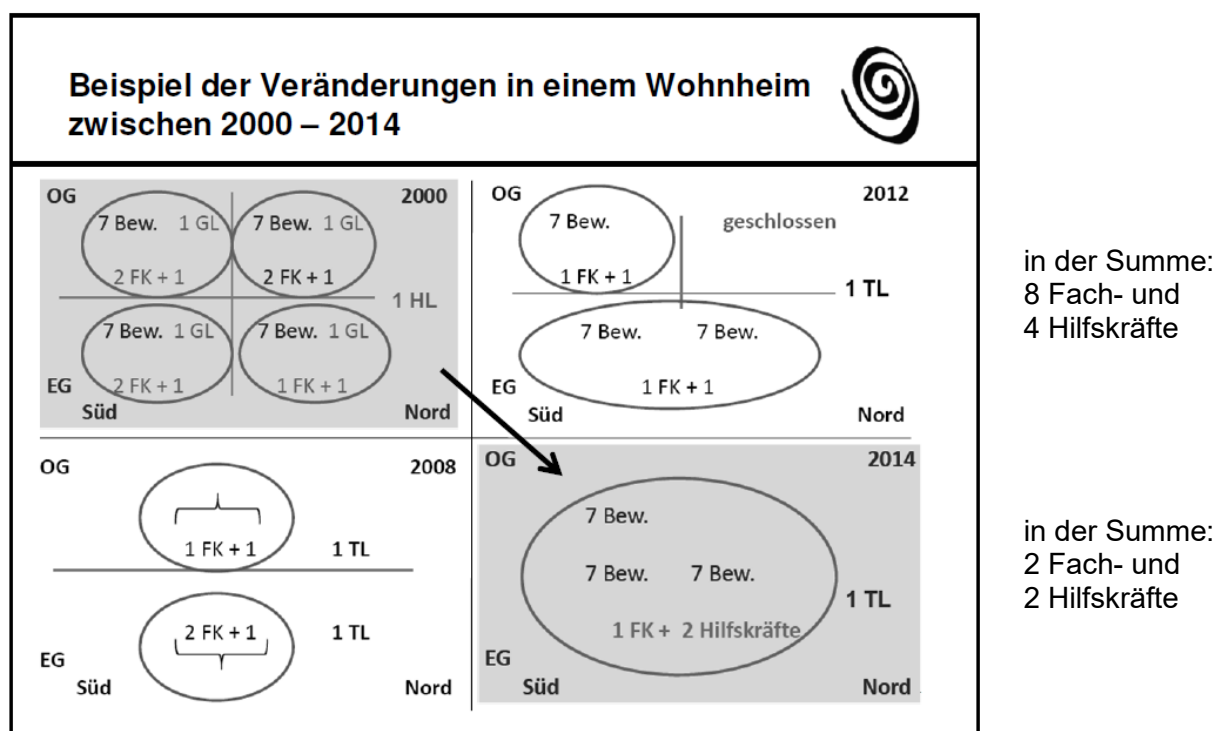
(...)

Ein Kostenträger in NRW z.B. hat noch 2015 stolz protokollieren lassen, dass er aufgrund der auf 80 % begrenzten Refinanzierung von Gehaltssteigerungen in drei Jahren über 90 Millionen Euro einsparen konnte (LWL, 2015)“ (Janßen, 2021, S.7, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019). Geschäftsführungen reagierten mit „alternativlosen“ Personalreduzierungen, die zu mehr pädagogischen Problemen, z.B. einer Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten, einem höheren Gewaltpotential oder anderes beitrugen.

„Die Auswirkungen auf Befindlichkeiten und Störungen der begleiteten Menschen wie auch auf die Arbeitssituation und die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden waren gravierend, wie die folgende Abbildung zeigt:

Abbildung

Auswirkungen der Vermarktlichung in der Eingliederungshilfe auf Betreuung und Arbeitsbelastung der Wohnheimbeschäftigten



Diese Abbildung, die aus Interviews zur Entwicklung einer Einrichtung zwischen 2000 und 2014 gewonnenen wurde (Janßen, 2020, 2021, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2019), zeigt die Veränderung nach 1995 - aber noch deutlich vor den Auswirkungen des BTHG ab 2018/20. Während noch zu Beginn des betrachteten Zeitraums v.a. Menschen mit einer Epilepsie begleitet wurden, die relativ selbstständig waren, lebten 2014 in einer um sieben Bewohner*innen reduzierten Belegung v.a. Menschen mit herausforderndem Verhalten und/oder psychischen Störungen. Der relevante Vergleich bezieht sich auf die Situation 2000 (in der Abbildung das Feld oben links) mit 2014 (unten rechts): Während 2000 bei „leichterer“ Klientel 12 Mitarbeitende (davon 8 Fachkräfte) in vier Wohngruppen für 28 Menschen im Dienst waren (Ausnahme bei Krankheiten), mussten 2014 vier Mitarbeitende (davon noch zwei Fachkräfte) 21 Bewohner*innen im ganzen Haus versorgen.“ (Janßen, 2025b).

„In vielen Bundesländern ist eine „Kostenneutralität“ in der Umsetzung (des Bundesteilhabegesetzes) handlungsleitend (vgl. Janßen, 2017, 2022). Dieses Ziel – auch als Forderung „keine neue Ausgabendynamik“ - wurde bereits von Anfang an vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Landesarbeitsministerien prominent genannt (z.B. Lösekrug-Möller, 2016, Albrecht, 2017). (...)

Das BTHG schafft eine Verschärfung der seit Beendigung des Kostendeckungsprinzips ohnehin hohen v.a. psychischen Arbeitsbelastungen. Bei der Überführung neoliberaler Politik in das Sozial- und Gesundheitswesen ist die Eingliederungshilfe das dritte Arbeitsfeld nach den Krankenhäusern und der Altenhilfe 1992 und 1995“ (Janßen, 2025a).

In NRW hatten die Freien Wohlfahrtsverbände den Landesrahmenvertrag 2019 gut verhandelt. Auf der Suche nach der Vermeidung zusätzlicher– eigentlich aufgrund von Personenorientierung und dem Inklusionsauftrag aus der UN-BRK - offensichtlicher Kosten haben die Leistungsträger die vereinbarte Modularisierung der Betreuungsarbeit für verschärfende Wirkungen interpretiert: die Zuordnung von Tätigkeiten zu differenzierten Modulen soll lediglich nach der Frage sortiert werden, welche Qualifikation und damit welche Kosten sind dazu unbedingt erforderlich? Hier geht es um die Frage einer Betreuung lediglich als Serviceleistung oder als pädagogisch strukturierte Förderung einer zunehmenden Verselbständigung. Und das ist die Frage danach, brauchen wir (Leistungsträger) nur eine billige Hilfskraft mit Niedriglohn bezahlen oder müssen wir doch mehr Geld für eine teure Fachkraft ausgeben. Die Frage nach der Betreuungsqualität scheint dabei nur noch in Bezug auf die Abrechnung relevant zu sein.

Die Leistungsträger in NRW haben in den letzten Jahren nach Möglichkeiten gesucht, im LRV mögliche Sparpotentiale zur „Begrenzung der Ausgabendynamik“ zu nutzen. Zunehmend wirkt dabei die aus dem BTHG auch im LRV festgeschriebene Wirksamkeits- und Wirkungskontrolle als „Drohpotential“ für Einrichtungen und Mitarbeitende“ (Janßen, 2025b) zu weiterer Begrenzung der „Ausgabendynamik“.

Für die Eingliederungshilfe wird durch die Einführung der §§ 128/129 SGB IX diese Entwicklung von Boecker & Weber (dies, S.17) geschlussfolgert: „Mit den ordnungspolitischen Regelungen im BTHG steht künftig immer der Vorwurf im Raum, dass die Zulassung von Leistungserbringern ebenso wie die Handhabung einer Wirkungskontrolle rein finanziellen Maßstäben folgt: Leistungsgewährung nach Kassenlage. (...)“

Mit den Veränderungen der (...) Regelungen im sozialrechtlichen Dreieck findet nach unserem Eindruck eine sukzessive Verabschiedung der subsidiären Ausrichtung deutscher Sozialpolitik statt. Wenn dies so gewollt ist, sollten die verantwortlichen Akteure es auch explizit so benennen. Die Stärke der freien Wohlfahrtspflege war nicht zuletzt aus den Erfahrungen des Nationalsozialismus hervorgegangen, um ein ausgewogenes Kräfteverhältnis zwischen staatlichen Interessen und zivilgesellschaftlicher Interessenbeteiligung sicherzustellen.“

Gerade seit 2025 erscheint es wie eine abgesprochene Strategie, wenn verschiedene Träger der Kosten von Eingliederungshilfe und die Politik in zeitlicher Nähe zu „Kostendämpfungen“ in der Eingliederungshilfe aufrufen (z. B. BAGÜS, 2025) Bundeskanzler Friedrich Merz kündigt mit einem vorläufigen Höhepunkt im Juni 2025 eine kritische Überprüfung der Fördermittel im Sozial- und Kommunalbereich an. „Wir werden eine umfassende Ausgabenüberprüfung vornehmen müssen auch im Sozialrecht“, sagte der CDU-Vorsitzende (...). Dass es etwa über Jahre hinweg jährliche Steigerungsraten von bis zu zehn Prozent bei der Jugendhilfe oder der Eingliederungshilfe gebe, „ist so nicht länger akzeptabel“ (Die Welt online, 4.6.2025). Inzwischen sind Forderungen von Seiten der Kostenträger wie der BAGÜS zur Bundestagswahl, auch als Positionen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz in ihrer Sitzung am 26.9.2025 (ASMK, 2025) von den Bundesländern übernommen. Erschreckend dabei ist, dass die ASMK sich offensichtlich einseitig Positionen der geldgebenden Seite zu eigen macht. Von Betroffenen, deren Verbänden sowie den Verbänden der Leistungserbringer oder des DGB und ver.di wurde nicht verlautbart, dass ihre Positionen von der schwarz-roten Koalition und den Landesregierungen gehört wurden geschweige denn eingeflossen sind. Die Geldgeber entscheiden jetzt alleine, welche Selbstbestimmung unter Kostenvorbehalt „so nicht länger akzeptabel“ sind (Zitat Merz aaO), Neben einer Petition gegen solche weiteren finanziellen Einschränkungen der Arbeit in der Eingliederungshilfe u.a. sozialen Arbeitsfeldern mit über 240.000 Unterstützenden (November 2025) protestierten auch die Freien Wohlfahrtsverbände gegen diese Pläne (BAG der Freien Wohlfahrtspflege, 2025).

Der Machtzuwachs der Leistungsträger und die Kontrollmöglichkeiten im BTHG in Verbindung mit weiteren „Kostendämpfungen“ sind erneut eine Gefahr für eine Betreuungsarbeit, in der der Mensch im Mittelpunkt steht (vgl. Janßen, 2025a, b).

Im BTHG steht das Geld im Mittelpunkt nicht der Mensch.

12. Forderungen und Fazit

Christian Janßen

Jede und jeder Beschäftigte hat ein Recht auf einen Arbeitsplatz, der gesundheitliche Gefährdungen ausschließt oder minimiert. Arbeitgeber müssen die gesetzlichen Schutzbestimmungen zu Maßnahmen, die die gesundheitliche Gefährdung der Beschäftigten sicherstellen, auch für die Arbeit in sozialen Arbeitsfeldern wie der Eingliederungshilfe einhalten. Das sollte eine Selbstverständlichkeit sein.

Die in der Einleitung bereits erwähnte ver.di-Beschäftigtenbefragung, die sie zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen veröffentlicht hat (ver.di, 2021, [Hier klicken](#)), zeigt neben der Einschätzung der Beschäftigten zur Gewaltsituation in ihren Einrichtungen weitere Themen auf:

- Weniger als ein Fünftel der Befragten (23,1%) hält die Personalausstattung für ausreichend,
- 80% fühlen sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck
- zwei Drittel der Teilnehmenden werden auch außerhalb der Arbeitszeiten kontaktiert - in Wohnbereichen Arbeitende geben dies zu 87 % an.
- bei 50 % ist das Arbeiten aus dem Frei üblich (in Wohnbereichen: 82 %) und
- 60 % sind in den letzten 12 Monaten in irgendeiner Form krank zur Arbeit gekommen.

Betreuung und Begleitung erfüllen häufig die pädagogischen und pflegerischen Fachstandards nicht mehr:

- nur 21 % der Teilnehmenden stimmen der Aussage zu, dass genügend Zeit sei, um auf die Bedarfe der Klient*innen einzugehen,
- nur bei einem Drittel (32,8%) ist Zeit für Beratung im Team.
- Dreiviertel der Befragten erlebten bereits gegen sich gerichtete Beschimpfungen, 43 % mindestens einmal im Monat. Die große Mehrheit hat darüber hinaus bereits körperliche Übergriffe erlebt, knapp 24 % sind monatlich mindestens einmal körperlicher Gewalt ausgesetzt.



(Foto: Chr. Janßen)

Zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember 2021 haben Beschäftigte aus Einrichtungen der Eingliederungshilfe in Deutschland u.a. für diese Forderungen demonstriert.

Die ver.di-Bundesfachkommission hat in einem Positionspapier „Da kann man doch was machen! Gewalt in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen – Auswirkungen auf Beschäftigte“ 2023 Forderungen formuliert: „Zentraler Ansatz der Gewaltprävention für die Politik ist die Personalausstattung. Es bedarf eine fachlich gut qualifizierte und dem realen Bedarf angemessene Personalausstattung, die vollumfänglich zu refinanzieren ist“ (ver.di, 2023b, s. Anlage 7a, S.5, [Hier klicken](#)) und ein Zurückdrängen prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

Gegenüber den Arbeitgebern fordert sie u.a.:

- Die systematische Dokumentation aller Vorfälle – auch niedrighschwelliger Art, um Problemlagen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen im Betrieb daraus abzuleiten.
- Alleinarbeit ist auszuschließen, wenn potenziell eine Gefährdung besteht.
- Der Arbeitgeber muss unbedingt bei der Auswahl der Klient*innen Gruppenkonzepte und die Expertise der Beschäftigten berücksichtigen
- Arbeitgeber müssen regelmäßig Schulungsmaßnahmen und fachliche Beratung für Beschäftigte zur Thematik anbieten und eigene Deeskalationstrainer*innen in allen Dienststellen/Betriebseinheiten ausbilden.
- Sie müssen zusammen mit den Betriebs- und Personalräten bzw. Mitarbeitendenvertretungen ein lösungsorientiertes Verfahren zum Umgang mit Gefährdungsanzeigen abstimmen und in einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung festlegen.
- Des Weiteren ist es Aufgabe des Arbeitgebers, dass eine angemessene Nachsorge stattfindet, damit die Betroffenen sich ernst genommen fühlen und wirksam unterstützt werden. Dazu gehört auch, dass der Arbeitgeber Arbeitsunfälle an die

BGW (bei freien und privaten Trägern) bzw. an die zuständigen Unfallkassen bei öffentlichen Trägern meldet. (ver.di, 2023b, S.5-7, s. Anlage 7a, [Hier klicken](#)).

Konkrete Forderungen in Bezug auf gewaltfreie Arbeitsplätze hat die Landesfachkommission Behindertenhilfe, Soziale Teilhabe und Inklusionsdienste NRW darüber hinaus in ihrem auf der Fachtagung am 13.4.2024 in Essen verabschiedeten Positionspapier formuliert (ver.di LFK BTI, 2024, s. Anlage 8, [Hier klicken](#)):

- In Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe muss zur Umsetzung des Teilhabegedankens und zum Schutz der Bewohner und Beschäftigten der Betreuungsschlüssel angehoben werden.
Auch hier muss den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort und dem Betreuungsbedarf Rechnung getragen werden.
- Weiterbildung und Supervision sind verbindlich in Ausschreibungen festzuschreiben, als Arbeitszeit anzuerkennen und damit zu vergüten. Nur so sind die herausfordernden Aufgaben der Arbeitsfelder qualitativ gut zu bewältigen.
- mehr Personal und ausreichende Refinanzierung
- Bewusstsein für die Dramatik der Situation auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerebene
- Qualifikation und Schulungsmaßnahmen zur Gewaltprävention

Forderungen aus dieser Broschüre abgeleitet, insbesondere aus den dargestellten ökonomischen Prioritäten in der Arbeit mit Menschen, findet ihr untenstehend: Im Bielefelder Appell (2012 u. 2021 hatten zweiunddreißig Interessenvertretungen aus sozialen Arbeitsfeldern in Bielefeld) Forderungen aufgestellt, die auf der Grundlage einer ehrlichen Bestandsaufnahme einen Systemwechsel bedeuten (vgl. Janßen, 2022, S.5):

- Wir brauchen ein Sozial- und Gesundheitswesen in öffentlicher Hand – nicht für Konzerne oder Aktionäre, sondern für die Menschen und die Gesellschaft. Mitbestimmung ist dabei verbrieftes Recht.
- Statt der ökonomischen Faktoren in der Arbeit mit Menschen muss die Finanzierung wieder allein an den pädagogischen und pflegerischen Bedarfen der zu Betreuenden und der Qualität der Betreuung ausgerichtet werden.
- Nachholende Investition in die Daseinsvorsorge heißt: Anständige Gehälter in allen Arbeitsfeldern durch einen Tarifvertrag Soziales bzw. durch eine Orientierung aller Entgeltordnungen am Referenztarif im TVöD als Mindestgehalt. Schrittweise Anhebung der Gehälter an das Niveau in der Industrie.
- Vergabe von Teilhabeleistungen nur an tariftreue Anbieter.
- Reduzierung der Arbeitszeit auf 35-Stunden bei vollem Lohnausgleich.
- Stopp von Privatisierungen in der Daseinsvorsorge.

Dazu gehört aber ebenso die Verbreiterung der Finanzierungsbasis für die Daseinsvorsorge:

- Wiederherstellung der Vermögens- und Unternehmensbesteuerung vor 1997.
- Einführung einer „Bürgerversicherung“ auf alle Einkommensarten ohne Bemessungsgrenze.

30 Jahre Verschlechterung von Personalschlüsseln und Arbeitsverdichtung sind genug! Ein „Systemwechsel“ heißt, ein Kurieren an den Symptomen wird keinen Erfolg haben - das bestehende System muss auf den Kopf gestellt werden: „Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen, nicht das Geld“. Denn das Koordinatensystem der sozialen Arbeit hat sich aufgrund der politischen Entscheidungen vor mehr als 30 Jahren grundlegend in Richtung der Priorität marktwirtschaftlicher Prinzipien verändert. Die Politik hat die Qualität der Betreuung und die Bedeutung gesunder Arbeitsbedingungen für gute Arbeit wieder in den Vordergrund zu setzen - ohne die Daseinsvorsorge funktioniert die Gesellschaft nicht.

Wir hoffen, dass diese Broschüre für Euch Kolleginnen und Kollegen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen Hilfe und Anregung ist und Euren Interessenvertretungen eine Anleitung darin gibt, wie sie ihre Arbeitgeber zu einer Änderung ihrer Unternehmenskultur „motivieren“ können.

„Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen, nicht das Geld!“



13. Quellen und Literatur:

Baumann-Czichon, B., Gathmann, M. & Germer, L.

MVG-EKD - Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland - Der neue Kommentar für die Praxis, Bremen, Kellner, 2018⁴

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Gewalt und Aggression in Betreuungsberufen, Hamburg, 2007 [Hier klicken](#)

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Sicher ist sicher - 21 goldene Regeln, Tipps zum professionellen Umgang mit Gewalt und Aggression, Hamburg, 2015 [Hier klicken](#)

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Praxisbeispiel: Tabus abbauen, indem man über sie spricht: v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel - Mit Dienstvereinbarungen und der Gefährdungsbeurteilung für eine gute Gewaltprävention in Betreuungsberufen: Bethel.regional hat die Kommunikation über Gewalt in seinen Einrichtungen institutionalisiert. bgw-online, Hamburg, 2015 [Hier klicken](#)

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte in Betreuungsberufen, Hamburg, 2016 [Hier klicken](#)

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte - Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (DGUV Information 207-025), Hamburg, 2019 [Hier klicken](#)

Boecker, M. & Weber, M. (Hrsg.)

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und seine Folgen, Nomos, Baden-Baden, 2023

Breakwell, G.M.

Aggression bewältigen, Bern, Huber, 1998

Briam, K.-H., Brandenburg, U. & Marschall, B.

Anti Mobbing in der Praxis: Volkswagen AG, In: Bertelsmann Stiftung & Hans-Böckler-Stiftung, Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement - Beispiele aus der Arbeitswelt, Gütersloh, 2000, S.223-238

Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit BauA
Handbuch Gefährdungsbeurteilung, aktualisierte Ausgabe Sommer 2023 als PDF-on-Demand-Dokument HANDBUCH GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG (DOI: 10.21934/baua:fachbuch20230531), 2023, [Hier klicken](#)

Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege e.V. (2025)
Sozialstaat "nur als Problem"? Verbände rügen Bundesregierung - 100 Tage nach ihrem Start sieht sich die Bundesregierung heftiger Kritik an ihrer Sozialpolitik ausgesetzt. Der Sozialstaat werde zu sehr als Kostenfaktor gesehen und vernachlässigt, rügen Diakonie und VdK, die Linke spricht von "sozialer Kälte", BAYERN 3-Nachrichten am 13.08.2025 [Hier klicken](#)

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGÜS)
Positionspapier zur Bundestagswahl 2025 für die 21. Legislaturperiode, Köln im Februar 2025 [Hier klicken](#)

Bundesverband der Unfallkassen
Traumatisierende Ereignisse in Gesundheitsberufen, GUV-I 8599, München, 2006

Deutscher Bundestag (2023)
"Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt - Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt", Ratifizierung in Deutschland am 30.5.2023, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2023 Teil II Nr. 142, ausgegeben zu Bonn am 30. Mai 2023 [Hier klicken](#)

Bundestagsdrucksache 20/6441: [Hier klicken](#)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Publikationen, abgerufen am 21.10.2025 [Hier klicken](#)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Unfallverhütungsvorschrift - Grundsätze der Prävention, DGUV-Vorschrift 1 / BGVA1, Berlin, 2014, [Hier klicken](#)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Handreichung zur Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung Gefährdungen durch Überfälle / Aggressionen & Gewalt bei Bargeldausgabe oder Medikamentenausgabe (z.B. BTM) in Einrichtungen und besonderen Wohnformen, In: DGUV Vorschrift 25 Überfallprävention, 2021 (Broschüre: DGUV 108-010) [Hier klicken](#)

Deutsche Rentenversicherung
dies. & BGW, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Betriebliches Gesundheitsmanagement, Berlin, 2018 [Hier klicken](#)

Eekelaar, H.
Konsulententeams, In: Theunissen, G. & Wüllenweber E. (Hrsg.), Zwischen Tradition und Innovation, Marburg, Lebenshilfe Verlag, 2009, S.442-445

Fallner, H.
ders. & Gräßlin, H.-M., Kollegiale Beratung – eine Systematik zur Reflexion des beruflichen Alltags. Hille (2. Aufl.) 2001

Gräßlin, H.-M.

„Hast Du mal eine Idee, was man da noch machen könnte?“ - Alltagsfragen strukturiert reflektieren, Kurzüberblick über das Vorgehen zu kollegialen Beratungen, Bielefeld, o.J

Hans-Böckler-Stiftung

Maschke, M.: Trendbericht: Betriebs- und Dienstvereinbarungen für partnerschaftliches Verhalten, gegen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Düsseldorf, 2012 [Hier klicken](#)

Hanssen, A.

Übergriffe bei der Arbeit: Noch viel Handlungsbedarf, BGW-Mitteilungen, 2019, 1, 14-17

Janßen, Chr.

Ein Beispiel für eine Dienstvereinbarung für Beschäftigtenschutz im Betrieb - gegen Sexuelle Belästigung Mobbing und Diskriminierung, Präsentation auf dem 9. Delmenhorster Betriebsärzteseminar „Mobbing“, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), 27.10.2010, Delmenhorst [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. & Lempert-Horstkotte, J. (Hrsg.)

Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel, Bielefeld, Bethel-Verlag, 2014, [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. (2016a)

Gewalt gegenüber Mitarbeitenden im Betreuungsalltag und ihre Prävention aus Sicht der Interessenvertretung, Heilpädagogische Forschung, 2016, 3, 154-159 [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. (2016b)

Gewalt im Betreuungsalltag - Möglichkeiten der Prävention, Arbeitsrecht und Kirche, 2016, 1, 2-11 [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. (2017)

Die Entlastungsanzeige im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 2017, 3, 80-85 [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. (2018)

Psychotherapie mit Menschen mit geistiger Behinderung – Besonderheiten einer vernachlässigten Klientel, Psychotherapeutenjournal, 2018, 4, 337-345 [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. (2019)

Überarbeiteter Vortrag - DV Gewaltprävention in Bethel.regional, Satellitensymposium der BGW „Gewalt und Aggression managen? - Beispiele und Anwendung in der betrieblichen Praxis“, Vortrag auf dem Jura HealthCongress 2019, Köln, Sartory Säle, 23.5.2019 [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. (2022b-1)

„... dass nichts bleibt, wie es war!“ - 25 Jahre Neoliberalismus in Pflege und Betreuung, Graswurzelrevolution, Nr. 467, März 2022, S.4-5 [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. (2025a)

Kostenneutralität zulasten der Beschäftigten – Eine Herausforderung für die MAV!, Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen, 2025, 1, 9-10 [Hier klicken](#)

Janßen, Chr. (2025b)

Auswirkungen der BTHG-Umsetzung auf die Beschäftigten: eine Wasserstandsmeldung 2025 - Wem das Wasser bis zum Hals steht, sollte den Kopf nicht hängen lassen, Arbeitsrecht und Kirche, 2025, 1, 10-14 [Hier klicken](#)

Joussen, J., Mestwerdt, W., Nause, H. & Spelge, K. (2023)

Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der evangel. Kirche in Deutschland MVG-EKD, München, Beck, 2023²

Landesregierung NRW (2023)

„Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten - PsychKG“, Düsseldorf, 2023 [Hier klicken](#)

Landschaftsverband Rheinland, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Kommunale Spitzenverbände & Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen - Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen, Düsseldorf, 23.07.2019 (Stand: 11.12.2024) [Hier klicken](#)

Anlagen: [Hier klicken](#)

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

LWL-Abteilung für Krankenhäuser und Gesundheitswesen LWL-Psychiatrie Verbund Westfalen, Dienstvereinbarung – Maßnahmen nach Übergriffen auf Beschäftigte der Einrichtungen des LWL-PV Westfalen und des LWL-Maßregelvollzugs, Münster, 2021

Peller, A.

ProDeMa Evaluation 2009 / 2010: Studie zur Wirksamkeit des professionellen Deeskalationsmanagements im Gesundheitswesen. München: Martin Meidenbauer Verlag, 2010

Smith, P.A.

Professionell handeln in Gewaltsituationen. Ein Training für Professionelle, die mit Menschen arbeiten. PART- Professional Assault Response Training Revised, PART-R ®, 1997 [Hier klicken](#)

Schanze, Chr., Koch, St. & Rauch, P.

Deeskalations- und Krisenmanagement, In: ders., Psychiatrische Diagnostik und Therapie bei Menschen mit geistiger Behinderung, Stuttgart, Schattauer, 2014², S.428-440

Schoof, Chr.

Betriebsverfassungsgesetz: Im Arbeits- und Gesundheitsschutz mitbestimmen, Gute Arbeit, 2013, 4, S.26-39

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Faktenblatt zur Beschäftigtenbefragung Behindertenhilfe, Berlin, 3.12.2021 [Hier klicken](#)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, 2023a)

Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste Da kann man doch was machen! Gewalt in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen – Auswirkungen auf Beschäftigte, Positionspapier der BFK Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste, Berlin, 2023, [Hier klicken](#)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, 2023b)

Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste
Positionspapier: Soziale Teilhabe und Inklusionsdienste, Gewalt in der
Behindertenhilfe – Gemeinsam angehen, Berlin, 2023

[!\[\]\(5eb1325dfdc3f1cad8426726c0db51cd_img.jpg\) Hier klicken](#)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, 2025a)

Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste
ver.di-Handlungshilfe - Mitbestimmung in ambulanten Betrieben, Handlungshilfe:
Mitbestimmung in der ambulanten Pflege, Teilhabe und Inklusion – mobile Arbeit in
der Pflege, in den Teilhabe- und Inklusionsdiensten, Berlin, 2024, [!\[\]\(d3fb9f94af8b26d1c844efa9a98805b0_img.jpg\) Hier klicken](#)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, 2024)

Landesfachkommission Behindertenhilfe, Soziale Teilhabe und Inklusionsdienste
Positionspapier - Für eine gleichberechtigte Teilhabe und Inklusion in NRW aus der
Perspektive der Beschäftigten, Fachtagung der ver.di-Landesfachkommission
Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste, am 13.4.2024 in Essen, 2024,

[!\[\]\(10f8862fc183b400327470ea85afe9ae_img.jpg\) Hier klicken](#)

Weltgesundheitsorganisation WHO, Regionalbüro Europa, Genf

Krug, Etienne G.; Dahlberg, Linda L.; Mercy James J.; Zwi, Anthony B.;
Lozano, Rafael (Hrsg.) 2003. Weltbericht Gewalt und Gesundheit.

Zusammenfassung. Genf, 2003 [!\[\]\(d5d7044e5caf6907399af2dced8d6ff8_img.jpg\) Hier klicken](#)

Wesuls, R, Heinzmann T. & Brinker, L.

Professionelles Deeskalationsmanagement (ProDeMa), Praxisleitfaden zum Umgang
mit Gewalt und Aggressionen in den Gesundheitsberufen, hrsg. von Unfallkasse
Baden-Württemberg, Stuttgart, 2005

14.1 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

BGW - Sichere Seiten

[!\[\]\(b538fe54c1f3a7343e37e85cc2d00497_img.jpg\) hier klicken](#)

BGW-online – Gewalt

[!\[\]\(21226b58c700e5231ab98d27101bac58_img.jpg\) Hier klicken](#)

BGW - Sichere Seiten – Betreuung und Beratung

[!\[\]\(f9f168a9979beed8b01f8750d577d508_img.jpg\) Hier klicken](#)

BGW - Hilfe für Betroffene nach Gewaltvorfällen

[!\[\]\(6befd466863f06afb75445d91429f055_img.jpg\) Hier klicken](#)

und:

DGUV - Dokumentation von Erste-Hilfe-Leistungen

[!\[\]\(21199f22b9d1b26430e2489096a820a5_img.jpg\) Hier klicken](#)

BGW - Überblicksseite zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

[!\[\]\(987606e59d5984b3118f78a58e78d0fb_img.jpg\) Hier klicken](#)

14.2. Instrumente

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Gefährdungsbeurteilung Psyche - Das passende Verfahren finden, Hamburg,

o.J. (Internet: 2021) [!\[\]\(e2c65d386d5c17ee5dd15ca41d5f3671_img.jpg\) Hier klicken](#) oder: [!\[\]\(5a40b7198e5215482897e435bbeb96d8_img.jpg\) Hier klicken](#) Stichwort:

Gefährdungsbeurteilung/Arbeitshilfen

Gefährdungsbeurteilung Psyche (Startseite)

[📁 Hier klicken](#)

Link zum BGW Fragebogen – Psychische Gefährdungen im Fokus:

Überblicksseite: [📁 Hier klicken](#)

Link zum BGW-Auswertungs-Tool: [📁 Hier klicken](#)

BGW-Betriebsbarometer – Personalbefragung

[📁 Hier klicken](#) (alle Materialien finden sich unten auf der Seite)

Pflege

[📁 Hier klicken](#)

Broschüre: [📁 Hier klicken](#)

Online-GBU stationäre Pflege: [📁 Hier klicken](#)

15. Weitere Informationen

Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit - BAuA

Übersicht über Themen: [📁 Hier klicken](#)

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - GDA

[📁 Hier klicken](#)

(GDA-Portal zu Handlungshilfen)

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler Stiftung (IMU)

Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Texte und Auszüge, Internet, o.J., abgerufen 3.3.2024 [📁 Hier klicken](#)

(Es gibt kein Patentrezept für gute Betriebs- und Dienstvereinbarungen, aber Beispiele, die dazu anregen, eigene Vereinbarungen zu entwerfen. Diese Seite ist euer Zugang zu unseren Auswertungen von Vereinbarungen, Praxisbeispielen, Portraits, anonymisierten Textauszügen und Stichpunktatalogen mit Hinweisen für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Beispiele aus der Praxis

Vorgestellt wird ein verhandelter und abgeschlossener Kompromiss. Die anonymisierten Auszüge aus abgeschlossenen Vereinbarungen werden von Betriebs- bzw. Personalräten sowie der zuständigen Gewerkschaften kommentiert und ggf. von weiteren Experten eingeordnet. Hintergrundinformationen zur Ausgangssituation und zur Umsetzung der Vereinbarung geben Orientierung. Die Beispiele aus der Praxis stellen keine Mustervereinbarung dar, sondern dokumentieren betriebliche Praxis und Lösungen, wie sie in Vereinbarungen gefunden wurden. Es gilt, weiterführende eigene Überlegungen anzustellen, um die individuellen betrieblichen Belange zu berücksichtigen.)

KomNet NRW-Wissensdatenbank

[📁 Hier klicken](#)

(Stichwortsuche zu Einzelfragen, die bereits vorher einmal beantwortet wurden. Man kann selbst auch eigene Fragen stellen)

Unfallkasse NRW

[📁 hier klicken](#)

Einrichtungen des Gesundheitsdienstes: [📁 Hier klicken](#)

Checkliste zu Übergriffen auf Beschäftigte in Einrichtungen des Gesundheitsdienstes

 [Hier klicken](#)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di


 [Hier klicken](#)

16. Anlagen im Internet


Anlage 1 Gesetzliche Grundlagen

Zusammenstellung der wichtigen Passagen zur zugrundeliegenden bundesgesetzlichen Arbeitsschutzgesetzgebung und von Mitbestimmungsgesetzen der Betriebs- & Personalräte und der Mitarbeitervertretungen.

Anlage 2 DGUV Vorschrift 25 – Überfallprävention: Handreichung Überfälle

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Handreichung zur Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung Gefährdungen durch Überfälle / Aggressionen & Gewalt bei Bargeldausgabe oder Medikamentenausgabe (z. B. BTM) in Einrichtungen und besonderen Wohnformen, In: DGUV Vorschrift 25 Überfallprävention, 2021 (Broschüre: DGUV 108-010)  [Hier klicken](#)


Anlage 3 Handreichung für die GBU Alleinarbeit

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte - Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (DGUV Information 207-025), Hamburg, 2019, S.23-26  [Hier klicken](#).

Anlage 4 Arbeitssituationsanalyse

v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel, Betriebliches Gesundheitsmanagement Arbeitssituationsanalyse, Beschreibung der ASitA einschl. Ablauf und Genderaspekten, In: Janßen, Chr. & Lempert-Horstkotte, J. (Hrsg.), Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel, Bielefeld, Bethel-Verlag, 2014, Anhang 7, S.316-317 (Aktualisierung: 2024)

Anlage 5


Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, 2025a) - Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste
Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz! - Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen in der Behindertenhilfe, den Teilhabe- und Inklusionsdiensten, Berlin, 2025  [hier klicken](#)

Anlage 6a

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, 2025b), Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste,
Gefährdungen richtig anzeigen - Gefährdungen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderungen richtig anzeigen!, Berlin, 2025


 [Hier klicken](#)

Anlage 6b – [Hier klicken](#)

Anlage 6c –  [Hier klicken](#) für eine Gefährdungsanzeige als Worddokument zu Anpassung an die betrieblichen Anforderungen


Anlage 7a

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, 2023b):
Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste

Da kann man doch was machen! Gewalt in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen – Auswirkungen auf Beschäftigte, Positionspapier der BFK Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste, Berlin, 2023  [Hier klicken](#)


Anlage 7b

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, 2023a):

Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe und Inklusionsdienste
Positionspapier: Soziale Teilhabe und Inklusionsdienste, Gewalt in der Behindertenhilfe – Gemeinsam angehen, Berlin, 2023  [Hier klicken](#)











Anlage 8










Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di):










Landesfachkommission Behindertenhilfe, Soziale Teilhabe und Inklusionsdienste
Positionspapier - Für eine gleichberechtigte Teilhabe und Inklusion in NRW aus der Perspektive der Beschäftigten, verabschiedet auf der Fachtagung der ver.di-Landesfachkommission am 13.4.2024 in Essen, 2024  [Hier klicken](#).










17. Übersicht: Internetseiten und QR-Codes (Verlinkungen)










Nr.	Onlinelink	QR-Code
1	https://www.gesundheitsdienstportal.de/risiko-uebergreif/infoplus/4_1_3c.pdf	
2	https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++689ae30c25559d32e47e77a6/download/2025-07_Handlungshilfe%20Gewaltschutz.pdf	
3	www.bgw-online.de	
4	https://www.arbeitssicherheit.de/schriften/dokument/b410db3d-ea95-3292-b3ed-f0be4a8e0e17.html	
5	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/sichere-seiten/	
6	https://www.unfallkasse-nrw.de	
7	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrdungsbeurteilung/instrumente-verfahren-zur-gefaehrdungsbeurteilung-psychischer-22292	
8	https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-005341	
9	https://www.baumann-czichon.de/wp-content/uploads/2017/08/2016_01_AuK_web.pdf	











10	http://www.sivus.net/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_41-50/Text_48/GWR%20original%20Jx2022b-1.pdf	
11	https://service.polizei.nrw.de/anzeige	
12	https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/themen/gefaehrungsbeurteilung/++co++cf68e520-50d4-11f0-9e45-a9289d240db5	
13	https://dserver.bundestag.de/btd/20/064/2006441.pdf	
14	https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/gesetz-beseitigung-von-gewalt-belaestigung-in-der-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=3	
15	https://www.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Traeger/Bund/experten/firmenservice/gefaehrungsbeurteilung_psych_belastung.pdf?__blob=publicationFile&v=1	
17	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/umgang-mit-gewalt/auffanggespraeche-24586	
18	http://sivus.net/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_31-40/Text_34/Jx2010g-3b.pdf	
19	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gesundheits-managen/bgw-betriebsbarometer-personalbefragung-14854	
20	http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Gefaehrungsbeurteilung/Gefaehrungsbeurteilung.html	


21	https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++64634bbb97a9cad07f89a4bc/download/25-07-09--V03-25-194%20FB%20Gewalt-Behindertenhilfe_01.pdf	
22	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/sichere-seiten/sichere-seiten-pflege-21004	
23	https://lrv-sgbix.lvr.de/de/landesrahmenvertrag_131_sgb_ix_vertragstext/landesrahmenvertrag_131_sgb_ix_vertragstext_1.html	
24	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/gesunde-psyche/telefonische-kriseberatung-fuer-bgw-versicherte-83326	
25	https://www.gesundheitsdienstportal.de/files/Checkliste-der-UK-NRW-zur-Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung-%C3%9Cberggriffe.docx	
26	https://www.unfallkasse-nrw.de/service/formulare/elektronische-unfallanzeige-und-fags.html	
27	https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000086#FV	
28	http://www.sivus.net/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_41-50/Text_48/Bethel%20Gewaltpr%C3%A4vention%20%282015b-2%29.pdf	
29	https://www.iges.com	


30	https://www.bgw-online.de/resource/blob/9290/a9c886ef155cdc4e1cec4aaea4319185/bgw08-00-005-psychische-gesundheit-ws-anleitung-download-data.pdf	
31	https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefaehrdungsbeurteilung/Handbuch-Gefaehrdungsbeurteilung/Gefaehrdungsbeurteilung_node.html	
32	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/medien-center/praevention-von-gewalt-und-aggression-gegen-beschaeftigte-14706	
33	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/umgang-mit-gewalt/hilfe-fuer-betroffene-nach-gewaltvorfaellen-21726	
34	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrungsbeurteilung/gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastung-23100	
35	https://www.dguv.de/fb-ersthilfe/themenfelder/dokumentation-von-erste-hilfe-leistungen/index.jsp	
36	https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++6453b73732d47920f23ac0ee/download/2023-05_Positionspapier%20Behindertenhilfe_Gewalt%20gegen%20Besch%C3%A4ftigte.pdf	
37	https://www.gda-psyche.de/empfehlungen-zur-beruecksichtigung-psychischer-belastung-in-der-gefaehrungsbeurteilung	
38	https://www.bgw-online.de/resource/blob/20220/b1c6c6f3b277c3c8bae627b29d4dd62c9/bgw08-00-005-psychische-gesundheit-im-fokus-data.pdf	

39	http://www.sivus.net/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_41-50/Text_46/AuK%20%20BTHG%20Jx2024i-4.pdf	
40	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrdungsbeurteilung/online-gefaehrdungsbeurteilungen-mit-dokumentation/gefaehrdungsbeurteilung-stationaere-pflege	
41	https://www.baumann-czichon.de/wp-content/uploads/2019/08/2017_03_AuK.pdf	
42	https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++6877542ce84f5d7f315840de/download/2025-07_GFA-Kinder-und-Jugendliche.docx	
43	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/sichere-seiten/beratung-und-betreuung-20954	
44	https://gesundheit-soziales-bildung-nrw.verdi.de/++file++661ccd9abcebbca14548c033/download/Positionspapier.pdf	
45	https://www.psychotherapeutenjournal.de/ptk/web.nsf/id/li_ausgabe-4-2018.html	
46	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/medien-center/notfallplan-gewalt-und-aggression-gegen-beschaeftigte-in-20232	
47	https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42512/9241545623ger.pdf	

48	http://sivus.net/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Downlo ad/Texte_41-50/Text_48/Gewalt%20BGW%202019%20-%20Jx2018h-4b.pdf	
49	https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++687752a849f2a9541dea7745/download/2025-07_GFA-Kinder-und-Jugendliche.pdf	
50	http://sivus.net/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Downlo ad/Texte_41-50/Text_48/Gewalt%20HPF%20-%20Jx2016a-3.pdf	
51	https://www.bagues.de/media/filer_public/f4/34/f43424e0-befc-491b-a8c0-bf3d78ff6e79/bagus_positionspapier_zur_bundestagswahl_bf_REok25A.pdf	
52	https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefaehrdungsbeurteilung/Gefaehrdungsbeurteilung_node.html	
53	https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Umgang-mit-Gewalt/Umgang-mit-Gewalt_node.html	
54	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/medien-center/psychische-gesundheit-im-fokus-20220	
55	https://www.bgw-online.de/resource/blob/14706/e4c6d339fc8604f57a65e49b21c1b33a/bgw08-00-070-praevention-von-gewalt-und-aggression-data.pdf	
56	https://www.unfallkasse-nrw.de/sicherheit-und-gesundheitsschutz/betriebsart/gesundheitsdienst.html	

57	https://lrv-sgbix.lvr.de/de/anlagen_zum_landesrahmenvertrag__131_sgb_ix/anlagen_zum_landesrahmenvertrag__131_sgb_ix_1.html	
58	https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-vorschriften/4081/ueberfallpraevention	
59	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/medien-center/gefaehrdungsbeurteilung-in-der-pflege-20188	
60	https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++619cc353c7e4ce84e9e612aa/download/2021-11_Faktenblatt%20Behindertenhilfe.pdf	
61	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gesundheit-managen/die-bgw-arbeitssituationsanalyse-14720	
62	https://www.komnet.nrw.de/service/index.html	
63	https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/sozialstaat-nur-als-problem-verbaende-ruegen-bundesregierung,UtivQL5	
64	https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2909	
65	https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastungen-31974.htm	
66	www.verdi-gute-arbeit.de	

67	www.studio3.org	
68	www.bgw-online.de/gewalt	
69	https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/service/publikationen/++co++d58b6208-dc8e-11ef-8ac5-af1a1ee02e3e	
70	https://lrv-sgbix.lvr.de/media/media_lrv/anlagen_zum_landesrahmenvertrag_131_sgb_ix/a_rahmenleistungsbeschreibungen/teilhabe_am_arbeitsleben/Anlage_A_03_01_RLB_WfbM.pdf	
71	http://sivus.net/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_41-50/Text_46/ZMV%20BTHG%20Jx2024L-1a.pdf	
72	https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrungsbeurteilung/dokumentationshilfen-gefaehrungsbeurteilung-18780	
73	https://www.lvr.de/de/nav_main/kliniken/heilpdagogischehilfen/institutkonsulentenarbeitkompass/institutkonsulentenarbeitkompass_1.jsp	
74	https://www.bgw-online.de/resource/blob/8866/1a880a12f0a7a44093e78ea77ead17b1/SichereSeitenFuerPflegeeinrichtungen_Arbeitswege_Stand_08_2024_bf.pdf	
75	http://www.sivus.net/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_31-40/Text_40/text_40.html	

76	https://www.bgw-online.de/resource/blob/8702/f6b4659a231ee8c9f620c6deef81300e/SichereSeitenFuerBeratungsUndBetreuungseinrichtungen_Fahrttaetigkeiten_Stand_08_2024_bf.pdf	
----	---	---