

Ich bin Vorgesetzter: Wie helfe ich Mitarbeitern, die Opfer von Gewalt wurden?

Je nach Intensität der Gewalterfahrung sind unterschiedliche Maßnahmen angezeigt. Wichtig ist, dass sofort Gegenmaßnahmen ergriffen werden, um schädliche Folgen so gering wie möglich zu halten. Bei der Einschätzung der Gefahrensituation kann Ihnen das **Gewaltschutzprogramm „Aachener Modell“** helfen.

1. Leiten Sie Hilfsmaßnahmen ein!

Wichtig ist, dass der betroffene Mitarbeiter baldmöglichst emotionale, und wenn nötig medizinische, Unterstützung bekommt. Gerade wenn es um emotionale Unterstützung geht, ist es wichtig, dass eine Vertrauensperson im akuten Fall hinzugezogen wird. Das kann – je nach Behördenstruktur – der Vorgesetzte, der Personalrat oder ein Kollege (zukünftig der „kollegiale Soforthelfer“) sein. Wichtig ist, dass Sie die Unterstützungskette in Gang setzen, die in allen Behörden und an allen Arbeitsplätzen existieren und auch bekannt sein muss.

2. Stellung von Strafanzeigen bzw. Strafanträgen und Dokumentation des Gewaltvorfalls

Um den betroffenen Mitarbeiter zu entlasten, ist es sinnvoll, wenn diesem möglichst viel vom Strafverfahren und dessen Vorbereitung abgenommen wird. Sobald Sie eine strafrechtliche Relevanz sehen und der Betroffenen damit einverstanden ist, sollte daher immer Strafanzeige oder Strafantrag durch den Dienstherrn/Arbeitgeber bzw. Dienstvorgesetzten gestellt werden. Ein Musterformblatt können Sie auf der **Internetseite des bayerischen Finanzministeriums** herunterladen. Auch psychische Gewalt (wie Nötigung: „Ich weiß, wo du wohnst!“ oder „Man kennt sich ja.“) sollte über den Arbeitgeber/Dienstherrn zur Anzeige gebracht werden. Neben Fürsorgegründen dient dies insbesondere der Gewaltprävention. Machen Sie deutlich, dass keine Form von Gewalt toleriert wird und der Dienstherr/Arbeitgeber sich schützend vor seine Mitarbeiter stellt.

3. Hausverbot prüfen

Sie als Vorgesetzter sollten immer auch prüfen, ob es sinnvoll ist, ein Hausverbot für den Angreifer auszusprechen.

4. Nachsorgemaßnahmen

Besprechen Sie mit dem betroffenen Mitarbeiter, welche Nachsorgemaßnahmen in Betracht kommen und leiten Sie die notwendigen Schritte ein. Je nachdem, was sich genau zugetragen hat und welche Konsequenzen der Gewaltvorfall hat, stehen dazu passende Nachsorgemaßnahmen zur Verfügung:

- Gewährung von Rechtsschutz zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen in Zivilverfahren (Abschnitt 12 Nr. 2 VV-Beamtr); derzeit gilt diese Regelung für Beschäftigte im Polizei- und

Justizvollzugsdienst, der Kreis der Berechtigten soll auf alle Bedienstete des Freistaats Bayern erweitert werden (Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen ab Ende 2020/Anfang 2021)

- Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen, sofern die Schädigerin bzw. der Schädiger nicht leistet (Art. 97 BayBG, subsidiäre Fürsorgeleistung)
- Unfallfürsorge
- Sachschadensersatz bei Gewaltakten Dritter (Art. 98 BayBG)
- Zusätzlich soll neu geschaffen werden: Angebot für die Bediensteten, Schmerzensgeldansprüche prozessual geltend zu machen, soweit das Landesamt für Finanzen ohnehin übergegangene Ansprüche aus Dienstaufschaden und Behandlungskosten gegen die Schädigerin bzw. den Schädiger geltend macht (Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen ab Ende 2020/Anfang 2020)