

ÜBERGRIFFE UND GEWALT

GEGEN BESCHÄFTIGTE

Handreichung für Schulleitungen

NEUAUFLAGE 2018

Impressum

Behörde für Schule und Berufsbildung

Referat Personalcontrolling und Personalentwicklung (V 41)
Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg

Verantwortlich:

Katja Frerks (V 413)

Mitarbeit:

Erarbeitung der Ursprungsfassung: Johannes Scholz
Eyke Greve (Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung)
Dr. Johanna Stranzinger (Arbeitsmedizinischer Dienst)
Jörn Lange, Katja Frerks
An der 1. Überarbeitung 2012 haben mitgewirkt:
Auli Czycholl, Björn Schwippert
An der 2. Überarbeitung 2016 haben mitgewirkt:
Björn Schwippert, Barbara Tiesler, Susanne Lühr
An der 3. Überarbeitung 2018 haben mitgewirkt:
Björn Schwippert, Susanne Lühr, Katja Frerks

Gestaltung:

bfö Büro für Öffentlichkeitsarbeit, www.bfoe-hh.de

Druck:

Langebartels & Jürgens, Würdemanns Weg 58, 22527 Hamburg

Auflage:

1.000

Stand:

4. Auflage 2018

Intranet:

A-Z > G > Gewalt gegen Beschäftigte





Inhalt

Einleitung	5
1. Dimensionen von Übergriffen gegen Beschäftigte an Schulen	6
a) Definition	6
b) Gewaltentwicklung: Zusammenhang von Prävention und Intervention	6
c) Definition von Übergriffen	7
d) Beispiele für Übergriffe gegen Beschäftigte an Schulen	8
d) Gewaltkriminalitätsdelikte	8
e) Mögliche psychische Folgen eines Übergriffs bzw. Gewaltvorfalls	9
2. Was tun bei Übergriffen gegen Beschäftigte an Schulen	10
a) Unterstützung in der Schule	10
b) Erläuterung der formalen Erfordernisse nach einem Gewaltvorfall	11
c) Meldeverfahren von Arbeits- bzw. Dienstunfällen	12
3. Hilfeleistungen und deren Finanzierung für Beschäftigte, die Opfer von Übergriffen geworden sind	14
a) Stufenweise Wiedereingliederung	15
b) Finanzierung von kurzfristig erforderlichen Therapien bei stressbedingten Belastungen (Psychotherapeut / innen-Verfahren)	17
c) Finanzierung von längerfristigen Therapien / Heilbehandlungen bei posttraumatischen Belastungsstörungen	17
d) Anspruch auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG)	17
4. Beratung und Unterstützung für Beschäftigte, die einen Übergriff erlebt haben / Beratung von Vorgesetzten	18
a) Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD)	18
b) Beratungsstelle Gewaltprävention	18
c) Beratungsstelle für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme (BST)	19
d) Referat Personalgesundheit am Landesinstitut für Lehrerbildung (LI)	19
e) Weitergehende Beratungs- und Unterstützungsangebote außerhalb der BSB	20
Anhang	21
Checkliste „Übergriffe gegen Beschäftigte an Schulen“	21
Umgang mit meldepflichtigen Gewalttaten (Gewaltkriminalitätsdelikte)	22

Einleitung

Sie finden auf den folgenden Seiten alle relevanten Informationen, um Beschäftigte, die an Ihrer Schule Opfer von Übergriffen und Gewaltvorfällen geworden sind, angemessen unterstützen und beraten zu können.

Was ist neu?

Die Überarbeitung dieser Handreichung ist notwendig geworden durch die Einführung des sog. „**Psycho-therapeuten-Verfahrens**“ auch für Beamtinnen und Beamte. In Fällen, in denen Beschäftigte der FHH im beruflichen Zusammenhang Opfer von Übergriffen und Gewaltvorfällen werden, bietet die Unfallkasse Nord die Möglichkeit einer zeitnahen psychologisch-therapeutischen Behandlung zur professionellen Reflexion der psychischen Belastung durch den Vorfall.

Das genaue Verfahren wird auf Seite 17 erläutert.

Bei dem Thema Umgang mit Übergriffen und vor allem auch im Zusammenhang mit der Prävention dieser Vorfälle wird der Blick in den Schulen oft nur auf die Schülerinnen und Schüler gerichtet. Opfer übergriffigen Verhaltens können aber auch die Beschäftigten sein: das pädagogische Personal genauso wie das sonstige pädagogische und das nichtpädagogische Personal der Schulen.

Es gibt viele Ausprägungen von Übergriffen gegen Beschäftigte. Sie kann sich einerseits gegen die Betroffenen als Person richten oder gegen Beschäftigte als Vertreterinnen und Vertreter der Institution Schule. Übergriffige Handlungen können von Schülerinnen und Schülern, Eltern oder schulfremden Personen ausgehen.

An Schulen lernen und arbeiten Menschen unterschiedlicher Kulturen, Religionen und Herkunft. Ein respektvolles und geschütztes Miteinander ist dabei

Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewältigung der gemeinsamen Aufgaben. Übergriffe können die Schulgemeinschaft, das gegenseitige Vertrauen und Schutzgefühl nachhaltig beeinträchtigen. Aus diesem Grund müssen diese Handlungen schnell unterbunden und professionell aufgearbeitet werden.

Erleben Jugendliche, dass Erwachsene oder das System Schule keine klaren Grenzen ziehen, werten einige dies als Freiraum für übergriffiges Verhalten. In Schulen, in denen Jugendliche den Eindruck gewinnen, die Lehrkräfte ignorieren solche Vorfälle, sind mehr Gewalthandlungen festgestellt worden als an Schulen, wo Jugendliche glauben, die Lehrkräfte intervenieren.

Das hat nicht nur Auswirkungen auf das Verhalten der Jugendlichen untereinander, sondern auch auf ihr Verhalten den Beschäftigten gegenüber.

Verbale Übergriffe, Aggressionen und physische Übergriffe gegen Beschäftigte sollten frühzeitig unterbunden werden, indem die Schule als Gesamtsystem sich darüber verständigt:

- Was verstehen **wir** als Schule unter Gewalthandlungen?
- **Wann** greifen wir ein?
- **Wie** greifen wir ein?
- Was schaffen wir **allein**? Wann wird **Hilfe von außen gebraucht**?

Wichtigste Voraussetzung für die Prävention von übergriffigem Verhalten ist die Bereitschaft der Schulleitungen, sich mit allen Formen von Gewalt offen und öffentlich auseinanderzusetzen. Es ist erforderlich, frühzeitig zu intervenieren, da Gewalt häufig eskaliert. Bei jeder Form von Aggression bzw. Gewalt gegen Beschäftigte muss eingegriffen werden, unabhängig vom Alter der Schädigenden.

Hierzu sehen die Richtlinien in Hamburg zwei Wege der Meldung vor.

Zum einen müssen Gewalkriminalitätsdelikte nach der „Richtlinie zur Meldung und Umgang mit Gewaltvorfällen an Schulen“ verpflichtend mit dem Gewaltmeldeformular der Schulbehörde und der Polizei gemeldet werden.

Zum Anderen – auch wenn die Übergriffe für Außenstehende weniger schwerwiegend erscheinen

(z. B. Beleidigungen, Nötigungen), können sie für die Betroffenen trotzdem gravierende Folgen haben – hier muss schulintern gehandelt werden (ggf. auch unterstützt über eine polizeiliche Anzeige).

Alle Formen der Übergriffe müssen geächtet werden. Schulische Bedienstete, die Opfer von Übergriffen im Rahmen ihres Dienstes geworden sind, benötigen besondere Hilfe und Unterstützung.

1. Dimensionen von Übergriffen gegen Beschäftigte an Schulen



a) Definition

In Hamburg wird zwischen Übergriffen und schweren Gewalkriminalitätsdelikten unterschieden. Letztere sind über das Strafgesetzbuch definiert und verbindlich meldepflichtig.

Übergriffe gegen Beschäftigte können sich auf vielfältige Art und Weise äußern – manchmal sehr direkt, manchmal eher unauffällig und versteckt.

Nicht der objektive Schweregrad des Vorfalles ist entscheidend, sondern die subjektive, persönliche Wahrnehmung der Betroffenen, ob sie selbst einen Vorfall als Gewalterlebnis bewerten.

Von daher ist in jedem Fall zu prüfen, ob betroffene Beschäftigte Hilfe und Unterstützung benötigen, die immer möglich und zu Vermeidung von langfristigen Ausfällen auch erwünscht ist. Welche Hilfemaßnahmen möglich sind, beschreibt das nächste Kapitel. Hier steht jetzt eine Schärfung der Begrifflichkeiten im Vordergrund.

b) Zusammenhang von Prävention und Intervention

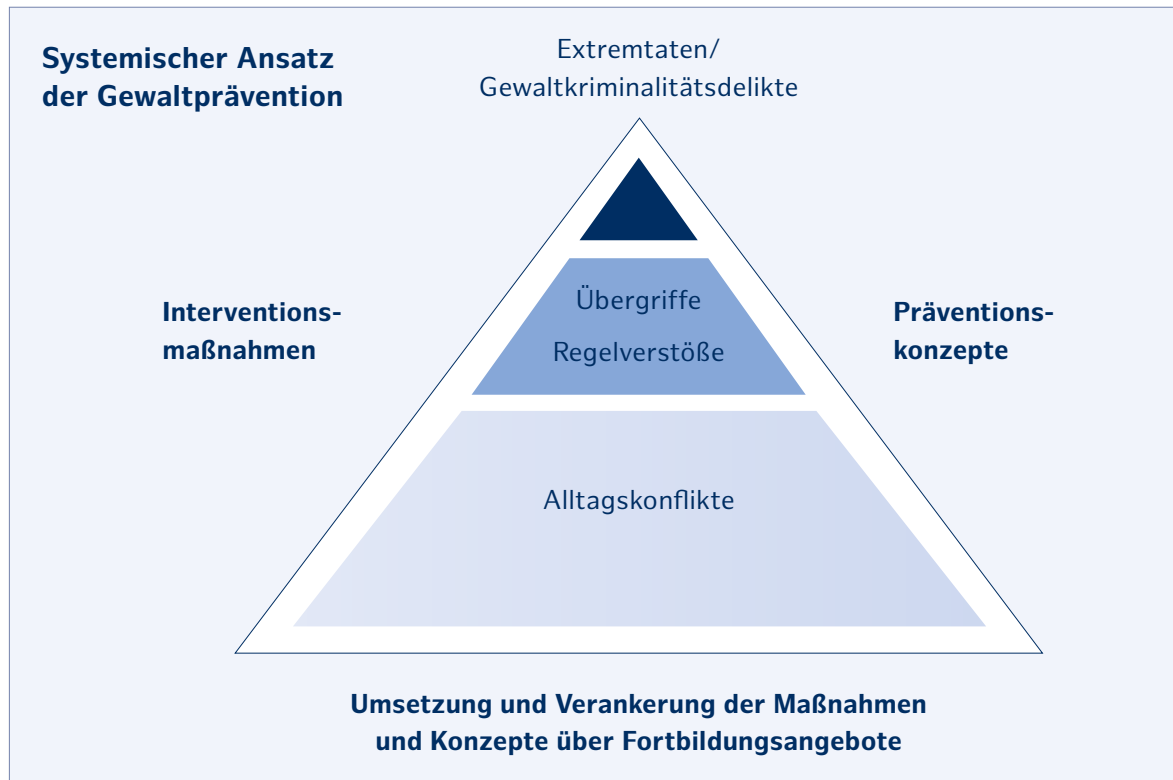
Um Übergriffe und schwere Gewaltvorfälle systemisch zu unterbinden, sollten Prävention und Intervention in einen engen Zusammenhang gestellt werden:

„In der Schule muss auf Verhaltensauffälligkeiten, Aggressivität und Gewalt reagiert werden. (...) Die Schule ist auch der Ort, an dem junge Menschen für Jahre zwangsweise aufeinandertreffen. Und nicht auf Gewaltprobleme zu reagieren heißt, einzelne Lehrer [und Lehrerinnen] am Problem verzweifeln und das Schulklima unerträglich werden zu lassen (...) und künftigen Gewalthandlungen Vorschub zu leisten. Auch die spätere Delinquenz der Täter wird so in Kauf genommen. Um einer solchen Entwicklung zu begegnen, ist es erforderlich, dass den Lehrkräften in Aus- und Fortbildung die notwendigen Kompetenzen zum Umgang mit und zur Prävention von Gewalt vermittelt werden, damit diese den Schulen als Ressource zur Verfügung stehen“¹

¹ Herausgeber: PROGRAMM POLIZEILICHE KRIMINALPRÄVENTION DER LÄNDER UND DES BUNDES (2010): Herausforderung Gewalt von körperlicher Aggression bis Cyber-Mobbing: Erkennen – vorbeugen – intervenieren, Stuttgart

Die Beratungsstelle Gewaltprävention empfiehlt daher einen systemischen Ansatz zur Gewaltprävention: Hier stehen abhängig vom Schweregrad des Vorfalles (Alltagskonflikte, klare Verstöße gegen schulische Regeln, erstmaliges / wiederholtes

Gewalthandeln, Extremtaten) regelhafte Interventionsmaßnahmen, Präventionskonzepte und Fortbildungsangebote in Bezug zueinander (siehe Abbildung).



c) Definition von Übergriffen

Ein Übergriff ist ein unrechtmäßiger Eingriff in die Rechte eines/einer Anderen, bei dem verbale oder non-verbale Äußerungen des Opfers bewusst missachtet werden. Ein Übergriff erfolgt bewusst und zeigt sich in verschiedenen Facetten, wie die folgenden Beispiele verdeutlichen.

Verbale Bedrohungen (schriftlich und mündlich) und Beschimpfungen durch Schülerinnen und Schüler erleben Beschäftigte in Schule häufig, auch Eltern oder Angehörige werden ausfallend gegen Beschäftigte. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Aggressionen ein hoher Belastungsfaktor für die Gesundheit der Lehrkräfte sind. Auch verbale Attacken können Traumatisierungen bewirken.

Sachbeschädigungen wie z.B. das Zerstechen von Autoreifen auf dem Parkplatz der Schule dürfen keinesfalls bagatellisiert werden, sondern sind als Übergriffe zu werten.

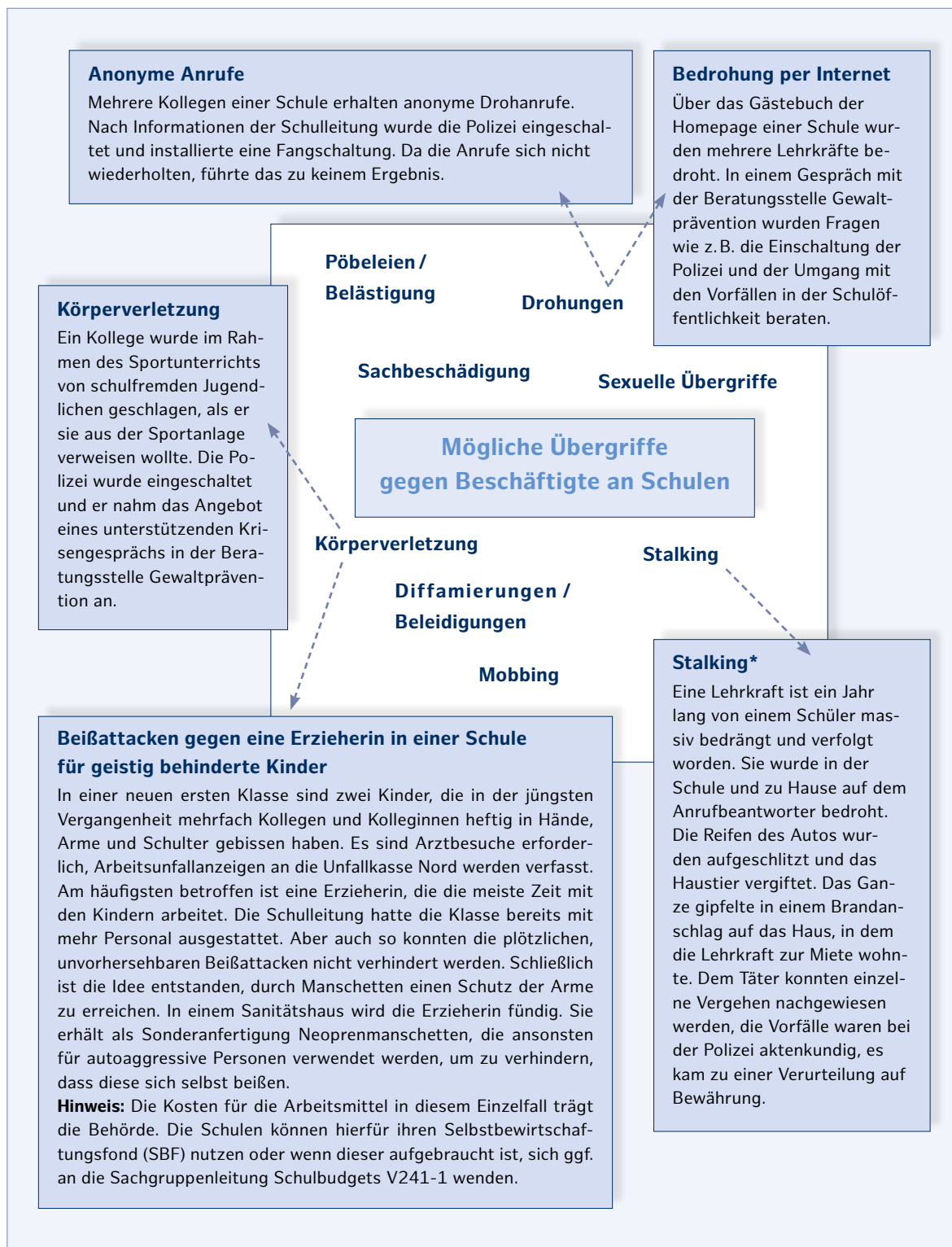
Über die digitalen Medien entwickeln sich weitere Formen der Verunglimpfung und des Mobbings im Internet. Gesichter von Lehrkräften werden in Videos, Filme und Gewaltspiele montiert, dabei werden sie virtuell hingerichtet, erschossen oder gejagt. Montagen mit pornografischen Motiven werden genauso erstellt wie fiktive Benutzerprofile für Chats mit dem Ziel, die Lehrkräfte nachhaltig zu beleidigen oder ihnen strafbare Handlungen anzudichten.

Die Beispiele auf der folgenden Seite verdeutlichen, wie Übergriffe konkret aussehen können und Schulleitungen sind in jedem Fall gefordert, dagegen systematisch vorzugehen und die Opfer zu schützen. Präventions- und Unterstützungsangebote sind unbedingt anzubieten. Das Prozedere zum Schutz der Beschäftigten in Schule wird auf den folgenden Seiten beschrieben.

Im Unterschied zu den Gewaltkriminalitätsdelikten **sind diese Übergriffe als Arbeits- und oder Dienstunfälle meldepflichtig.**

d) Beispiele für Übergriffe gegen Beschäftigte an Schulen

Im Schulalltag können verschiedene Übergriffe vorkommen. Hier sind einige Beispiele mit Interventionsmöglichkeiten:



* Vgl. Meyers Online-Lexikon: Das vorsätzliche, böswillige Verfolgen oder Belästigen einer anderen Person, das deren Sicherheit bedroht. Die Stalkinghandlungen reichen vom Verfolgen des Opfers ohne konkrete Bedrohung, von Telefonanrufen, Briefen, der Präsenz vor der Wohnung oder der Arbeitsstelle, dem Zusenden von Geschenken bis zu konkreten, auch physischen Bedrohungen ... Strafrechtlich relevante Stalkinghandlungen können z. B. Hausfriedensbruch, Körperverletzung, Nötigung, Bedrohung und Beleidigung sein. Opfer können mit einer zivilrechtlichen Unterlassungsklage bereits im strafrechtlichen Vorfeld gegen Stalker vorgehen (§ 1 Gewaltschutzgesetz, GewSchG, vom 1.1.2002).

e) Gewaltkriminalitätsdelikte

Eine besondere Ausprägung eines Übergriffes sind Gewaltkriminalitätsdelikte, deren Tatbestände das Strafgesetzbuch definiert und die in Hamburg **immer meldepflichtig** sind.

- (1) **Straftat gegen das Leben** (§§ 211 bis 222 Strafgesetzbuch: Mord, Totschlag, Tötung auf Verlangen, fahrlässige Tötung).
- (2) **Sexualdelikte oder Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung** (§§ 174 bis 184c StGB: sexueller Missbrauch von Kindern/Jugendlichen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Erregung öffentlichen Ärgernisses, Verbreitung pornografischer Schriften – beispielsweise Entkleidung des Opfers und Berühren von Geschlechtsteilen, Vollzug des Geschlechtsverkehrs unter Gewaltandrohung).
- (3) **Raub oder Erpressung** (§§ 249 bis 256 StGB: Wegnahme von Dingen unter Ausübung und/oder Androhung von Gewalt [Raub], Androhung oder Ausübung von Gewalt mit dem Ziel, sich zu bereichern [Erpressung]), beispielsweise „Gib mir dein Handy/ Taschengeld, sonst schlag ich dich zusammen!“
- (4) **Gefährliche Körperverletzung** (Einsatz von Giften, Waffen oder gefährlichem Werkzeug, hinterlistiger Überfall, gemeinschaftlich, lebensgefährdend) oder **schwere Körperverletzung** (Schädigung der Sinnesorgane und/oder der Fortpflanzungsfähigkeit, Verlust und/oder Funktionsverlust von Gliedmaßen, Entstellung, Lähmung, Behinderung; §§ 223 bis 231 StGB), beispielsweise ein Schlag mit einem Schlüssel in der Hand oder mit einem Stift, zwei oder mehrere Schläger schlagen gemeinschaftlich auf einen Mitschüler ein.

f) Mögliche psychische Folgen eines Übergriffes bzw. eines Gewaltvorfalls

Es ist wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass Übergriffe und Gewaltvorfälle gegen Beschäftigte neben körperlichen Verletzungen auch zu psychischen Störungen der Opfer führen können.

Schockerlebnis Gewaltvorfall ²

Ein Übergriff kann nicht nur für das Opfer selbst ein psychisch traumatisierendes Ereignis sein, sondern auch für die unmittelbar beteiligten Kolleginnen und Kollegen, Augenzeuginnen und Augenzeugen oder Ersthelferinnen und Ersthelfer. Psychische Beschwerden können in seltenen Fällen über mehrere Monate bestehen bleiben und sich zu einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) entwickeln.

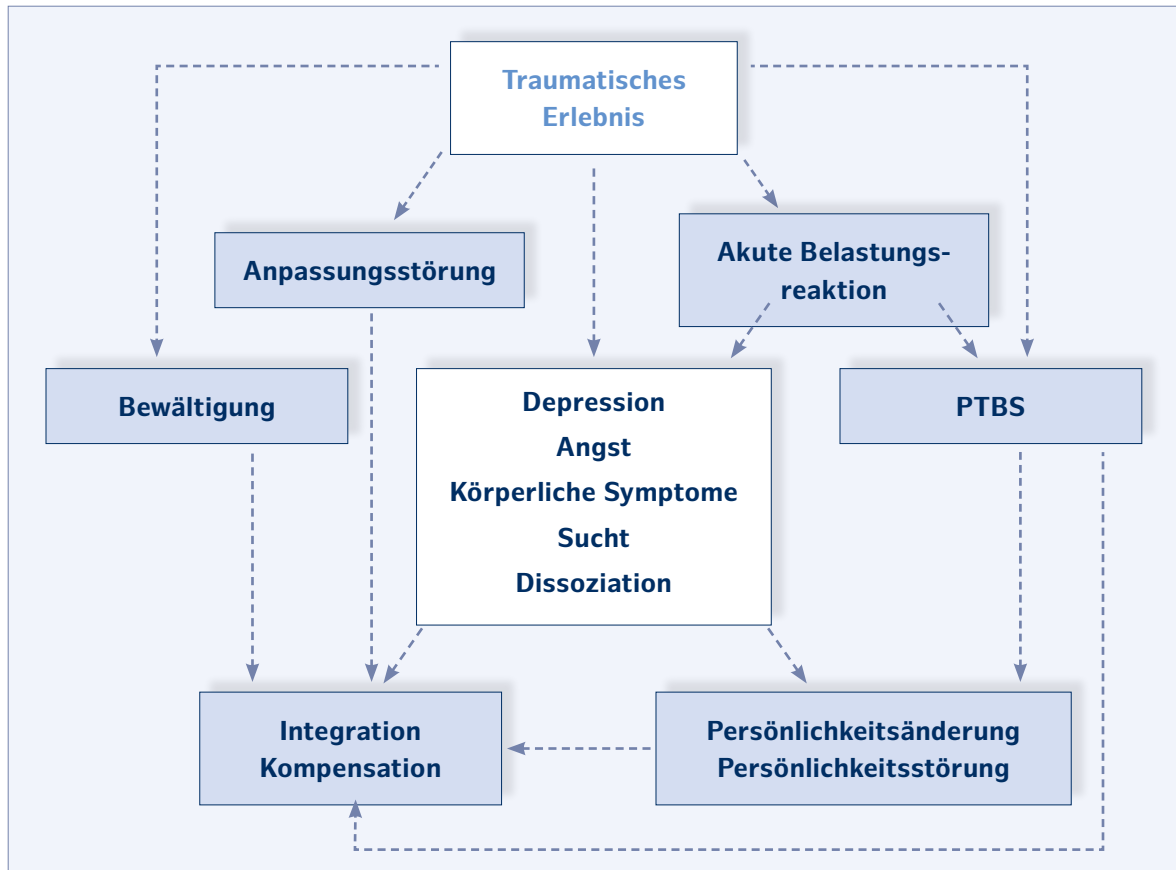
Ein Psychotrauma kann durch psychisch belastende Extremsituationen ausgelöst werden:

- Erleben tatsächlicher oder angedrohter Gewalt (z. B. Übergriffe, Überfälle, Geiselnahme)
- Durchleben einer erheblichen Gefahr für Gesundheit und Leben (z. B. Ereignisse mit Todesangst)
- Miterleben einer Extremsituation Dritter (z. B. Tod oder Schwerstverletzung eines Kollegen/ einer Kollegin durch einen Gewaltvorfall).

Symptome einer akuten Belastungsstörung (z. B. Gefühl der seelischen „Betäubung“, Zurückgezogenheit oder Unruhe, Angst, Herzrasen, Schwitzen) können eine ganz normale psychische oder körperliche Reaktion auf ein außergewöhnliches Ereignis sein. Das schlimme Erlebnis muss verarbeitet, in die Erinnerung und in die zukünftige Lebensgestaltung aufgenommen werden.

² Die folgenden Ausführungen sind angelehnt an Formulierungen oder zitiert aus dem Fachartikel „Schockerlebnis Arbeitsunfall“, Autorin: Susanne Bonnemann, in: Brücke 3/06, S. 16-20.

Übersicht über traumareaktive Entwicklungen



In seltenen Fällen kann es zu sogenannten posttraumatischen Belastungsstörungen kommen:

Definition	Symptome	Verlauf
Verzögerte oder fortschreitende Reaktion auf ein belastendes Ereignis oder eine Situation außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophalen Ausmaßes, die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde (z.B. Betroffener oder Zeuge eines schweren Unfalls oder Verbrechens)	Wiederholtes Erleben in sich aufdrängenden Erinnerungen, z. B. in Träumen (Nachhalleffekte, Flashbacks), oder in an das Ereignis erinnernden Situationen, andauerndes Gefühl der emotionalen Stumpfheit, Gleichgültigkeit, Vermeidung von Situationen, die an das Ereignis erinnern, vegetative Übererregtheit, übermäßige Schreckhaftigkeit, Schlaflosigkeit, Angst, Depressionen, Selbstmordgedanken, Drogen- oder übermäßiger Alkoholkonsum zur eigenen Beruhigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Symptome können in zeitlichen Verzögerungen von Wochen bis zu sechs Monaten auftreten ■ wechselhafter Verlauf ■ unerkannt und unbehandelt können über Jahre chronische Verläufe entstehen

Im Falle eines außergewöhnlichen Ereignisses sollte den Opfern (auch den indirekt Beteiligten) immer Unterstützung und Beratung durch eine erfahrene Beraterin bzw. einen erfahrenen Berater angeboten werden.

Weiter unten finden Sie Hilfe- und Beratungseinrichtungen, die Betroffene beraten können, um Folgestörungen wie posttraumatische Störungen so gering wie möglich zu halten. Auch Sie selbst als Führungskraft können sich beraten lassen, um z. B. Handlungssicherheit im Umgang mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu erhalten.

2. Was tun bei Übergriffen gegen Beschäftigte



In diesem Kapitel wird im Überblick beschrieben, was nach einem Übergriff zu bedenken und zu tun ist.

Grundsätzlich gilt: **Die Schulleitung muss hinsehen und handeln.**

- Wenn eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter einen Übergriff meldet, muss dieser Vorfall ernst genommen und es muss gehandelt werden.
- Es ist wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass **nicht der objektive Schweregrad des Vorfalles entscheidend** ist, sondern die **subjektive, persönliche Wahrnehmung**, ob ein Vorfall von Beschäftigten als Übergriff gewertet wird.
- Die Schule als Organisation muss entschlossen deutlich machen, dass Übergriffe gegen Beschäftigte nicht geduldet werden.
- Es ist zu überprüfen, ob das Opfer kurz- und / oder mittelfristig Unterstützung und Hilfe braucht.

Wird ein ggf. auch gewalttätiger Übergriff gegen Beschäftigte gemeldet, muss eine Schulleitung Folgendes tun:

a) Unterstützung in der Schule

Oberstes Kriterium für die Behandlung eines Übergriffes ist die Fürsorgeverantwortung der Vorgesetzten. Dies gilt für alle betroffenen Beschäftigten an der Schule.

Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Schulleitung muss ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen und sofort handeln:

- ggf. Übergriff beenden
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jedem Fall schützen

Kollegium sensibilisieren

Die Schulleitung sollte eindeutig Position beziehen, sich auf die Seite des Opfers stellen, dem Kollegium mitteilen, dass ein Übergriff geschehen ist.

Dabei sind Unterstützung und persönliche Solidarität durch Schulleitung / Kollegium besonders hilfreich: z. B. brauchen Opfer einer Morddrohung Beistand, keine Analyse ihrer Persönlichkeitsstruktur.

Schutz des Betroffenen

Empfehlung:

- Keine Teilnahme der betroffenen Person an Klassenkonferenzen über mögliche Maßnahmen nach § 49 HmbSG
- Teilnahme an Konferenzen zum Thema oder an Gesprächen mit Täter bzw. Täterin in Absprache mit der Schulleitung nur **freiwillig** (Vermeidung von Retraumatisierung und vermeintlichen Rechtfertigungserfordernissen)

Beratungspflicht des / der Vorgesetzten

- Unterstützende Beratungsangebote für das Opfer und / oder Führungskräfte sind auf S. 18 und S. 19 aufgeführt.
- **Überprüfen, ob alles getan worden ist**

b) Erläuterung der formalen Erfordernisse nach einem Übergriff

1 Einsatz der Checkliste „Übergriffe gegen schulisches Personal“

Die Checkliste der Beratungsstelle Gewaltprävention listet erforderliche Handlungsschritte auf und befindet sich im Anhang (S. 21) oder unter folgendem Link: www.hamburg.de/gewaltpraevention

2 Meldung eines Übergriffes bei der Schulaufsicht

Die Schulleitung informiert die Schulaufsicht formlos per Mail über den Vorfall, erläutert kurz die Form des Übergriffs und listet die Beteiligten sowie geplante Maßnahmen auf.

3 Einschalten der Polizei prüfen

Im Falle von ggf. gewalttätigen Übergriffen gegen Beschäftigte muss die Schulleitung prüfen, ob der Übergriff so gravierend ist, dass die Polizei eingeschaltet und eine Strafanzeige gestellt werden muss.

Dieses Vorgehen ist auch bei allen Formen der Bedrohung, z. B. per Internet, angezeigt. Bedrohungen oder gar Morddrohungen gegen Beschäftigte sind niemals eine Bagatelle.

Die Schulleitung kann immer dann, wenn sie ein Handeln für strafbar hält, die Polizei informieren, das heißt, eine **Strafanzeige** erstatten. Die Polizei ist dann verpflichtet zu prüfen, ob tatsächlich eine Straftat vorliegen könnte, und stellt gegebenenfalls weitere Ermittlungen an, deren Ergebnisse dann der Staatsanwaltschaft vorgelegt werden.

Eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter nimmt mit einer Strafanzeige ihre / seine Fürsorgepflicht wahr und macht deutlich, dass es sich um ein Fehlverhalten handelt, das in der Schule nicht geduldet ist.

Wenn ein Gewaltkriminalitätsdelikt vorliegt (Definition s. S. 8), ist immer zwingend eine Meldepflicht gegeben. Die Informationen dazu finden sich auf S. 22.

4 Meldung eines Übergriffes gegen Beschäftigte als Dienst- oder Arbeitsunfall

Ein Übergriff kann für Beschäftigte direkte physische oder indirekte – in der Regel später auftretende – psychische Gesundheitsfolgen haben und sollte von daher bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Arbeitsunfall³ bzw. bei Beamtinnen und Beamten als Dienstunfall⁴ gemeldet werden. Die Unterlagen sind in der Personalabteilung (siehe unten) der Behörde zu erhalten.

Wird eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter in der Schule Opfer **physischer** Gewalt, ist es **immer** erforderlich, einen Dienstunfall- oder Arbeitsunfallbericht zu fertigen. Es gehört zu den Dienstpflichten der Dienststellenleitung, den Unfallsachverhalt aufzuklären, wenn dieser in einem unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Gegebenheiten und der Dienstausübung vor Ort steht.

Die Formulare müssen von dem / der Geschädigten selbst ausgefüllt und unterschrieben werden, da der Bericht gleichzeitig als Antrag auf Anerkennung des Vorfalls als Dienst- oder Arbeitsunfall gilt. Ist der / die Beschäftigte selbst nicht in der Lage, muss die Dienststellenleitung eine vorläufige Unfallmeldung anfertigen.

Ein Gewaltvorfall kann aber auch **psychische** Gesundheitsstörungen zur Folge haben. Deshalb sollte ein Gewaltvorfall immer gemeldet und ein Antrag auf Anerkennung als Dienst- oder Arbeitsunfall gestellt werden, auch wenn das Gewaltopfer keine unmittelbaren körperlichen Schäden erleidet.

Meldung an:

V 421-1, Tel.: 428 63 – 3642

V 421-2, Tel.: 428 63 – 2391

Meldung durch:

die Geschädigte / den Geschädigten selbst

³ Die Unfallkasse Nord (UK Nord) legt fest:

Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, den eine versicherte Person bei ihrer versicherten Tätigkeit erleidet. (...)

Das Sozialgesetzbuch definiert einen Unfall als „zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper schädigend einwirkendes Ereignis“. Nicht jeder körperliche Schaden, den ein Versicherter bei seiner versicherten Tätigkeit erleidet, ist jedoch ein Arbeitsunfall. Wenn eine Verletzung ohne Unfall eintritt, besteht hierfür kein Unfallversicherungsschutz. Beispiele: Nasenbluten, Leistenbruch. Zuständiger Leistungsträger ist dann die Krankenversicherung.

⁴ Ein Dienstunfall wird in § 34 HmbVG (= Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz) wie folgt definiert:

(1) Dienstunfall ist ein auf äußere Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtliches und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. (...)

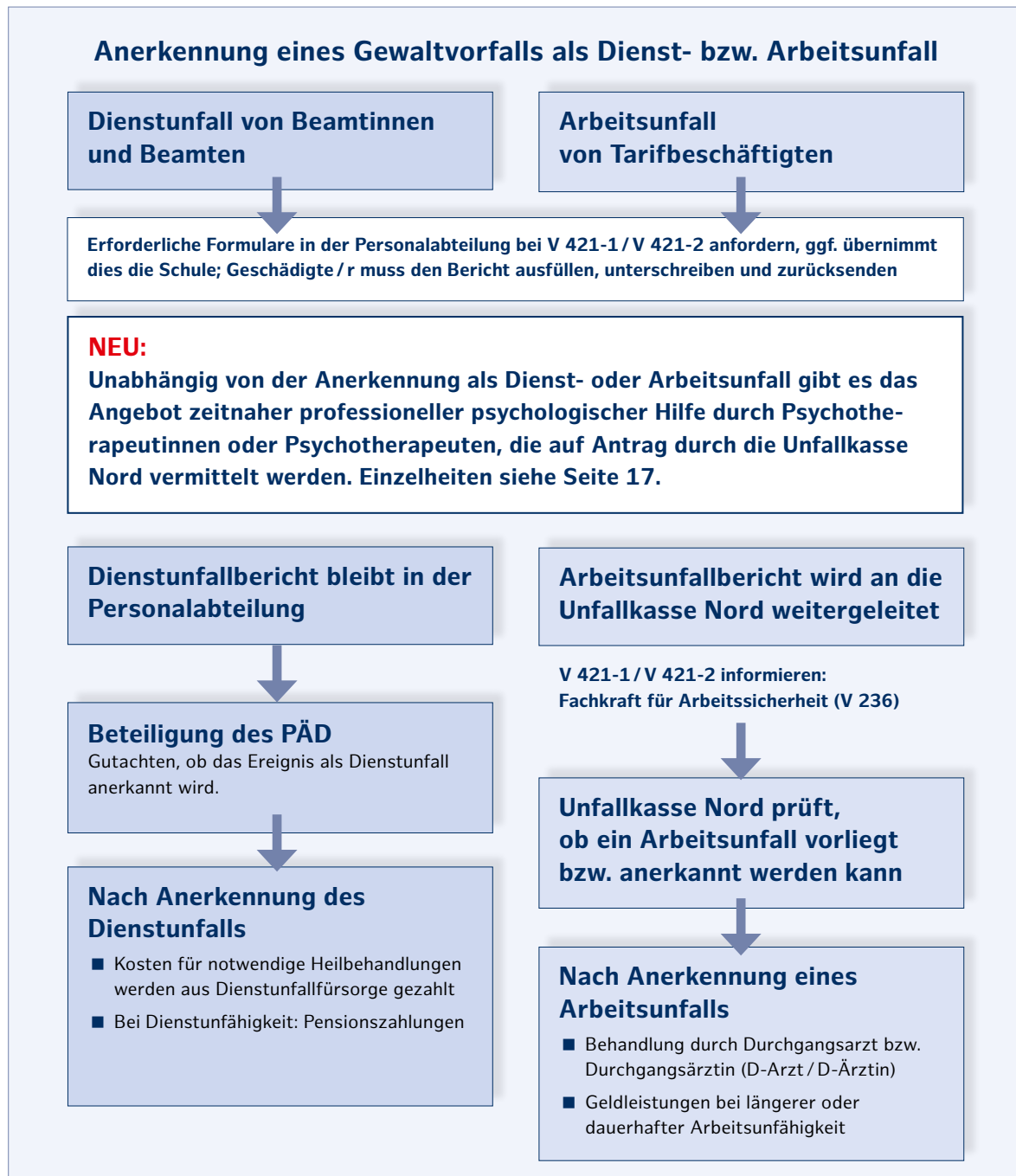
(3) Erkrankt ein Beamter, der nach der Art seiner dienstlichen Verrichtung der Gefahr der Erkrankung an bestimmten Krankheiten besonders ausgesetzt ist, an einer solchen Krankheit, so gilt dies als Dienstunfall, es sei denn, dass der Beamte sich die Krankheit außerhalb des Dienstes zugezogen hat.

Fristen:
Dienstunfälle müssen nach §51 (1) HmbBeamtVG

grundsätzlich **innerhalb von zwei Jahren** nach dem Ereignis gemeldet werden.

c) Meldeverfahren von Arbeits- bzw. Dienstunfällen

Verfahren und Abwicklung eines **Arbeitsunfalls** von Tarifbeschäftigten unterscheiden sich vom Verfahren und Abwicklung eines **Dienstunfalls** von Beamtinnen und Beamten wie folgt:



Tarifbeschäftigte fordern bei V 421-1/V 421-2 regelhaft Unterlagen an, wenn sie einen Gewaltvorfall als Arbeitsunfall anerkennen lassen wollen. Die Unterlagen, die vorsorglich teilweise auch von der Schule vorgehalten werden, werden von den

V 421-1/V 421-2 dann an die Unfallkasse Nord weitergeleitet. Die Personalabteilung muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit darüber informieren, dass ein Arbeitsunfallbericht erstellt worden ist. Die Anerkennung des Arbeitsunfalls erfolgt durch

die Unfallkasse Nord. Wird ein Arbeitsunfall anerkannt, werden in der Regel sog. Durchgangsarzte und -ärztinnen (D-Arzt) mit der weiteren Behandlung beauftragt. Die Unfallkasse Nord zahlt auch Geldleistungen, wenn z. B. das Krankengeld ausläuft oder eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit eine Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nicht zulässt.

Beispiel: Verletztengeld

Grundlage für die Auszahlung von Verletztengeld sind die §§ 45 ff SGB VII. Zuständig für die Zahlung ist für die Beschäftigten der FHH die Unfallkasse Nord. Das Verletztengeld beträgt 80 Prozent des Regelentgelts (Brutto) der Beschäftigten, dies darf aber nicht höher sein als das regelmäßige Nettoarbeitsentgelt. Abgezogen davon werden die Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Für die Berechnung muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine Verdienstbescheinigung ausfüllen, die die Grundlage für die individuelle Berechnung ist. Die Auszahlung erfolgt über die Krankenkasse.

Betroffene sollten sich hierzu von der Unfallkasse Nord beraten lassen.

Unfallkasse Nord, Standort Hamburg
Spohrstraße 2, 22083 Hamburg
Tel. Zentrale: 2 71 53 – 0,
Fax: 2 70 69 – 870
Mehr Informationen unter:
www.uk-nord.de

Beamtinnen und Beamte erhalten die erforderlichen Unterlagen ebenfalls in der Personalabteilung bei V 421-1 / V 421-2. Der abgegebene Dienstunfallbericht verbleibt in der Personalabteilung.

Nach Prüfung der formalen Voraussetzungen für eine Anerkennung als Dienstunfall durch die Personalabteilung wird der Personalärztliche Dienst (PÄD) beauftragt, die medizinischen Voraussetzungen für eine Anerkennung zu prüfen.

Ein solcher Gutachtenauftrag ergeht in der Regel nur dann, wenn zu erwarten ist, dass nach dem Ereignis auftretende körperliche oder seelische Beschwerden länger als sechs Monate andauern werden oder wenn dies bereits der Fall ist. Ist wegen der Beschwerden eine medizinische oder psychotherapeutische Behandlung oder psychologische Krisenintervention erfolgt, wird gebeten, einen entsprechenden Befundbericht zur PÄD-Untersuchung mitzubringen.

Nach einer Anerkennung des Gewaltvorfalls als Dienstunfall werden alle erforderlichen Kosten für Heilbehandlungen – unabhängig von der Zeitdauer – aus der Dienstunfallfürsorge gezahlt.

Wird die / der Geschädigte in ihrer / seiner Erwerbsfähigkeit länger als sechs Monate eingeschränkt, so wird für die Dauer der eingeschränkten Erwerbsfähigkeit ein Unfallausgleich gezahlt.

Hat der Dienstunfall die Dienstunfähigkeit der Beamtin bzw. des Beamten zur Folge, wird ein Unfallruhegeld gezahlt, dessen Höhe aus § 40 HmbVG ermittelt wird.

Hinweis: Für beide Verfahren bzw. Statusgruppen sollte der Unfallhergang gut dokumentiert werden und die ärztliche Untersuchung und Behandlung (inklusive ärztlicher Dokumentation) nach dem Unfall durch einen/eine von der Unfallkasse Nord beauftragte/n sog. Durchgangsarzt bzw. -ärztin stattfinden. Dies erleichtert das weitere Verfahren.

3. Hilfeleistungen und deren Finanzierung für Beschäftigte, die Opfer von Übergriffen geworden sind



Während und nach der Anerkennung eines Dienst- bzw. Arbeitsunfalls werden die Kosten für Behandlungen und Therapien von unterschiedlichen Institutionen getragen.

Gewaltopfer benötigen möglicherweise eine stufenweise Wiedereingliederung oder therapeutische Unterstützung.

Im folgenden Abschnitt wird erläutert, wie sich die Finanzierung oder die jeweiligen Verfahren gestalten. Diese Informationen sollen Ihnen helfen, Beschäftigte, die Opfer eines Gewaltvorfalls geworden sind, als Vorgesetzte besser beraten zu können.

a) Stufenweise Wiedereingliederung

Sowohl bei Beamtinnen und Beamten als auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern handelt es sich bei der Wiedereingliederung immer um einen Arbeitsversuch, der der Belastbarkeit des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin angepasst werden muss. In jedem Fall ist eine Einbindung der/des Vorgesetzten erforderlich.

Status und Verfahren von Beamtinnen und Beamten

Eine Beamtin/ein Beamter erhält während einer Arbeitsfähigkeit weiterhin ihre / seine Bezüge.

Eine Wiedereingliederung von Beamtinnen und Beamten richtet sich nach den Verwaltungsvorschriften zu § 67 Nr. 2 HmbBG:

Zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Dienstfähigkeit können dem Beamten auf Grund ärztlicher Bescheinigung Dienst erleichterungen gewährt werden. Bei Zweifeln über Notwendigkeit, Art oder Umfang der Dienst erleichterung ist der Entscheidung ein Gutachten des nach der VV § 6 Nr. 4 Absatz 4 zuständigen ärztlichen Dienstes zugrunde zu legen. In derartigen Fällen holt die Personalabteilung eine Stellungnahme des PÄD ein, der auch Dauer und Umfang dieser Reha-Maßnahme bestimmt. Beamtinnen und Beamte sind während dieser Zeit **nicht dienstunfähig** geschrieben.

Status und Verfahren für Tarifbeschäftigte

Die stufenweise Wiedereingliederung nach SGB V § 74 muss vom Beschäftigten bei der Krankenkasse beantragt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind während dieser Phase **noch arbeitsunfähig**. Der AMD kann bei der Arbeitsplatzgestaltung und zu Fragen der Wiedereingliederung zur Beratung herangezogen werden, eine Überprüfung der Arbeitsunfähigkeitszeiten kann in diesem Fall nur durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) erfolgen.



Freie und Hansestadt Hamburg

Behörde für Schule und Berufsbildung

Referat Personalverwaltung V 43

Stand: Juni 2016

Wiedereingliederung in den Dienst nach längerer Krankheit

Eine Wiedereingliederung dient dazu, arbeitsunfähige Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder schrittweise an die volle Dienstfähigkeit heranzuführen und ihnen somit den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern. Sie ist keine Maßnahme bei chronischen Erkrankungen, die eine volle Berufstätigkeit nicht mehr zulassen.

I. Für Beamtinnen und Beamte

Für Beamte/innen ist die Wiedereingliederung in den Verwaltungsvorschriften zu § 67 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) geregelt. Danach können den Beamten nach vorausgegangener Arbeitsunfähigkeit zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Dienstfähigkeit auf der Grundlage einer ärztlichen Bescheinigung vorübergehende Diensterleichterungen gewährt werden. Als notwendig stellt sich eine Diensterleichterung dar, wenn sie medizinisch indiziert ist und am Ende dieser Maßnahme die Wiederherstellung bzw. der Erhalt der **vollen** Dienstfähigkeit zu erwarten ist. Insoweit kann diese Diensterleichterung nicht bei chronischen Erkrankungen, die eine volle Dienstfähigkeit nicht zulassen, in Betracht kommen.

Auch wenn die zugrunde liegende Verwaltungsvorschrift keine konkrete zeitliche Begrenzung dieser Maßnahme vorsieht, so kann die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel für längstens 6 Monate reduziert werden; in wenigen Ausnahmefällen kann der Zeitraum auch bis maximal 12 Monate ausgedehnt werden. Einen Unterschied in der Dauer der Wiedereingliederung zwischen nicht schwerbehinderten und schwerbehinderten Beamten und Beamtinnen gibt es nicht.

Verfahren

Die Wiedereingliederung bzw. vorübergehende Diensterleichterung wird formlos beantragt (am besten zwei bis drei Wo-

chen vor dem geplanten Dienstantritt) und ist an ein ärztliches Attest gebunden. Dieses sollte folgende Punkte enthalten:

- Feststellung, dass die Leistungsfähigkeit vorübergehend eingeschränkt ist
- Diagnose der Erkrankung und ggf. Benennung von Tätigkeiten, die nicht ausgeübt werden können
- empfohlener Umfang und Zeitraum der Entlastung
- Prognose, dass voraussichtlich die volle Dienstfähigkeit spätestens nach 6 Monaten wieder hergestellt ist.

Die Schulleitung entscheidet auf Basis des privatärztlichen Gutachtens über die empfohlene Diensterleichterung. Bei Zweifeln über Notwendigkeit, Art oder Umfang der von der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt empfohlenen Diensterleichterung kann eine Stellungnahme des Personalärztlichen Dienstes eingeholt werden. Die Untersuchung beim Personalärztlichen Dienst wird von der Personalabteilung der BSB veranlasst. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) kann auch der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) eine Empfehlung zur Diensterleichterung geben.

Zu dieser ärztlichen Untersuchung sind dann evtl. Untersuchungsbefunde, Röntgenaufnahmen, usw. mitzubringen. Sobald das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung vorliegt, wird die Personalabteilung die endgültige Entscheidung durch die Schulleitung vorbereiten.

Die vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen führt nicht zu einer Reduzierung der monatlichen Bezüge, d.h. es entsteht kein finanzieller Nachteil.

II. Für Tarifbeschäftigte

Für Tarifbeschäftigte ist die Wiedereingliederung in § 74 SGB V geregelt.

Während der Wiedereingliederung erhält der/die Angestellte weiterhin Krankengeld bzw. Übergangsgeld (z.B. von der Krankenkasse oder der Deutschen Rentenversicherung) oder noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vom Arbeitgeber. Es besteht aber kein weiterer Anspruch auf Entgelt. Der/die Tarifbeschäftigte gilt weiterhin als arbeitsunfähig erkrankt, der Arbeitgeber hat mithin keinen Anspruch auf die Arbeitsleistung. Allerdings ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, mit dem/der Arbeitnehmer/in eine Vereinbarung zu schließen, die diesem die Wiedereingliederung ermöglicht. Der Arbeitgeber ist allerdings gehalten, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung sorgfältig zu prüfen und in seine Überlegungen zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit einzubeziehen.

Die vom Tarifbeschäftigten und Arbeitgeber zu treffende Vereinbarung (Nebenabrede zum Arbeitsvertrag) begründet keine Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Wiedereingliederungsmaßnahme kann von Seiten des/der Tarifbeschäftigten aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden. Nimmt der/die Tarifbeschäftigte an 7 Tagen nicht an der Maßnahme teil, so gilt diese als gescheitert. In Einzelfällen kann ein Fortbestand der Maßnahme über die 7-Tage-Regelung hinaus angestrebt werden, wenn Aussicht auf einen positiven Abschluss der Wiedereingliederung besteht. Die Dauer der Maßnahme liegt im Regelfall zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten.

Verfahren

1. Dem Arbeitsversuch muss als Erstes aus medizinischer Sicht zugestimmt werden. Nach Überzeugung des behandelnden Arztes dürfen einer stufenweisen Wiederbeschäftigung keine medizinischen Gründe entgegenstehen.
2. Der/die Tarifbeschäftigte stimmt mit dem behandelnden Arzt (und auch ggf. mit der Schulleitung) einen Wiedereingliederungsplan ab, der dem Genesungsfortschritt der/s Angestellten entspricht. Bereits bei den Vorüberlegun-

gen zur Wiedereingliederung sollten schulorganisatorische Gegebenheiten mit einbezogen werden; deshalb empfiehlt sich u.U. die Einbeziehung der Schulleitung. In das ärztliche Attest können dann z.B. auch Empfehlungen zum schwerpunktmäßigen Einsatz in den zu unterrichtenden Fächern und zur Verteilung der Stunden über die Woche gegeben werden. Dies kann z.B. wichtig sein, wenn noch während der Wiedereingliederung regelmäßig therapeutische Angebote wahrgenommen werden müssen oder wenn wegen einer längeren Anfahrt der unterrichtliche Einsatz auf wenige Tage beschränkt werden sollte. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit gesteigert werden.

3. Arzt und Patient füllen gemeinsam den Antrag auf stufenweise Wiedereingliederung (Wiedereingliederungsplan) aus. Dieses Formular hat jeder Arzt vorliegen. Es kann auch bei der Krankenkasse oder beim Rentenversicherungsträger angefordert werden.
4. Der Antrag wird dem zuständigen Personalsachgebiet in der BSB auf dem Dienstweg über die Schulleitung möglichst rechtzeitig vor Beginn der geplanten Maßnahme zugeleitet. Zusammen mit dem Antrag wird auch die Zustimmung / Nichtzustimmung der Schulleitung zu dem vorgesehenen Wiedereingliederungsplan abgegeben.
5. Der Antrag wird bei der Krankenkasse oder ggf. die Deutsche Rentenversicherung eingereicht. Diese prüft, ob sie der Maßnahme zustimmt. Die Krankenkasse wird - unter Beteiligung ihres Medizinischen Dienstes – den Eingliederungsplan des behandelnden Arztes prüfen und auch während des Verlaufes den Fortschritt der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers überwachen, um evtl. die Belastungsstufen angleichen zu können.

Hinweis: Die Zustimmung des Arbeitgebers (Behörde für Schule und Berufsbildung) und Krankenkasse ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich. Die Arbeitsaufnahme ohne Zustimmung ist nicht möglich.

b) Finanzierung von kurzfristig erforderlichen Therapien bei stressbedingten Belastungen (Psychotherapeut / innen-Verfahren)

Für alle Beschäftigten der BSB gibt es das zeitnahe und unkomplizierte Angebot der Landesunfallkasse Nord, mit einer psychisch-therapeutischen Unterstützung zu einer professionellen Reflexion der psychischen Belastungen durch den Vorfall zu kommen. Opfer von Übergriffen und Gewalttaten können, **sofern sie den Vorfall als Dienst- oder Arbeitsunfall gemeldet haben**, sehr kurzfristig an dem „**Psychotherapeuten-Verfahren**“ (PT-Verfahren) teilnehmen und fünf probatorische Sitzungen bei einer Psychotherapeutin bzw. einem Psychotherapeuten erhalten.

Die Auswahl einer Psychotherapeutin/eines Psychotherapeuten sowie die Abwicklung des Verfahrens erfolgt durch die UK Nord direkt.

Einzelheiten über das weitere Vorgehen und Anträge entnehmen Sie bitte dem Anschreiben von V421-1 / V421-2.

Kontakt:

Unfallkasse Nord, Standort Hamburg

Anna Seemann

Adresse: Spohrstraße 2, 22083 Hamburg,

Tel.: 040 / 27153 – 302,

E-Mail: anna.seemann@uk-nord.de

Zielgruppen: alle Beschäftigten der BSB

c) Finanzierung von längerfristigen Therapien / Heilbehandlungen bei post-traumatischen Belastungsstörungen

Beamtinnen und Beamte

Über die fünf Termine des PT-Verfahrens hinaus sind psychotherapeutische Behandlungen im Rahmen des üblichen Abrechnungsverfahrens der Beihilfe möglich. Nach Anerkennung eines Dienstunfalls erfolgt die Kostenübernahme durch die Dienstunfallkasse der BSB.

Tarifbeschäftigte

Nach Anerkennung als Arbeitsunfall zahlt die Unfallkasse Nord nicht nur das therapeutisch Notwendige,

sondern ist verpflichtet, alle therapeutischen Möglichkeiten zu nutzen, um die Langzeitfolgen eines Unfalls so gering wie möglich zu halten.

d) Anspruch auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG)

Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz kann erhalten, wer durch eine Gewalttat eine körperliche, geistige oder seelische Schädigung erlitten hat. Auch Hinterbliebene (Witwen, Witwer, Waisen, eventuell auch Eltern) haben Anspruch auf Versorgung, wenn eine Gewalttat - unmittelbar oder später zum Tod des Opfers führt.

Ist der Tod nicht auf die gesundheitlichen Folgen der Gewalttat zurückzuführen, steht Witwen, Witwern und Waisen unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zu.⁵

Ein Antrag kann beim Versorgungsamt, bei anderen amtlichen Stellen, auch bei der Krankenkasse oder beim Rentenversicherungsträger abgegeben werden. Es wird empfohlen, dies so schnell wie möglich zu tun, weil der Beginn der Versorgungsleistung vom Zeitpunkt der Antragstellung abhängt.

Die Formulare finden Sie im **Internet** unter:

www.hamburg.de/gewaltopfer/103174/antraege.html oder Sie können sie bei der Abteilung Soziales/ Entschädigung des Versorgungsamtes abfordern. Auch ein formloser Antrag ist möglich.

Weitere Informationen bekommen Sie im:

Kontakt:

Versorgungsamt Hamburg

Ansprechpartnerin zum Opferentschädigungsgesetz

Maria-Belen Garcia

Adresse: Adolph-Schönfelder-Straße 5,
22083 Hamburg, Tel.: 428 63 – 7251;

Fax: 427 96 – 1205

E-Mail: FS5333@basfi.hamburg.de

Zielgruppe: Geschädigte Gewaltopfer

Hinweis für Beamtinnen und Beamten

Wird ein tätlicher Angriff / Übergriff als Dienstunfall anerkannt, so ist das Beamtenversorgungsgesetz (BeamVG) als Spezialgesetz einschlägig. Hierdurch sind sämtliche notwendigen Behandlungskosten

⁵ In Deutschland wohnende Ausländerinnen und Ausländer, ausländische Touristinnen und Touristen sowie Besucherinnen und Besucher sind ebenfalls in die Entschädigungsregelungen einbezogen. Für diesen Personenkreis gelten jedoch spezielle Anspruchsvoraussetzungen und Sonderregelungen.

abgedeckt (erstattungsfähig), die bei sonstigen Krankheitsbehandlungen auch beihilfefähig wären. Sollte im Einzelfall jemand darüber hinaus noch andersartige Leistungen benötigen und würde diese Art von Leistungen nach dem OEG bzw. dem BeamtVG erbracht werden können, so hätte dies

keinen Einfluss auf die bereits gewährten oder noch zu beantragenden Dienstunfallfürsorgeleistungen, denn es käme ja nicht zu „Doppelleistungen“ für denselben Zweck, sondern die andere Stelle (Versorgungsamt) würde lediglich ergänzende Leistungen – dazu auf einem anderen Gebiet – erbringen.

4. Beratung und Unterstützung für alle Beschäftigten, die einen Übergriff erlebt haben / Beratung von Vorgesetzten



Nach einem Gewaltvorfall können in der BSB und beim Personalamt vier Beratungsstellen die Geschädigten sowie Vorgesetzte kompetent beraten. Alle Beratungsstellen unterliegen der **Schweigepflicht**, die Beratungen sind **kostenlos**.

Wenn die Geschädigten oder Vorgesetzte eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen oder eine E-Mail schreiben, reagieren die Beratungsstellen so schnell wie möglich, melden sich und beraten **auch kurzfristig**.

a) Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD)

Der AMD bietet für Vorgesetzte und Gewaltopfer folgende Leistungen an:

- arbeitsmedizinische Beratung von Vorgesetzten zum Umgang mit Opfern nach einem Gewaltvorfall, z. B. bezüglich der Einordnung von Symptomen und Chancen der Selbstheilung
- Information über die berufliche Wiedereingliederung von Opfern
- Beratung zu weiteren Behandlungsmöglichkeiten und einer Dienst- bzw. Arbeitsunfallmeldung
- Gewaltopfer werden einzeln und in Gruppen beraten und/oder ggf. in Psychotherapien vermittelt
- ärztliche Schweigepflicht und absolute Vertraulichkeit der Beratung ist garantiert.

Kontakt:

Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD)

Geschäftszimmer

Adresse: Alter Steinweg 4, 20459 Hamburg

Tel.: 428 41 – 1838

E-Mail: amd@personalamt.hamburg.de

Öffnungszeiten:

Mo, Mi, Do: von 7.30 – 15.00 Uhr

Di: nach Vereinbarung

Fr: von 7.30 – 12.00 Uhr

Zielgruppen: alle Beschäftigten der BSB

b) Beratungsstelle Gewaltprävention

Der Mitarbeiter Björn Schwippert bietet als sogenannter „Opferlotse“ betroffenen Kolleginnen und Kollegen vertrauliche Unterstützung bei der Vermittlung und Suche nach persönlicher Hilfe weiterer Stellen an. Schulleitungen können ein Coaching zum Management derartiger Vorfälle und zur Prävention erhalten.

Kontakt:

Behörde für Schule und Berufsbildung

Beratungsstelle Gewaltprävention

Björn Schwippert

Büro: Hamburger Straße 129, 22083 Hamburg

Tel.: 428 63 – 7014

E-Mail: bjoern.schwippert@bsb.hamburg.de

Zielgruppen: alle Beschäftigten der BSB

c) Beratungsstelle für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme (BST)

Physische und psychische Gewalterfahrungen, z. B. Mobbing und Androhungen von Gewalt, führen bei den Opfern zu Traumatisierungen. Führungskräfte können gefordert sein, den Betroffenen Wege zu psychologischer Beratung und Hilfe aufzuzeigen und anzubahnen.

Beratung und Informationen von Führungskräften über

- Auswirkungen von Gewalt auf seelische und körperliche Reaktionen der Opfer
- einen hilfreichen Umgang mit deren verändertem Verhalten
- adäquate Hilfeangebote für die Kolleginnen und Kollegen
- die Möglichkeiten der Dienststelle (auch im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements) die Rückkehr in den Arbeitsalltag zu unterstützen.

Für die Opfer der Übergriffe bietet die Beratungsstelle:

- psychologische Hilfen, die sich über mehrere Gespräche erstrecken können
- Vermittlung in psychotherapeutische Behandlung
- Hilfestellung bei den hierbei notwendigen Formalitäten
- Begleitung bei der beruflichen Wiedereingliederung.

Reaktion auf Nachrichten auf dem Anrufbeantworter oder per E-Mail innerhalb von 24 Stunden.

Kontakt:

BST – Beratungsstelle für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme

Barbara Tiesler (Leitung)

Büro: Hohe Weide 16, 20259 Hamburg

Tel.: 428 842 – 370

E-Mail: barbara.tiesler@li-hamburg.de

Birte Walther (Beratung)

Büro: Hohe Weide 16, 20259 Hamburg

Tel.: 428 842 – 373

E-Mail: birthe.walther@li-hamburg.de

Termine nach Vereinbarung

Zielgruppen: alle Beschäftigten der BSB

Informationen finden Sie unter dem Link:

<http://li.hamburg.de/bst/>

d) Referat Personalgesundheit am LI

Lehrerinnen und Lehrer können sich persönlich unter dem Aspekt „Gesundheit am Arbeitsplatz Schule – auch in besonderen Situationen“ beraten lassen. Zusätzlich wird ein Coaching angeboten, wenn Bedarf besteht, das Selbstmanagement insbesondere in Konfliktsituationen zu reflektieren, zu optimieren und eine Rollenklärung zu erreichen.

Kontakt:

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, Referat Personalgesundheit

Barbara Tiesler, Leitung

Büro: Hohe Weide 16, 20259 Hamburg

Tel.: 428 842 – 370

E-Mail: barbara.tiesler@li-hamburg.de

Zielgruppen: Lehrkräfte und pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal (PTF)

e) Weitergehende Beratungs- und Unterstützungsangebote außerhalb der BSB

WEISSER RING e.V., Landesbüro Hamburg

Jede Straftat – auch das oft verharmloste Eigentumsdelikt – bedeutet für Opfer und Angehörige meist einen schweren Eingriff in die persönlichen Lebensumstände.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom WEISSEN RING verstehen sich als Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner für alle, die als Opfer einer Straftat unverschuldet in Not geraten sind.

Der WEISSE RING kann Opfern helfen durch:

- menschlichen Beistand und persönliche Betreuung nach der Straftat
- Hilfestellung im Umgang mit Behörden
- Begleitung zu Gerichtsterminen
- Vermittlung von Hilfen anderer Organisationen
- Unterstützung bei materiellen Notlagen im Zusammenhang mit der Straftat.

Neben der mitmenschlichen praktischen Hilfe für Kriminalitätsoffer und ihre Familien setzt sich der WEISSE RING auch für ein stärkeres öffentliches Bewusstsein für die Situation der Geschädigten ein und fordert eine bessere rechtliche und soziale Absicherung durch das Gemeinwesen.

Kontakt:

Weisser Ring e.V., Landesbüro Hamburg

Ursula Schmeling / Sabina Schmidts

Adresse: Winterhuder Weg 31, 22085 Hamburg

Tel.: 251 76 80

E-Mail: lbhamburg@weisser-ring.de

Beratung nach Vereinbarung

Zielgruppen: Opfer von Straftaten

Checkliste „Übergriffe gegen Beschäftigte an Schulen“

Beratungsstelle Gewaltprävention, Hamburger Straße 129, 22083 Hamburg
Geschäftszimmer: Tel.: 42863-7020

Sofortmaßnahmen	
<input type="checkbox"/>	Information der betroffenen Beschäftigten an die Schulleitung
<input type="checkbox"/>	Sofortige vorläufige Suspendierung der Schülerin / des Schülers durch die Schulleitung (§ 49 Abs. 9 HmbSG)
<input type="checkbox"/>	Klären, ob die / der Beschäftigte sich in der Schule oder im Umfeld bedroht fühlt. Angebot von <ul style="list-style-type: none"> ■ Schutzmaßnahmen ■ Freistellung ■ Beratung (durch Beratungsstellen)
<input type="checkbox"/>	Dokumentation des Vorfalls
Einschalten anderer Institutionen	
<input type="checkbox"/>	Formlose Meldung des Vorfalls an die Schulaufsicht und an den Opferlotsen
<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei Bedarf Beratung der Schulleitung durch die Beratungsstelle Gewaltprävention ■ Angebot eines Gesprächs in der Beratungsstelle für die betroffenen Beschäftigten
<input type="checkbox"/>	Prüfen, ob evtl. eine polizeiliche Anzeige gestellt werden muss. *
<input type="checkbox"/>	Meldung des Vorfalls als Dienst- oder Arbeitsunfallmeldung in der BSB <ul style="list-style-type: none"> ■ Alfons Schiller (V421-1), Tel.: 428 63 – 3642 / Dina Botschenkow (V421-2), Tel.: 428 63 – 2391
Pädagogische und Ordnungsmaßnahmen gegenüber Täter bzw. Täterin	
<input type="checkbox"/>	Normen- und hilfeverdeutlichendes Gespräch mit dem Schüler / der Schülerin durch Schulleitung und / oder Polizei, Beratungsstellen
<input type="checkbox"/>	Entscheidung über Ordnungsmaßnahmen Empfehlung: Keine Teilnahme der betroffenen Beschäftigten an Klassenkonferenz nach § 49
<input type="checkbox"/>	Bleibt der Schüler bzw. die Schülerin an der Schule <ul style="list-style-type: none"> ■ Normenverdeutlichung ■ Tatausgleichsverfahren zwischen Geschädigten und Verursachenden ■ öffentliche Wiedergutmachung
<input type="checkbox"/>	Offener und offensiver Umgang mit den Regeln der Schule und den Konsequenzen für Täter bzw. Täterin
Entscheidungen und Rückkehr in den Alltag für die Betroffenen	
<input type="checkbox"/>	Einleitung des Prozesses der Rückkehr in den Alltag. Dabei muss das Empfinden der betroffenen Beschäftigten bzw. des betroffenen Beschäftigten berücksichtigt werden. <ul style="list-style-type: none"> ■ Gespräch über Unterstützungsangebote ■ Position gegenüber dem Schüler / der Schülerin klären
<input type="checkbox"/>	Gesprächsangebote zur Nachsorge für betroffene Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> ■ durch Schulleitung / Beratungslehrkräfte: ■ evt. Verweis auf externe Beratungseinrichtungen ■ durch den Opferlotsen (Nachfrage ca. 10 – 14 Tage nach Meldung des Vorfalls)

*Dies ist insbesondere auch dann zu prüfen, wenn nicht Schülerinnen / Schüler den Übergriff begangen haben.

Checkliste: Umgang mit meldepflichtigen Gewaltvorfällen

Wird eine der nachfolgend genannten Straftaten in der Schule oder im unmittelbaren Zusammenhang mit der Schule begangen, muss die Schulleitung über ihren Verdacht auf eine Straftat umgehend die Polizei, die Schulaufsicht, die Beratungsstelle Gewaltprävention und das zuständige Regionale Beratungs- und Bildungszentrum (ReBBZ), bzw. im Fall einer beruflichen Schule das Beratungs- und Unterstützungszentrum Berufliche Schulen (BZBS) informieren.

<input type="checkbox"/>	Straftat gegen das Leben (§§ 211 bis 222 Strafgesetzbuch: Mord, Totschlag, Tötung auf Verlangen, fahrlässige Tötung)
<input type="checkbox"/>	Sexualdelikte oder Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184c StGB: sexueller Missbrauch von Kindern / Jugendlichen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Erregung öffentlichen Ärgernisses, Verbreitung pornografischer Schriften) <u>beispielsweise:</u> Entkleidung des Opfers und Berühren von Geschlechtsteilen, Vollzug des Geschlechtsverkehrs unter Gewaltandrohung
<input type="checkbox"/>	Raub oder Erpressung (§§ 249 bis 256 StGB: Wegnahme von Dingen unter Ausübung und / oder Androhung von Gewalt [Raub], Androhung oder Ausübung von Gewalt mit dem Ziel, sich zu bereichern [Erpressung]) <u>beispielsweise:</u> „Gib mir dein Handy / Taschengeld, sonst schlag ich dich zusammen!“
<input type="checkbox"/>	gefährliche Körperverletzung (Einsatz von Giften, Waffen oder gefährlichem Werkzeug, hinterlistiger Überfall, gemeinschaftlich, lebensgefährdend) oder schwere Körperverletzung (Schädigung der Sinnesorgane und / oder der Fortpflanzungsfähigkeit, Verlust und / oder Funktionsverlust von Gliedmaßen, Entstellung, Lähmung, Behinderung; §§ 223 bis 231 StGB) <u>beispielsweise:</u> ein Schlag mit einem Schlüssel in der Hand oder mit einem Stift, zwei oder mehrere Schüler schlagen gemeinschaftlich auf einen Mitschüler ein

Es gilt in diesen Fällen die „**Richtlinie zur Meldung und Bearbeitung von Gewaltvorfällen an Schulen**“, es ist verpflichtend, das Gewaltmeldeformular zu verwenden.

Die Auswertung des Gewaltmeldeverfahrens für das vergangene Schuljahr zeigte, dass nicht alle gemeldeten Gewaltvorfälle auch zeitgleich bei der Polizei angezeigt wurden.

Bei jedem im Sinne der Richtlinie zu meldenden Gewaltvorfall handelt es sich jedoch um den Verdacht auf eine Straftat. **Dies muss der Polizei angezeigt werden. Sie haben als Schulleitung dabei keinen Ermessensspielraum.** Das veränderte Gewaltmeldeformular ist daher zur Vermeidung von Missverständnissen eindeutiger gestaltet.

Das **aktuelle Gewaltmeldeformular** ist unter folgendem Link im Internet zu finden:

<http://www.hamburg.de/gewaltpraevention/4084614/meldeformular-gewaltvorfall-schule/>

Im Intranet finden Sie alle Informationen, wenn Sie folgenden Pfad über die Startseite nutzen:

A-Z > B > Beratungsstelle Gewaltprävention

