



## Was tun bei Gewalt gegen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Schulen?

Handreichung für Schulleitungen  
2. Auflage, 2012

# Impressum

## Behörde für Schule und Berufsbildung

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

## Verantwortlich:

Jan Woelky (V 41)

## Mitarbeit:

Eyke Greve (Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung)

Dr. Johanna Stranzinger (Arbeitsmedizinischer Dienst)

Jörn Lange, Ulrike Scholz, Katja Ferks

An der Überarbeitung haben mitgewirkt: Auli Czycholl, Björn Schwippert, Beatrice Nentwig-Trumpa

## Gestaltung:

bfö Büro für Öffentlichkeitsarbeit, [www.bfoe-hh.de](http://www.bfoe-hh.de)

## Druck:

Schüthedruck

## Auflage:

2.000

## Stand:

2. Auflage, 2012

## Intranet:

A-Z > G > Gesundheitsmanagement/BEM (Intranet)





## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Dimensionen von Gewalt gegen Beschäftigte an Schulen</b> .....	<b>6</b>
a) Definition .....	6
b) Gewaltentwicklung: Zusammenhang von Prävention und Intervention .....	6
c) Formen der Gewalt .....	7
d) Beispiele für Gewaltvorfälle gegen Beschäftigte .....	8
e) Mögliche psychische Folgen eines Gewalterlebnisses .....	9
<b>2. Was tun bei Gewaltvorfällen gegen Beschäftigte</b> .....	<b>10</b>
a) Erläuterung der formalen Erfordernisse nach einem Gewaltvorfall .....	12
b) Meldeverfahren von Arbeits- bzw. Dienstunfällen .....	13
<b>3. Hilfeleistungen und deren Finanzierung für Beschäftigte, die Opfer von Gewalt geworden sind</b> .....	<b>15</b>
a) Stufenweise Wiedereingliederung .....	15
b) Finanzierung von kurzfristig erforderlichen Therapien bei stressbedingten Belastungen .....	18
c) Finanzierung von Therapien/Heilbehandlungen bei posttraumatischen Belastungsstörungen .....	18
d) Anspruch auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) .....	18
<b>4. Beratung und Unterstützung für Beschäftigte, die einen Gewaltvorfall erlebt haben/Beratung von Vorgesetzten</b> .....	<b>19</b>
a) Arbeitsmedizinischer Dienst beim Personalamt der FHH (AMD) .....	19
b) Beratungsstelle Gewaltprävention .....	19
c) Beratungsstelle am LI für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme (BST) .....	19
d) Beratungsstelle Lehrergesundheit .....	20
e) Weitergehende Beratungs- und Unterstützungsangebote außerhalb der BSB .....	20
<b>Anhang</b> .....	<b>21</b>
Checkliste „Gewalt gegen Beschäftigte an Schulen“ .....	21
Anzeigepflichtige Gewalttaten .....	22



# Einleitung

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

Im Frühjahr 2008 wurde von der Behörde für Schule und Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) und der Beratungsstelle Gewaltprävention am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) ein Flyer für alle Beschäftigten an Schulen entwickelt, der zentrale Informationen zum Thema Gewalt zusammenfasst und Maßnahmen und Hilfeangebote nach Gewaltvorfällen gegen Beschäftigte in den Mittelpunkt stellt. Mit dieser Handreichung möchten wir Schulleitungen unterstützen und weitergehende Informationen zu diesem Thema zur Verfügung stellen.

Bei dem Thema Gewalt und vor allem auch im Zusammenhang mit der Prävention von Gewalt wird der Blick in den Schulen oft nur auf die Schülerinnen und Schüler gerichtet. Opfer gewalttätigen 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 Gewalt gegen Beschäftigte. Sie kann sich einerseits gegen die Betroffenen als Person richten oder gegen Beschäftigte als Vertreterinnen und Vertreter der Institution Schule. Aggressionen und Gewalthandlungen 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. Gewaltvorfälle können die Schulgemeinschaft, das gegenseitige Vertrauen und

Schutzgefühl nachhaltig beeinträchtigen. Aus diesem Grund müssen Gewalthandlungen schnell unterbunden und professionell aufgearbeitet werden.

Erleben Jugendliche, dass Erwachsene oder das System Schule keine klaren Grenzen ziehen, werten einige dies als Freiraum für aggressive oder gewalttätige Handlungen. 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 intervenierten. Das hat nicht nur Auswirkungen auf das Verhalten der Jugendlichen untereinander, sondern auch auf ihr Verhalten den Beschäftigten gegenüber.

Respektlosigkeiten, Aggressionen und Gewalt 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 Gewaltprävention ist die Bereitschaft der Schulleitungen, das Thema Gewalt nicht zu verdrängen, sondern sich hiermit 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 – auch wenn die Gewalttaten mit Blick auf das Strafrecht noch als straffrei gelten.

Gewalt muss geächtet werden. Beschäftigte, die Opfer von Gewalt geworden sind, brauchen besondere Hilfe und Unterstützung.

# 1. Dimensionen von Gewalt gegen Beschäftigte an Schulen



## a) Definition

Gewalt wird wie folgt definiert:

*Jede Attacke verbaler, physischer oder psychischer Art gegen eine Person sowie die Beschädigung ihres Eigentums wird als Aggression bzw. Gewalt verstanden.*

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

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

## b) Gewaltentwicklung: Zusammenhang von Prävention und Intervention

Um Gewalt systemisch zu unterbinden, sollten Prävention und Intervention in einen engen Zusammenhang gestellt werden:<sup>1</sup>

*„Gewalt entwickelt sich in vielen Fällen mit steigender Tendenz. So wird oft auch zunächst im straffreien Bereich agiert, was insbesondere in Beschimpfungen und*

*Kraftausdrücken zum Ausdruck kommt. Der Bereich der Fäkalsprache kann unter gewissen Umständen auch noch straffrei sein, denn erst mit der qualitativen Steigerung der persönlichen Ehrverletzung wird die Schwelle zur Strafbarkeit überschritten. Eine weitere Entwicklung ist dann im so genannten Gewaltstrahl nicht auszuschließen, das heißt, in der weiteren Abfolge sind Gewalt gegen Sachen oder Gewalt gegen Personen in Form von Körperverletzungen, Bedrohungen, Nötigungen und Erpressungen möglich. Daraus folgt, dass bereits im Anfangsstadium einer solchen Entwicklung zielgerichtet entgegengewirkt werden muss.“*

Die Beratungsstelle Gewaltprävention am LI empfiehlt einen systemischen Ansatz zur Gewaltprävention: Hier stehen abhängig vom Schweregrad der Gewalthandlung (Alltagskonflikte, klare Verstöße gegen schulische Regeln, erstmaliges /wiederholtes Gewalthandeln, Extremtaten) regelhafte Interventionsmaßnahmen, Präventionskonzepte und Fortbildungsangebote in Bezug zueinander (siehe Abbildung nächste Seite).

---

<sup>1</sup> Folgender Absatz aus: Gewalt gegen Lehrkräfte, Veröffentlichung der Bezirksregierung Münster, Schulabteilung der Bezirksregierung Münster/Dezernat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Hrsg.), Münster 2005.

## Systemischer Ansatz der Gewaltprävention



### c) Formen der Gewalt

Gewalt tritt auf verschiedene Weise auf, wie die folgenden Beispiele zeigen:

Eine **Körperverletzung** ist der Eingriff in die körperliche Unversehrtheit einer Person in Form einer körperlichen Misshandlung oder einer Gesundheitsschädigung. Dazu kann auch psychische Gewalt gehören. Der Einsatz von Waffen oder das gemeinschaftliche Begehen einer Körperverletzung wird als schwere Körperverletzung geahndet.

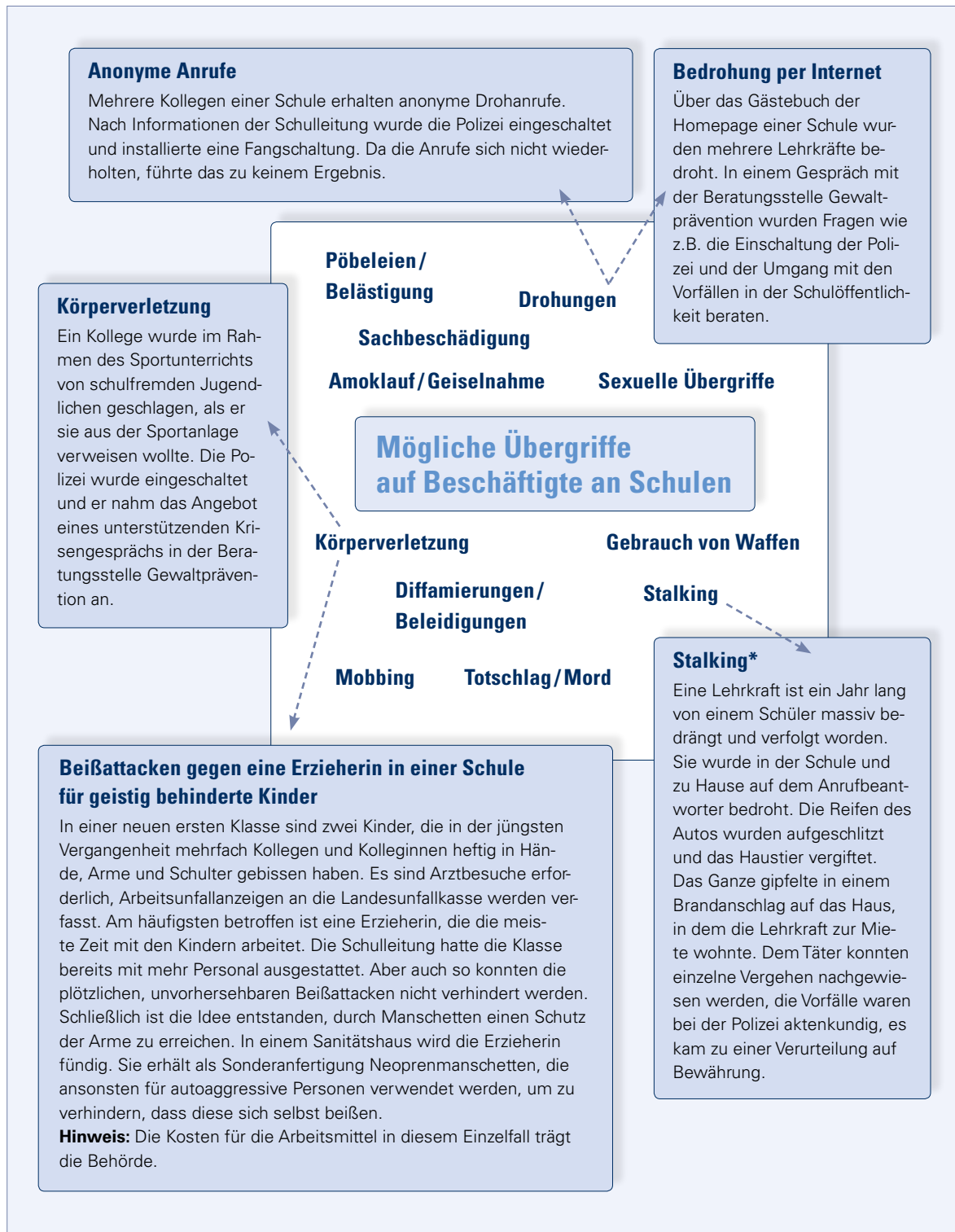
**Verbale Bedrohungen** (schriftlich und mündlich) und Beschimpfungen durch Schülerinnen und Schüler erleben Beschäftigte in Schule häufig, auch Eltern oder Angehörige werden ausfallend gegen Beschäftigte. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Aggressionen ein hoher Belastungsfaktor für die Gesundheit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

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

**Cyber-Mobbing** entwickelt sich als eine weitere Form der Bedrohung 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.

## d) Beispiele für Gewaltvorfälle gegen Beschäftigte

Im Schulalltag können verschiedene Übergriffe und Gewaltvorfälle 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) Mögliche psychische Folgen eines Gewalterlebnisses

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

### Schockerlebnis Gewaltvorfall <sup>2</sup>

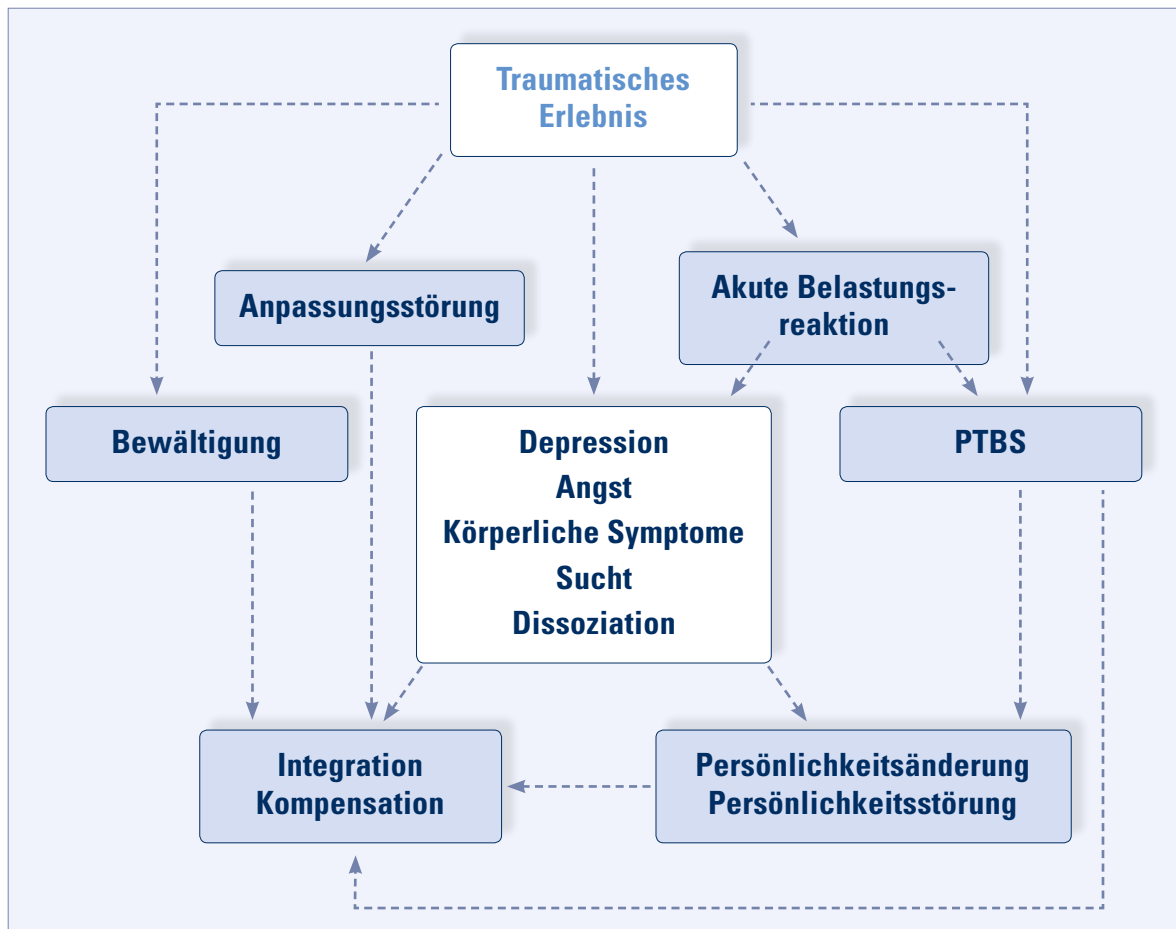
Ein Gewaltvorfall kann nicht nur für das Opfer selbst ein psychisch traumatisierendes Ereignis sein, sondern auch für die unmittelbar beteiligten Kolleginnen und Kollegen, Augenzeuginnen und Augenzeugen oder Ersthelferinnen und Ersthelfer. Psychische Beschwerden können in seltenen Fällen über mehrere 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.

## Übersicht über traumreaktive Entwicklungen



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

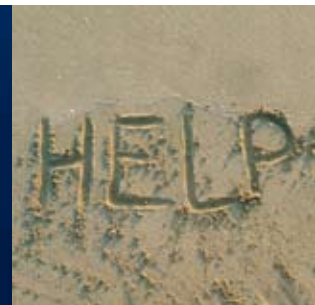
In seltenen Fällen kann es zu sogenannten posttraumatischen Belastungsstörungen kommen:

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 (Nachhall-effekte, 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	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 Gewaltvorfällen gegen Beschäftigte



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

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

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

Wird ein Gewaltvorfall gegen Beschäftigte gemeldet, muss eine Schulleitung Folgendes tun:

## Gewaltvorfall gegen Beschäftigte an Schule – Was zu tun ist

### Unterstützung in der Schule

#### Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Schulleitung muss ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen und sofort handeln:

- Ggf. Gewaltvorfall 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 Gewaltvorfall 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 Gewaltopfers

##### Empfehlung:

- Keine Teilnahme vom Gewaltopfer 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

- Auf weiterführende Beratungsangebote/-stellen hinweisen (siehe S. 19, 20)
- **Überprüfen, ob alles getan worden ist**

### Formale Erfordernisse

#### 1 Checkliste des LI einsetzen

Überblick über alle erforderlichen Einzelschritte und Maßnahmen (siehe S. 21)

#### 2 Meldung des Gewaltvorfalls gegen Beschäftigte

Meldebogen verwenden und alle zuständigen Stellen informieren; Download des Meldebogens unter [www.li-hamburg.de/checklisten](http://www.li-hamburg.de/checklisten)

#### 3 Einschalten der Polizei prüfen

Ist der Gewaltvorfall gegen die Beschäftigte/ den Beschäftigten so gravierend, dass eine Strafanzeige erforderlich ist?

#### 4 Prüfen, ob der Gewaltvorfall als Dienst- oder Arbeitsunfall gemeldet werden muss

Wenn ein Gewaltvorfall sich gravierend auf die **physische** oder **psychische** Gesundheit auswirkt, sollte der Gewaltvorfall als Dienst- bzw. Arbeitsunfall gemeldet werden. Die Behörde (V425 und V427) und die Unfallkasse Nord entscheiden über die Anerkennung. (siehe S. 13,14)

#### 5 Unterstützung durch Beratung

Individuelle und vertrauliche Beratung bietet dem Opfer die Beratungsstelle am LI für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme, BST (siehe S. 19, 20)

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

Gewaltopfer können innerhalb und außerhalb der BSB Hilfe und Unterstützung finden (siehe hierzu Kapitel 4). Die Schulleitungen stehen als Vorgesetzte in der Pflicht, ein Gewaltopfer über mögliche Handlungsoptionen zu beraten und zu unterstützen.

## a) Erläuterung der formalen Erfordernisse nach einem Gewaltvorfall

### 1 Einsatz der Checkliste „Gewalt gegen Beschäftigte an Schule“

Die Checkliste der Beratungsstelle Gewaltprävention listet erforderliche Handlungsschritte auf und befindet sich im Anhang.

### 2 Meldepflicht von Gewaltvorfällen auch gegen Beschäftigte

Seit Januar 2008 sind Hamburger Schulen verpflichtet, jeden Gewaltvorfall mit Hilfe eines Meldeformulars zu melden. Dieses Meldeformular ist im Internet auf den Seiten der Beratungsstelle Gewaltprävention ([www.li-hamburg.de/checklisten](http://www.li-hamburg.de/checklisten)) verfügbar.

### 3 Einschalten der Polizei

Im Falle von Gewalt gegen Beschäftigte ist die Schulleitung entsprechend des Meldeverfahrens entweder verpflichtet oder es wird angeraten, die Polizei einzuschalten.

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

Alle Personen können immer dann, wenn sie ein Handeln für strafbar halten, 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.

### 4 Meldung eines Gewaltvorfalls gegen Beschäftigte als Dienst- oder Arbeitsunfall

Ein Gewaltvorfall kann für Beschäftigte direkte physische oder in der Regel später auftretende

psychische Gesundheitsfolgen haben und sollte von daher bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Arbeitsunfall<sup>3</sup> bzw. bei Beamtinnen und Beamten als Dienstunfall<sup>4</sup> 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 Dienstausbübung 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 425, Tel.: 428 63 – 3642

V 427, Tel.: 428 63 – 2391

#### Meldung durch:

die Geschädigte/den Geschädigten selbst

#### Fristen:

Dienstunfälle müssen nach § 45 BeamtVG grundsätzlich **innerhalb von zwei Jahren** nach dem Ereignis gemeldet werden.

<sup>3</sup> 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 eng 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.

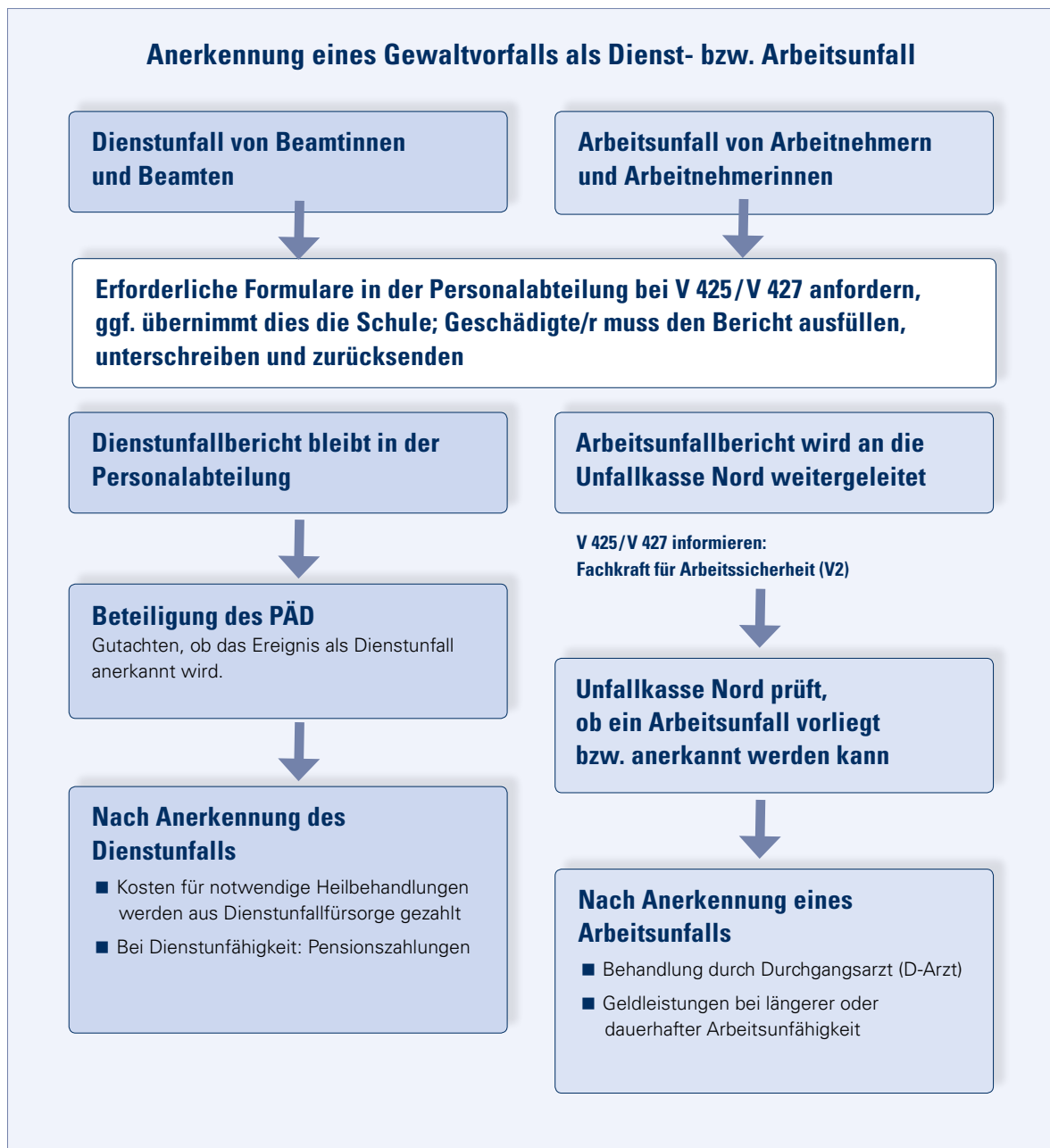
<sup>4</sup> Ein Dienstunfall wird in § 31 BeamtVG (= Beamtenversorgungsgesetz) wie folgt definiert:

(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. (...)

(2) 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.

## b) Meldeverfahren von Arbeits- bzw. Dienstunfällen

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



**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** fordern bei V 425 / V 427 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 425 / V 427 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

[www.uk-nord.de](http://www.uk-nord.de)

**Beamtinnen und Beamte** erhalten die erforderlichen Unterlagen ebenfalls in der Personalabteilung bei V 425 /V 427. 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.

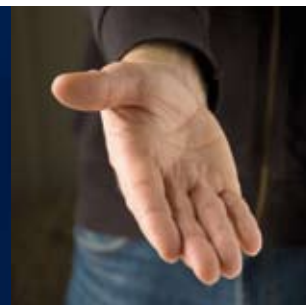
Nach einer Anerkennung des Gewaltvorfalls als Dienstunfall werden alle erforderlichen Kosten für Heilbehandlungen – unabhängig von der Zeitdauer – aus der Dienstunfallfürsorge gezahlt.

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 § 14 BeamtVG 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 Gewalt 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 (VV) zu § 67 Nr. 2 HmbBG:

Zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Dienstfähigkeit können dem Beamten auf Grund ärztlicher Bescheinigung Diensterleichterungen gewährt werden. Bei Zweifeln über Notwendigkeit, Art oder Umfang der Diensterleichterung 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

## 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 Nr. 2 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 Wochen 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.

Vor der endgültigen Entscheidung über eine Diensterleichterung ist eine Stellungnahme des Personalärztlichen Dienstes einzuholen (wird vom Personalsachgebiet veranlasst). Bis zum Vorliegen dieses personalärztlichen Gutachtens kann die Schulleitung auf der Basis des privatärztlichen Attestes vorläufig entscheiden. Die Untersuchung beim Personalärztlichen Dienst wird von der Personalabteilung der BSB veranlasst. Zu dieser ärztlichen Untersuchung sind dann evtl. Untersuchungsbefunde, Röntgenaufnahmen, usw. mitzubringen. Sobald das Ergebnis der personalärztlichen 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 Angestellte

Für Angestellte 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 Rentenver-



sicherung) oder noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vom Arbeitgeber. Es besteht aber kein weiterer Anspruch auf Entgelt. Der/die Angestellte 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 Angestellten und Arbeitgeber zu treffende Vereinbarung (Nebenabrede zum Arbeitsvertrag) begründet keine Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Die Wiedereingliederungsmaßnahme kann von Seiten des/der Angestellten aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden. Nimmt der/die Angestellte 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 Angestellte stimmt mit dem behandelnden Arzt (und auch ggf. mit der Schulleitung) einen Wiedereingliederungsplan ab, der dem Genesungsfortschritt der/s Angestellten entspricht. Bereits bei den Vorüberlegungen 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 Anfahrtszeit der unterrichtliche Einsatz auf wenige Tage beschränkt werden sollte. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zu 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 (= Bescheinigung der Zustimmung oder ablehnende Stellungnahme des Arbeitgebers).
5. Der Antrag wird bei der Krankenkasse oder ggf. der Deutschen 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 der Krankenkasse ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich. Die Arbeitsaufnahme ohne Zustimmung ist nicht möglich.

## **b) Finanzierung von kurzfristig erforderlichen Therapien bei stressbedingten Belastungen**

### **Beamtinnen und Beamte**

Beamtinnen und Beamte, die Opfer von Gewalt geworden sind, können medizinische/psychotherapeutische Behandlungskosten über die Beihilfe abrechnen.

Erst nach der Anerkennung des Vorfalls als Dienstunfall kann eine entsprechende Markierung im Antragsformular der Beihilfe erfolgen.

Wird der Vorfall als Dienstunfall anerkannt, übernimmt **nachträglich** die Dienstunfallfürsorge die Kosten.

Ein sog. interner Zuwendungsausgleich (d. h. die Verrechnung erfolgt durch die Dienststellen) ist zurzeit nicht möglich. Folglich fordert die Beihilfe von dem/der Geschädigten die Erstattungsbeiträge zurück. Die/der Betroffene muss das Geld zurück überweisen und erhält im Anschluss die Kosten für Heilbehandlungen von der Dienstunfallfürsorge zurück.

### **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übernimmt die Landesunfallkasse unter festgelegten Bedingungen eine Frühintervention, wenn Belastungsstörungen und Stresssymptome nach einem Gewaltvorfall auftreten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen Antrag bei der Unfallkasse Nord stellen, die Ansprüche werden geprüft und ggf. kurzfristig erforderliche Therapien genehmigt.

## **c) Finanzierung von Therapien/Heilbehandlungen bei posttraumatischen Belastungsstörungen**

### **Beamtinnen und Beamte**

Nach Anerkennung eines Dienstunfalls erfolgt die Kostenübernahme durch die Dienstunfallkasse der BSB. Bis dahin gilt das Gleiche wie für die Finanzierung von kurzfristig erforderlichen Therapien.

### **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

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 kör-

perliche, 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.<sup>5</sup>

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](http://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:

#### **Versorgungsamt Hamburg**

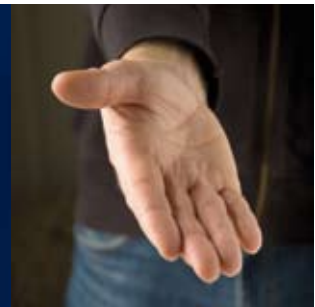
Adolph-Schönfelder-Straße 5, 22083 Hamburg  
Ansprechpartnerin zum Opferentschädigungsgesetz: Frau Costard, Tel.: 428 63 - 7167;  
Fax: 427 96 - 10 81  
E-Mail: FS531@basfi.hamburg.de

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

<sup>5</sup> In Deutschland wohnende Ausländer, ausländische Touristen und Besucher sind ebenfalls in die Entschädigungsregelungen einbezogen. Für diesen Personenkreis gelten jedoch spezielle Anspruchsvoraussetzungen und Sonderregelungen.

## 4. Beratung und Unterstützung für alle Beschäftigten, die einen Gewaltvorfall 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 am Personalamt der FHH (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:

Geschäftszimmer, Tel.: 428 41 – 1838  
amd@personalamt.hamburg.de  
Öffnungszeiten: Mo. – Do von 7.30 – 15.00 Uhr,  
Fr. von 7.30 – 14.00 Uhr  
Zielgruppen: alle Beschäftigten der BSB  
Adresse: Alter Steinweg 4, 20459 Hamburg

### b) Beratungsstelle Gewaltprävention

Der Kollege Björn Schwippert bietet als sogenannter „Opferlotse“ betroffenen Kolleginnen und Kollegen

vertrauliche Unterstützung bei der Vermittlung und Suche nach persönlicher Hilfe durch weitere Stellen an. Hierfür ist es unerlässlich die Vorfälle auf dem „Meldebogen für schulische Gewaltvorfälle“ zu dokumentieren und in die Beratungsstelle zu senden. Schulleitungen wird ein Coaching zum Management derartiger Vorfälle und zur Prävention angeboten.

#### Kontakt:

Geschäftszimmer, Tel.: 428 842 – 930  
E-Mail: gewaltpraevention@li-hamburg.de  
Opferlotse Björn Schwippert  
Tel.: 428 842 – 934,  
E-Mail: bjoern.schwippert@li-hamburg.de  
Beratungszeiten: telefonisch täglich von  
9.00 – 12.00 Uhr und 13.00 – 16.00 Uhr  
Adresse: Landesinstitut für Lehrerbildung  
und Schulentwicklung  
Hohe Weide 16, 20259 Hamburg

### c) Beratungsstelle am LI 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 diese
- die Möglichkeiten der Dienststelle (auch im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements) die Rückkehr in den Arbeitsalltag zu unterstützen.

**Für die Gewaltopfer** 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:**

Auli Czycholl (Leiterin), Tel.: 299 39 38  
E-Mail: auli.czycholl@bsb.hamburg.de  
Beratungszeiten: täglich von 9.00 – 17.00 Uhr  
Adresse: Max-Brauer-Allee 136, 22765 Hamburg

**d) Beratungsstelle Lehrergesundheit**

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:**

Barbara Tiesler, Tel.: 428 842 – 370  
E-Mail: barbara.tiesler@li-hamburg.de  
Beratungszeiten: täglich zu den üblichen Bürozeiten  
Adresse: Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung  
Felix-Dahn-Straße 3, 20357 Hamburg

**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 Kriminalitätsopfer 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.

**Erstkontakt:**

Brita Bernstein-Wolter  
Sabina Schmidts, Tel.: 251 76 80  
lbhamburg@weisser-ring.de  
Beratung nach Vereinbarung  
Zielgruppen: Opfer von Straftaten  
Adresse: Winterhuder Weg 31, 22085 Hamburg

# Checkliste „Gewalt gegen Beschäftigte an Schulen“

Beratungsstelle Gewaltprävention, Hohe Weide 16, 20259 Hamburg  
Geschäftszimmer: Tel.: 428 842 – 930, Fax: 428 842 – 901

<b>Sofortmaßnahmen</b>	
<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. 7 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"> <li>■ Schutzmaßnahmen</li> <li>■ Freistellung</li> <li>■ Beratung (durch Beratungsstellen)</li> </ul>
<input type="checkbox"/>	Dokumentation des Vorfalls
<b>Einschalten anderer Institutionen</b>	
<input type="checkbox"/>	Meldung des Vorfalls (Meldeformular) an Rebus, die Beratungsstelle Gewaltprävention und den Opferlotsen
<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bei Bedarf Beratung der Schulleitung durch die Beratungsstelle Gewaltprävention</li> <li>■ Angebot eines Gesprächs in der Beratungsstelle für die betroffenen Beschäftigten</li> </ul>
<input type="checkbox"/>	Evt. polizeiliche Anzeige
<input type="checkbox"/>	Meldung des Vorfalls als Dienst- oder Arbeitsunfallmeldung in der BSB <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Herr Schröder (V 425)/Frau Botschenkow (V 427): Tel.: 428 63 – 3642 oder 428 63 – 2391</li> </ul>
<b>Pädagogische und Ordnungsmaßnahmen gegenüber Täter bzw. Täterin</b>	
<input type="checkbox"/>	Normen- und hilfverdeutlichendes 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"> <li>■ Normenverdeutlichung</li> <li>■ Täter-Opfer-Ausgleich</li> <li>■ öffentliche Wiedergutmachung</li> </ul>
<input type="checkbox"/>	Offener und offensiver Umgang mit den Regeln der Schule und den Konsequenzen für Täter bzw. Täterin
<b>Entscheidungen und Rückkehr in den Alltag für die Betroffenen</b>	
<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"> <li>■ Gespräch über Unterstützungsangebote</li> <li>■ Position gegenüber dem Schüler/der Schülerin klären</li> </ul>
<input type="checkbox"/>	Gesprächsangebote zur Nachsorge für betroffene Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> <li>■ durch Schulleitung/Beratungslehrkräfte:</li> <li>■ evt. Verweis auf externe Beratungseinrichtungen</li> <li>■ durch den Opferlotsen (Nachfrage ca. 10 – 14 Tage nach Meldung des Vorfalls)</li> </ul>

# Anzeigepflichtige Gewalttaten

Besteht der Verdacht einer der nachfolgend genannten Straftaten in der Schule oder im unmittelbaren Zusammenhang mit der Schule, muss die Schulleitung umgehend nach Kenntnisnahme dieses Verdachts die Polizei darüber informieren:

<input type="checkbox"/>	<b>Straftat gegen das Leben</b> (§§ 211 bis 222 Strafgesetzbuch: Mord, Totschlag, Tötung auf Verlangen, fahrlässige Tötung)
<input type="checkbox"/>	<b>Sexualdelikte</b> oder <b>Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung</b> (§§ 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"/>	<b>Raub oder Erpressung</b> (§§ 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"/>	<b>gefährliche Körperverletzung</b> (Einsatz von Giften, Waffen oder gefährlichem Werkzeug, hinterlistiger Überfall, gemeinschaftlich, lebensgefährdend) oder <b>schwere Körperverletzung</b> (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
<input type="checkbox"/>	<b>„schwerer Fall“ der Bedrohung</b> (§ 241 StGB: Androhung eines Verbrechens gegen das Opfer oder gegen ihm nahe stehende Personen) <u>beispielsweise</u> „Morgen machen wir dich fertig und schlagen dich zusammen, um deine Jacke zu bekommen.“
<input type="checkbox"/>	<b>Verstöße gegen das Waffengesetz</b> (§§ 51- 53 Waffengesetz) <u>beispielsweise</u> Erwerben, Überlassen und Führen von <ul style="list-style-type: none"> <li>■ verbotenen Waffen (z. B. Schlagringe, Totschläger, Butterflymesser, bestimmte Springmesser, Wurfsterne, Fallmesser, Faustmesser, Nun-Chaku),</li> <li>■ erlaubnispflichtigen Waffen oder Munition, z. B. scharfe Schusswaffen, Luftdruckwaffen, Schreckschusswaffen (Gas- und Schreckschusswaffen dürfen nur mit einem „kleinen Waffenschein“ geführt = zugriffsbereit getragen werden; bei Luftdruckwaffen wäre ein Waffenschein erforderlich, der aber nicht erteilt wird)</li> <li>■ Waffen mit einer Alterserfordernis, wenn Besitzer unter 18 Jahren ist (z. B. Schlagstöcke, alle nicht verbotenen Springmesser, Elektroschockgeräte, zweischneidige Dolche)</li> </ul> Achtung: Taschenmesser und Fahrtmesser fallen nicht unter das WaffG; Tränengasspray mit Zulassungszeichen (BKA in der Raute) ist frei ab 14 Jahren.
<input type="checkbox"/>	<b>Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz</b> (vor allem §§ 29 bis 38 Betäubungsmittelgesetz: Besitz, Handel und Weitergabe illegaler Drogen) <u>beispielsweise</u> Weitergabe von Cannabis an Mitschülerinnen und Mitschüler
<input type="checkbox"/>	<b>schwerer Diebstahl</b> (§ 243 bis 248 StGB) (besonders schwerer Fall des Diebstahls: Einbruch in Gebäude, Aufbruch von Behältnissen, gewerbsmäßiger Diebstahl, Diebstahl unter Mitführen von Waffen oder gefährlichem Werkzeug) <u>beispielsweise</u> Aufbruch eines Klassenraums und Diebstahl von Flachbildschirmen

<b>Weitere Straftaten</b>	
Besteht der Verdacht einer Straftat in der Schule oder im unmittelbaren Zusammenhang mit der Schule, <b>wird der Schulleitung dringend empfohlen</b> , umgehend nach Kenntnisaufnahme dieses Verdachts die <b>Polizei zu informieren</b> . Auswahl weiterer Straftaten:	
<input type="checkbox"/>	<b>Diebstahl</b> (§ 242 StGB): Wegnahme fremder Sachen mit der Absicht, diese sich (oder einem Dritten) zuzueignen, einfacher Diebstahl soll nur angezeigt werden, wenn er wiederholt vorkommt <u>beispielsweise</u> Wegnahme eines Handys oder MP-3-Players aus Taschen in einem Umkleieraum
<input type="checkbox"/>	<b>einfache Körperverletzung</b> (§ 223 StGB) z. B. Schläge oder Tritte eines Einzeltäters gegen das Opfer (vgl. oben die Qualifizierungstatbestände der schweren und gefährlichen Körperverletzung) wenn die Schwere der Verletzungen oder andere Umstände der Tat dies angezeigt sein lassen
<input type="checkbox"/>	<b>gefährlicher Eingriff in den Straßenverkehr</b> (§ 315b StGB: Zerstörung von Anlagen oder Fahrzeugen, Steinwürfe) <u>beispielsweise</u> Beschädigungen von Verkehrsschildern, Ampeln oder auch das Werfen von Steinen auf fahrende Autos
<input type="checkbox"/>	<b>„schwerer Fall“ der Beleidigung</b> (§ 185 StGB: Beleidigung oder Beleidigung mittels einer Tätlichkeit) <u>beispielsweise</u> Sexualbeleidigungen
<input type="checkbox"/>	<b>„Schwerer Fall“ der Sachbeschädigung</b> (§§ 303 bis 305a StGB: Beschädigung oder Zerstörung fremder Sachen) <u>beispielsweise</u> Graffiti, illegale Farbschmierereien, Zerstörung von Schuleigentum
<input type="checkbox"/>	<b>politisch motivierte Straftaten</b> (§§ 86a StGB: Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen, § 185 StGB: Beleidigung) <u>beispielsweise</u> Zeigen des Hitlergrußes oder Schmieren von Hakenkreuzen (§ 86a StGB), Beleidigungen mit fremdenfeindlichem Hintergrund (§ 185 StGB)
<input type="checkbox"/>	<b>Tierquälerei</b> (§ 17 Tierschutzgesetz: unerlaubte Tiertötungen, Tierquälereien)
<input type="checkbox"/>	<b>Sachbeschädigung durch Feuer</b> (§ 303 StGB) <u>beispielsweise</u> Anzünden von Papierkörben auf dem Schulhof

