



**Pressestatement von
Herrn Rainer Nachtigall,
Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes**

**Pressekonferenz mit
Finanzminister Herrn Albert Füracker, MdL
zum Konzept
„Mitarbeiterschutz vor Gewalt“**

**am 25. November 2020
München**

Es gilt das gesprochene Wort!

Ich freue mich sehr, heute hier stehen zu dürfen! Vor ziemlich genau einem Jahr (und 7 Tagen) hat mein Vorgänger, der damalige BBB-Vorsitzende Rolf Habermann dieses Projekt gemeinsam mit Ihnen, Herr Staatsminister, angestoßen. Ein Projekt, das nicht nur ihm und dem gesamten BBB-Vorstand besonders am Herzen lag, sondern dessen dringende Notwendigkeit sich in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes immer wieder und in zunehmendem Maße zeigt.

Damals schon hatten wir uns das gemeinsame Ziel gesteckt, nach einem Jahr Ergebnisse zu präsentieren. Und hier stehen wir! Zwischenzeitlich ist so einiges passiert. Was schon seinerzeit als enger Zeitrahmen vorgegeben war, hat sich im Laufe dieses einen Jahres zu einer regelrechten Herausforderung entwickelt. Ich danke dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat und jedem einzelnen, der dort an diesem Projekt beteiligt war, dass wir heute – trotz der zahlreichen neuen Problemstellungen, die sich uns in den vergangenen 12 Monaten in den Weg gestellt haben – hier stehen und Ihnen ein wirklich gelungenes Konzept präsentieren können. Wieder einmal hat sich das herausragende und bundesweit einmalige Miteinander bewährt, das unsere Arbeit zugunsten der Beschäftigten hier in Bayern auszeichnet. Herzlichen Dank auch dafür, Herr Staatsminister!

Es war uns sehr wichtig, dass – wie das bereits erläutert wurde – auch die nicht-körperliche Gewalt hier Eingang findet. Die sichtbaren Verletzungen mögen geringer sein, die psychische Belastung kann aber ein Vielfaches davon betragen und zeigt sich eben nicht so unmittelbar.

Wir alle stehen für einen leistungsstarken und kompetenten öffentlichen Dienst! Fühlen sich die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz nicht sicher, oder werden sie durch Einwirkungen von außen in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben geschwächt, ist das nicht nur ein Angriff gegenüber dem Einzelnen, sondern auch gegenüber dem öffentlichen Dienst insgesamt und letztendlich gegenüber dem Staat. Wie wir das in unserer gemeinsamen Grundsatzerklärung sehr deutlich zum Ausdruck bringen: NEIN zu Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes!

Aber natürlich geht es aus Sicht der Beschäftigten auch um die Aussage des Dienstherrn und Arbeitgebers, die hier getroffen wird. „Ich stehe zu dir! Ich stelle mich schützend vor dich! Ich verteidige dich auch konsequent, wenn es sein muss und helfe dir dabei dein Recht zu bekommen!“ Auch das wissen wir, unsere rund 200.000 Mitglieder und die insgesamt etwa 300.000 Beschäftigten des Freistaats, sehr zu schätzen. Ich halte das für ein ganz bedeutendes Signal. Mit Sicherheit weiß jeder aus persönlicher Erfahrung, wie wichtig es ist, dieses Gefühl der Unterstützung und des Rückhalts zu erfahren.

Eine Schwerpunktsetzung des Konzepts „Mitarbeiterschutz vor Gewalt“ war daher auch die rein praktische Begleitung im Arbeitsalltag.

Wichtig ist es uns zunächst einmal dafür zu sorgen, dass jeder von den Möglichkeiten erfährt, die das Projekt für ihn bereithält. Das treiben wir auf allen zur Verfügung stehenden Kanälen voran. (Insofern gilt auch den Damen und Herren von der Presse, die sich heute mit unserem Anliegen befassen, mein Dank!).

Sowohl der BBB als auch das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat haben eigens eine Internetseite zusammengestellt, die neben den üblichen FAQs auch alle weiteren Materialien und Informationen zur Verfügung stellt. Außerdem werden wir natürlich über die Social-Media-Kanäle arbeiten. Unsere Umfrage aus dem vergangenen Jahr steht bereits zum Abruf zur Verfügung und wir haben eine Reihe von Clips produziert, die den Bekanntheitsgrad weiter steigern werden. Und natürlich haben wir auch Flyer entworfen, auf denen die wesentlichen Präventivmaßnahmen dargestellt sind. Selbstverständlich ebenfalls online abrufbar.

Uns geht es darum, jeden wissen zu lassen, dass es dieses Projekt gibt. Und zwar am besten schon, bevor es überhaupt zu einem Zwischenfall gekommen ist. Denn sich mit Gewalt zu befassen, wenn man mit ihr konfrontiert wird, ist natürlich notwendig. Aber sich im Vorfeld damit zu befassen und eine Eskalation schon bevor sie überhaupt entsteht, zu vermeiden, ist die weitaus bessere Option. Deshalb setzen zahlreiche Maßnahmen des Konzepts „Mitarbeiterschutz vor Gewalt“ im präventiven Bereich an.

Dabei ist es mir ganz wichtig zu betonen, dass sich das Projekt an alle richtet: Jeden einzelnen Beschäftigten, der für sich selbst tätig werden will, der Kolleginnen und Kollegen unterstützen möchte, im Einzelfall oder als dauerhafter Ansprechpartner und natürlich die Vorgesetzten und Dienstherrn. Gerade Führungskräfte können natürlich viel steuern, wenn es um Bekanntmachung und Umsetzung von Möglichkeiten und Maßnahmen geht, aber selbstverständlich auch, wenn es gilt, deutlich zu machen, dass Ansprechpartner zur Verfügung stehen und Unterstützung jederzeit gewährleistet ist.

Und die Maßnahmen, die zur Verfügung stehen, sind vielfältig.

Das fängt an bei den rein organisatorischen Abläufen: Der Auswahl und Anordnung der Einrichtung, der Lenkung von Besucherströmen, Zurverfügungstellung von Schutzkleidung oder die Vermeidung von langen Wartezeiten durch entsprechende Vorkehrungen.

Aber natürlich braucht es auch den menschlichen Aspekt: Vorgesetzte, die Anzeichen deuten können und Vorfälle ernst nehmen, die als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und ihrem Team zu verstehen geben, für es da zu sein. Und selbstverständlich auch die Kolleginnen und Kollegen, die einander beistehen, die ins Vertrauen gezogen werden können und als Gruppe zusammenstehen. Und nicht zuletzt jeden Einzelnen, der sich gegen entsprechende Situationen wappnet, der Gefährdungssituationen wahrnimmt, darüber spricht und ihnen entgegentritt, bevor Schlimmeres passieren kann. Wir wollen – auch wenn wir mit dem vorliegenden Projekt auch die sogenannte „Nachsorge“ gestärkt haben – möglichst schon im Vorfeld verhindernd tätig werden.

Dafür haben wir einen umfassenden und ressortübergreifenden Leitfaden für Vorgesetzte zusammengestellt. Es geht darum sich klar zu machen, was Gewalt bedeutet, wo sie droht und wann Maßnahmen ergriffen werden können, spätestens ergriffen werden müssen und was angesichts von konkreten Vorfällen unternommen werden kann und muss.

Außerdem zählen wir auf den Zusammenhalt unter Kolleginnen und Kollegen: Wir brauchen die zwischenmenschliche Unterstützung innerhalb des Teams. Im Rahmen des Projekts haben wir das „kollegiale Soforthelfer“ getauft. Das muss kein konkreter Posten sein, den jemand übernimmt – aber natürlich würden wir uns das wünschen. Das kann aber auch z. B.

der Personalrat oder eine andere Vertrauensperson sein. Im Ergebnis aber kommt es uns darauf an, dass jederzeit ein Kollege oder eine Kollegin zur Verfügung steht, dem oder der man sich im ersten Moment anvertrauen kann. Mit dem ebenfalls ressortübergreifend von uns entwickelten Handbuch für „kollegiale Soforthelfer“ kann sich jeder das nötige Wissen aneignen. Es geht um „erste Hilfe“, auch wenn keine offensichtliche Wunden zu versorgen sind. Wir wollen auch seelische Schrammen vermeiden.

Im Anschluss an das Gewaltschutzprogramm werden wir Schulungen organisieren (intern oder extern), die nicht nur für gefährdungsbelastete Situationen sensibilisieren, sondern auch Werkzeuge an die Hand geben, wie sie zu bewältigen sind und die gleichzeitig Deeskalations- und Kommunikationsstrategien vermitteln. Geplant ist es, über die Ausbildung von Multiplikatoren, dieses Wissen auf breiter Fläche im öffentlichen Dienst zu verankern.

Kurz und knapp: Wir wollen alle Beteiligten sensibilisieren, in die Lage versetzen eigenverantwortlich zu handeln und einander beizustehen!

Natürlich wollen wir auch sehen, ob wir erfolgreich sind. Schon bisher wurden Fälle von Gewalt im öffentlichen Dienst – im Fünfjahresabstand – dokumentiert. Wir wollen das Netz engmaschiger spannen, um schneller reagieren zu können. Künftig werden die Erhebungen alle 2,5 Jahre ausgewertet. Dabei sind für die statistische Erfassung die potentiellen Straftaten maßgeblich, die aufgrund der Fürsorgeverpflichtung vom Dienstherrn oder von Beschäftigten zur Anzeige gebracht worden sind, unabhängig davon, ob sie nach abschließender strafrechtlicher Würdigung der Justiz tatsächlich als Straftaten zu werten sind. Mit dieser am Straftatenkatalog orientierten Auswertung stellen wir sicher, am Ende auch auf verlässliche Ergebnisse zurückgreifen zu können.

Klar bleibt aber auch, dass eine Vielzahl von Schutzmaßnahmen bereits unterhalb der Schwelle der Verübung von Straftaten ansetzt und auch dort anzusetzen hat, um Gewaltpotential möglichst von vornherein auf ein Minimum zu reduzieren.

Mit dem vorliegenden Konzept haben wir in unglaublich kurzer Zeit einen bedeutenden Schritt getan. Wir durchlaufen keine einfache Zeit. Das macht das hier angesprochene Thema umso drängender. Das hat schon unsere Umfrage im letzten Jahr gezeigt. Je existenzieller die Vorgänge für die Betroffenen sind, mit denen sich die Beschäftigten im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben zu befassen haben, desto gefährdungsgeneigter ist ihr Arbeitsumfeld. Dass das Pandemie-Geschehen hier sein Übriges tut, ist nichts, was ich hier näher erläutern müsste.

NEIN gegenüber jeglicher Form von Gewalt! Wir haben den Grundstein gelegt und wollen ihn in Zukunft unter Beteiligung aller gemeinsam weiter ausbauen.