

Studie zu Gewalt gegen Beschäftigte

Verkehrsbereich besonders betroffen – Gesetzgeber und Arbeitgeber in der Pflicht!

Am 30. Januar 2023 wurde eine Studie des „Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung“ (FÖV) zum Ausmaß der Gewalt gegen Beschäftigte im Verkehrsbereich veröffentlicht. Diese wurde unter anderem durch unseren Dachverband dbb beamtenbund und tarifunion in Anlehnung an eine vom Bundesinnenministerium initiierte Studie zum Ausmaß von Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Auftrag gegeben. Die GDL hat sich mit ihrem bundesweiten Arbeitskreis „Sicherheit im und am Zug“ aktiv daran beteiligt und konnte viele Erfahrungen und Erkenntnisse aus unseren eigenen Umfragen „Mit Sicherheit“ aus den Jahren 2016 und 2019 einbringen. Die Ergebnisse bestätigen jetzt unsere bisherigen Erkenntnisse und stellen zusammen mit der dabei erfolgten umfassenden Literaturstudie eine, wenn nicht sogar die wichtigste, Grundlage für jeden dar, der sich mit der Thematik Gewalt im Verkehrsbereich beschäftigt.

neute) Bestätigung sehr hoher Dunkelziffern, wie sie bereits durch unsere Studien belegt und hier sogar zusammen mit den Ursachen für nicht erfolgende Meldungen erfasst wurden.

Entsprechend werden im Durchschnitt rund zwei Drittel (66 Prozent) aller Gewalterfahrungen nicht gemeldet, wobei die Dunkelziffer auch hier wieder erwartungsgemäß mit der Schwere der Gewalt abnimmt: Während durchschnittlich 71 Prozent der Beleidigungen nicht gemeldet werden, liegt der Anteil nicht gemeldeter Körperverletzungen bei (immer noch beachtlichen) 37 Prozent.

Die Gründe für nicht erfolgende Meldungen sind analog zu denen im öffentlichen Dienst: Eine Meldung würde nichts ändern, der Übergriff wird nicht als meldewürdig erachtet oder der bürokratische Aufwand ist zu groß.

Repräsentativ durch hohe Betroffenheit

Im Vergleich zu den Fallzahlen an Straftatbeständen, die gleichzeitig bei den Verkehrsunternehmen erhoben wurden, fällt auf, dass diese von den Unternehmen durchweg in geringerer Anzahl als von den Beschäftigten gemeldet werden. Die Autoren sehen dafür einerseits die Dunkelziffern als Gründe, relativieren hier allerdings auch mehrfach die Repräsentativität der Aussagen. Natürlich ist in diesem Zusammenhang nicht von der Hand zu weisen, dass Betroffene durchweg eher bereit sind, sich an einer solchen Befragung zu beteiligen. In Anbetracht der hohen Betroffenheit insgesamt

Verweis auf wirksamere Maßnahmen

Die hierbei zusammengetragenen Ergebnisse bieten einen umfassenden Überblick über den derzeitigen Forschungsstand zur Gewalt gegen Beschäftigte im Verkehrsbereich sowie zu den schon vorhandenen Präventions- und Nachsorgemaßnahmen. Sie sollen als wissenschaftliche Grundlage für die künftige Entwicklung nachhaltiger Strategien zum Umgang mit Gewalt gegen Beschäftigte im Verkehrsbereich genutzt werden und damit – perspektivisch – die bisher unvermindert steigenden Übergriffszahlen verringern helfen.

Dass hierbei neben den Arbeitgebern auch die gesetzlichen Unfallversicherungen, die Aufgabenträger als Besteller und vor allem der Gesetzgeber angesprochen sind (beziehungsweise in der Pflicht stehen), versteht sich von selbst. Doch auch Betriebsräte haben es in der Hand, mit Verweis auf die hier zusammengetragenen Erkenntnisse auf wirksamere als die bisher ergriffenen Maßnahmen zu bestehen.

Steigende Fallzahlen, hohe Betroffenheit

Als zentrales Ergebnis der im Rahmen der Studie durchgeführten Befragung hat sich bestätigt, dass Beschäftigte im öffentlichen Personennah- und -fernverkehr sehr stark von Gewalt betroffen sind. Darüber hinaus stieg zwischen 2019 und 2021 der Anteil von Personen, die mindestens einmal Gewalt erlebt haben, sogar um 15 Prozentpunkte. Im Vergleich mit der parallel erfolgten Befragung im allgemeinen öffentlichen Dienst sind Beschäftigte im Verkehrsbereich zudem fast doppelt so oft und damit deutlich häufiger als andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst gewalttätigen Übergriffen ausgesetzt.

Die Übergriffe wurden getrennt nach den Straftatbeständen gemäß Strafgesetzbuch abgefragt und umfassen die Bereiche:

- Beleidigung,
- Bedrohung,
- versuchte Körperverletzung,
- Körperverletzung,
- versuchte Tötung sowie
- sexuelle Gewalt.

Erwartungsgemäß zeigte sich dabei mit zunehmender Schwere der Delikte eine Abnahme der Häufigkeit: Pro Person und Jahr wurden am häufigsten Beleidigungen (39 Prozent), Bedrohungen (32 Prozent), versuchte Körperverletzungen (23 Prozent) sowie Körperverletzungen (14 Prozent) genannt. Zwar werden seltener sexuelle Gewalt (sechs Prozent) sowie versuchte Tötungen (zwei Prozent) berichtet, was aber trotzdem als deutlich zu hoch anzusehen ist.

Am stärksten ist das Begleitpersonal Bahn/Bus mit 46 Prozent und Beschäftigte im Kundenservice am Schalter/Telefon mit 50 Prozent betroffen. Unternehmenseigene Sicherheitsdienste folgen mit 43 Prozent und Fahrpersonal liegt nach dem Bereich Außendienst (40 Prozent) mit 34 Prozent an fünfter Stelle der Gewalterfahrungen pro Person und Jahr.

Dunkelziffern bestätigt, Ursachen klarer

Ein wichtiges Ergebnis der im Rahmen der Studie durchgeführten Befragung ist die (er-



© Adobe Stock/Krakenimages.com

ist dieses Argument aber schon damit überholt, da im (operativen) Verkehrsbereich so gut wie jeder Beschäftigte in der einen oder anderen Ausprägung zu den Betroffenen gehört. Und bei der Repräsentativität muss auch berücksichtigt werden, dass viele Kollegen, die sehr starke Schädigungen davongetragen haben, oft nicht mehr in diesen Berufen anzutreffen sind.

Unsicherheit am Arbeitsplatz zugenommen

Dass die Übergriffe für über 70 Prozent der Opfer Folgen hatten oder noch haben, dürfte nicht verwundern und deckt sich mit unseren bisherigen Erhebungen. Ein ungutes Gefühl bei der Arbeit berichten mit 53 Prozent mehr als die Hälfte, wobei sich auch hier das Be-

gleitpersonal am unsichersten fühlt, dicht gefolgt von den Beschäftigten im Kundenservice und dem (direktem) Fahrpersonal. Von 2019 bis 2021 nahm dieses Unsicherheitsgefühl am Arbeitsplatz insgesamt zu, was beim Begleitpersonal noch einmal besonders stark ausgeprägt war.

Als weitere Folgen wurden psychische Probleme (wie Schlafstörungen oder Depression) von fast 29 Prozent der Opfer berichtet – schon bei der GDL-Umfrage 2019 wurden ähnliche Werte ermittelt. Krankmeldungen treten dabei nur mit beachtlich geringen 14 Prozent auf, wobei auch hier die wohl schlecht mögliche Teilnahme von Langzeiterkrankten oder von ausgeschiedenen Kollegen eine Rolle spielen dürfte.

Vorsorge/Prävention negativ bewertet

Auch das Vorhandensein und die Bewertung von Vorsorge-/Präventions- und Nachsorgemaßnahmen spielten sowohl bei der Befragung als auch bei der vorangegangenen Literaturrecherche eine wichtige Rolle.

Es überrascht nicht, dass Präventionsmaßnahmen gerade bei Sicherheitsdiensten am stärksten verbreitet sind und dabei Deeskalations- und Kommunikationstrainings über alle Bereiche hinweg am häufigsten genutzt werden. Auch wenn neu ist die Erkenntnis, dass technische und bauliche Maßnahmen (so sie denn vorhanden sind) positiver bewertet werden als organisatorische oder gar personenbezogene

Personenbezogene Maßnahmen wie Schulungen oder Trainings stellen lediglich Ergänzungen dar.

Maßnahmen. Bestätigt werden darüber hinaus unsere bisherigen Erkenntnisse, dass Deeskalations- und Kommunikationstrainings wie auch Schulungen zur Eigensicherung von den Beschäftigten aus den Bereichen Fahr- und Begleitpersonal beziehungsweise Kundenservice negativ bewertet werden, während die Unternehmen diesen einen hohen Stellenwert beimessen. Hier ergibt sich schon sehr lange ein dringender Änderungsbedarf.

Nachsorge häufig nicht ausreichend

Auch dass die Mehrheit der Befragten mit der unternehmenseitigen Unterstützung im Anschluss an Übergriffe eher unzufrieden ist, sollte nicht neu sein. Diese wird oft als gar nicht oder zumindest

als nicht ausreichend auf den Einzelfall zugeschnitten wahrgenommen und erfolgt weder schnell noch unbürokratisch genug. Auch hier ist erneut das Begleitpersonal trauriger Spitzenreiter bei der negativen Bewertung der angebotenen Nachsorgemaßnahmen und auch hier fallen die Bewertungen mit der zunehmenden Schwere der Übergriffe immer schlechter aus. Eine Unterstützung bei reiner Beobachtung von Gewalt und Übergriffen erfolgt für weniger als 35 Prozent der Betroffenen und 31 Prozent der Befragten gaben sogar an, dass es in ihrem Unternehmen erst gar keine Nachsorgemaßnahmen gibt.

Empfehlungen zum besseren Schutz vor Gewalt

Die eingangs genannte sehr umfassende Literaturstudie enthält eine Vielzahl von Beispielen und Maßnahmen, wie der ausufernden Gewalt begegnet werden kann, was von baulich-technischen über organisatorische bis hin zu personenbezogenen Vorkehrungen reicht.

Um die Beschäftigten künftig besser vor Gewalt zu schützen, empfehlen die Autoren eine Reihe von Maßnahmen, die aus unseren eigenen Veröffentlichungen bereits bekannt vorkommen dürften, die somit aber erneut und nun auch von „wissenschaftlicher Seite“ her aufgegriffen werden:

- So setzt ein wirksamer Schutz vor gewalttätigen Übergriffen schon einmal ausreichend Personal wie zum Beispiel eine Doppelbesetzung voraus.
- Vorgesetzte sollten den Betroffenen Unterstützung anbieten, sie und die Gefährdungen ernst nehmen, Unternehmen die Betroffenen bestmöglich und passgenau unterstützen.
- Melde- und Dokumentationssysteme müssen verbessert, Meldungen vor allem einfach

und niedrigschwellig gestaltet, der Nutzen von Meldungen für die Beschäftigten erhöht und auch regelmäßig Informationen zur Gewaltbelastung erhoben werden.

- Für die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen muss ausreichend Personal eingeplant und die Unterstützungsmaßnahmen an die unterschiedliche Gewaltbelastung der Beschäftigtengruppen angepasst werden.
- Wirksamkeitsüberprüfungen der bisherigen Maßnahmen sind obligatorisch.
- Qualität, Häufigkeit und Wirksamkeit von Schulungen und Trainings sollten regelmäßig überprüft werden. Sie sind als alleinige Maßnahme nicht ausreichend, sondern vor allem in Kombination mit anderen Maßnahmen wie baulichen oder technischen Ausstattungen oder dem Dienst im Team wirksam.
- Vor allem sind Konsequenzen gegenüber Tätern wichtig: Übergriffe sollten strafrechtlich verfolgt und die Durchsetzung des Hausrechts konsequenter erfolgen.

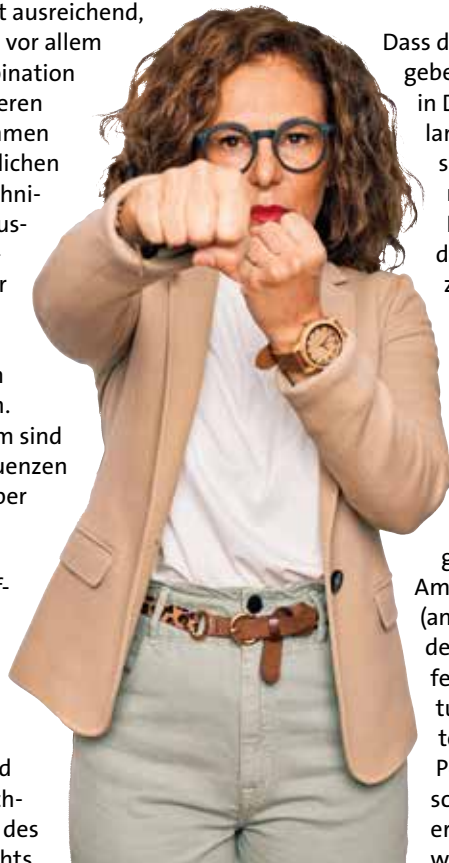
Der letzte Satz des Fazits der Studie lautet: „Schließlich sollten die straf- und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen und deren Umsetzung stärker in den Blick genommen werden. Dabei sollte untersucht werden, wie die arbeitsschutz-

rechtlichen Bestimmungen umgesetzt und kontrolliert werden und in welchen Bereichen (gesetzlicher) Handlungsbedarf besteht.“

Einführung des Schweizer Modells

Dem können wir uns uneingeschränkt anschließen. Mit einiger Sorge sehen wir gerade die arbeitsschutzrelevanten Kontrollmechanismen sowohl im Bereich der staatlichen Aufsichtsbehörden wie auch im Bereich der Unfallversicherungsträger mangels ausreichender personeller Unterstützung schwinden. Auch die Verfügbarkeit von (Bundespolizei und/oder Sicherheitsdiensten) wäre stark ausbaufähig.

Dass der Gesetzgeber dazu auch in Deutschland die entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen hat, haben wir mit der Forderung nach einer durchgehenden Verfolgung von Amts wegen (analog zu anderen Berufen wie Rettungssanitäter oder Polizisten) schon länger erkannt. Hier wären analog zum Schweizer Modell schnelle und deutlich spürbare Konsequenzen für Täter möglich. So würden den Opfern eingestellte Verfahren „mangels öffentlichen Interesses“ erspart und auch insgesamt die Wertigkeit der Berufe mit Kundenkontakt im Verkehrsbereich erhöht.



Tarifierung weiterer Schutzregelungen

Wir als gewerkschaftliche Vertretung der von Gewalt besonders betroffenen Berufsgruppen bleiben dabei sowohl politisch als auch mit weiteren Aktivitäten am Ball. Hervorzuheben wäre hier einmal die Unterstützung der derzeit noch laufenden Studie der Universität Leipzig zu kritischen Ereignissen im Bahnverkehr – Belastungsfaktoren, Ressourcen und Gestaltungspotential (Link: ww3.unipark.de/uc/Uni-Leipzig/Lokfuehrer).

Auch auf tariflicher Ebene haben wir – nach der schon im Jahr 2018 tarifierten Besetzungsquote für ICE – in der Tarifrunde 2021 eine weitere wichtige tarifliche Regelung durchgesetzt, die künftigen Opfern und Zeugen von Übergriffen eine gewisse zusätzliche Unterstützung bietet, indem sie für die Wahrnehmung von Zeugenterminen verpflichtend eine Arbeitszeitanrechnung vorsieht. Wir werden darüber hinaus zu prüfen haben, welche weiteren Schutzregelungen auf tariflicher Basis möglich sind, um unserer ureigensten Bestimmung, der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, ständig und weiterhin zu entsprechen.

M. B.



Die Studie kann hier kostenlos heruntergeladen werden: <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/index/index/docId/5997>.