



Aggression durch Dritte Gewaltprävention in der öffentlichen Verwaltung und die Bedeutung der Aus- und Fortbildung in den Bildungseinrichtungen

Wenn unterschiedlichen Interessen und Motive von Menschen aufeinandertreffen und sich hie und da im Wege stehen, kann es zu Konflikten kommen. Konflikte können mit Menschen entstehen, die wir kennen, wie z.B. Familienmitglieder, Personen im Freundeskreis, Arbeitskolleginnen und -kollegen, aber auch mit uns vollkommen fremden Menschen. Das ist völlig normal in unserer Gesellschaft, da wir nicht alleine leben, sondern zwischenmenschliche Beziehungen mehr oder weniger pflegen. Dieses Verhalten nennen wir daher auch Konfliktkultur.

Entscheidend ist, wie mit Konfliktsituationen umgegangen wird: Einerseits kann der Konflikt als Gelegenheit gesehen werden, wichtige Themen anzusprechen, sie zu vertiefen und bestenfalls aus der Welt zu schaffen. Gelingt es, einen Weg zu finden, mit dem alle Beteiligten leben können, dann war die Herangehensweise konstruktiv.

Andererseits kann ein Konflikt destruktiv sein und gegebenenfalls zur Eskalation führen:

1. Unfreundliches Verhalten, mangelnder Respekt gegenüber anderen
2. Körperliche und verbale Gewalt mit der Absicht jemanden zu verletzen
3. Überfälle, Übergriffe mit der Absicht jemanden zu schädigen



Quelle: <https://it.123rf.com>

Dieser Artikel behandelt die **Gewalt von Seiten Dritter am Arbeitsplatz** und widmet sich nicht dem Umgang der Bediensteten untereinander, wo z.B. Gewalt in Form von Mobbing, Bossing, Bullying und Straining vorkommen können.

Treten am Arbeitsplatz Respektlosigkeiten, Beschimpfungen, Bedrohungen, Übergriffe und Gewalt durch Dritte auf, so kann die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinträchtigt werden. Zu den **Folgen** zählen Verletzungen, Belastungsreaktionen und -störungen, Fehlzeiten, Demotivation, Angst und reduzierte Leistungsfähigkeit.

Die **Bediensteten müssen vor Gewalt am Arbeitsplatz (Aggression durch Dritte) geschützt** werden und dazu sind verschiedene Schritte bzw. Maßnahmen zu ergreifen.

Im **Sicherheitsbericht** ist dieses Risiko analysiert und bewertet und es sind technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen festgelegt worden. Weiters hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit den Bediensteten, eine **Grundsatzerklärung gegen Gewalt** zu erstellen. Aus dieser soll klar hervorgehen, dass Gewalt am Arbeitsplatz nicht toleriert wird, dass die Opfer von Gewalt Schutz und Unterstützung erhalten und jegliche Gewaltausübung unverzügliche Konsequenzen haben wird. Ein Beispiel einer solchen Grundsatzerklärung, die entsprechend der Situation vor Ort angepasst werden kann, finden Sie im Bereich Formulare auf der Webseite der Dienststelle für Arbeitsschutz.

Bedeutung der Aus- und Fortbildung in den Bildungseinrichtungen

Demgegenüber hat die Gewaltprävention und deren Auswirkung auf die Kinder in Kindergärten und in den ersten Schuljahren einen ganz anderen Stellenwert. Das „System Schule“ ist neben der eigenen Familie für viele Schülerinnen und Schüler die wichtigste Gemeinschaft, von der sie sich Rückhalt und Geborgenheit erwarten. Dabei kommt den Erziehern und Erzieherinnen und den Lehrkräften als Bindungspersonen eine besondere Bedeutung zu. Ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen beeinflussen maßgeblich sowohl das Verhalten der Kinder als auch deren Bildungsleistungen.

Ausgeglichene Lehrkräften, die selbst Rückhalt verspüren, schaffen es emotionale Sicherheit und soziale Geborgenheit (vor-)zuleben. Durch dieses „Vorleben“ leistet das Bildungspersonal einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung angemessener Verhaltensweisen und zur Konfliktbewältigung der Heranwachsenden.

Folglich sind entsprechende Fortbildungen und Programme unerlässlich. Die Folge sind gestärkte Erzieher und Erzieherinnen und Lehrkräfte, die an einem Strang ziehen und die nötige Zuwendung aufbringen, hinzuschauen und eine Schule zu entwickeln, in der Aggression und Gewalt keinen Platz haben.