GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN UND PRIVATISIERTEN SEKTOR

DGB-Faktenbuch

„Wir arbeiten alle im Sinne der Bürger, für die Bürger. Und wenn man dann geschlagen, angepöbelt oder bespuckt wird, da verliert man doch den Glauben an den Job.“

Manfred Thelens, Kraftfahrer bei der Abfallwirtschaft in Aachen; Personalratsmitglied Aachener Stadtbetrieb

„Wir sind am Limit. Die Beschäftigten müssen endlich gut und sicher arbeiten und zufrieden nach Hause gehen können.“

Martin Senger*, Gesundheits- und Krankenpfleger in einer Rettungsstelle in Berlin

„Für die Menge an Aufgaben und die Größe des Einsatzgebietes reicht das Personal hinten und vorne nicht.“

Christian Greiser, ehemaliger Mitarbeiter im Allgemeinen Ordnungsdienst, Bezirksamt Berlin Mitte

„Mehr und mehr Menschen suchen förmlich nach Auseinandersetzung.“

Dennis Bitzer, Zugchef bei der DB Fernverkehr AG, Nürnberg

„Mit besserer finanzieller und personeller Ausstattung könnten unsere Leute die Fälle schneller bearbeiten. So würden Konflikte gar nicht erst aufkommen.“

Andreas Liste, Vorsitzender des Personalrats, Jobcenter Halle (Saale)

„Die Aggression gegen die Polizei ist hoch, uns schlägt generelle Ablehnung entgegen.“

Maike Neumann, Gewerkschafterin der Polizei, Köln

„Wenn wir die Straße versperren, brüllen uns die Fahrer hinter uns an – von Pöbeleien bis zu Drohungen ist alles dabei.“

Michel Teutsch, Kraftfahrer bei der Berliner Stadtreinigung

„Die Leute sind genervter, gestresster und unzufriedener. Gerade im Verkehr reagieren die Leute sehr aggressiv, wenn sie hinter einem Müllauto warten müssen. Böse Worte fallen viel schneller als früher.“

Manfred Thelens, Kraftfahrer bei der Abfallwirtschaft in Aachen; Personalratsmitglied Aachener Stadtbetrieb

„Die Fähigkeit, bei aggressiver Stimmung ruhig zu bleiben – das muss trainiert und gelehrt werden.“

Alexander Bernbach, ehemaliger Personalratsvorsitzender und Einsatzleiter bei der Berufsfeuerwehr Kassel

„Ich habe immer im Hinterkopf, es könnte etwas passieren!“

Siegfried*, Stadtbusfahrer in Wiesbaden

„Oft muss ich mir grobe Beschimpfungen anhören.“

Sandro Hänel, Zugbegleiter bei der DB Regio, Leipzig

* Name geändert

Betrachtet man die Zahlen der Polizeilichen Kriminalstatistik, leben wir heute in der sichersten Bundesrepublik seit langem. Die Gesamtkriminalität nimmt ab – langsam, aber stetig. Und trotzdem wurde 2020 erneut eine Rekordzahl von Polizistinnen und Polizisten Opfer einer Gewalttat. Die Zahl der Angriffe auf Beschäftigte bei der Bahn hat in wenigen Jahren um mehr als ein Drittel zugenommen. Und auch im öffentlichen Dienst steigt die Zahl der Gewalterlebnisse. Wie passt das zusammen?

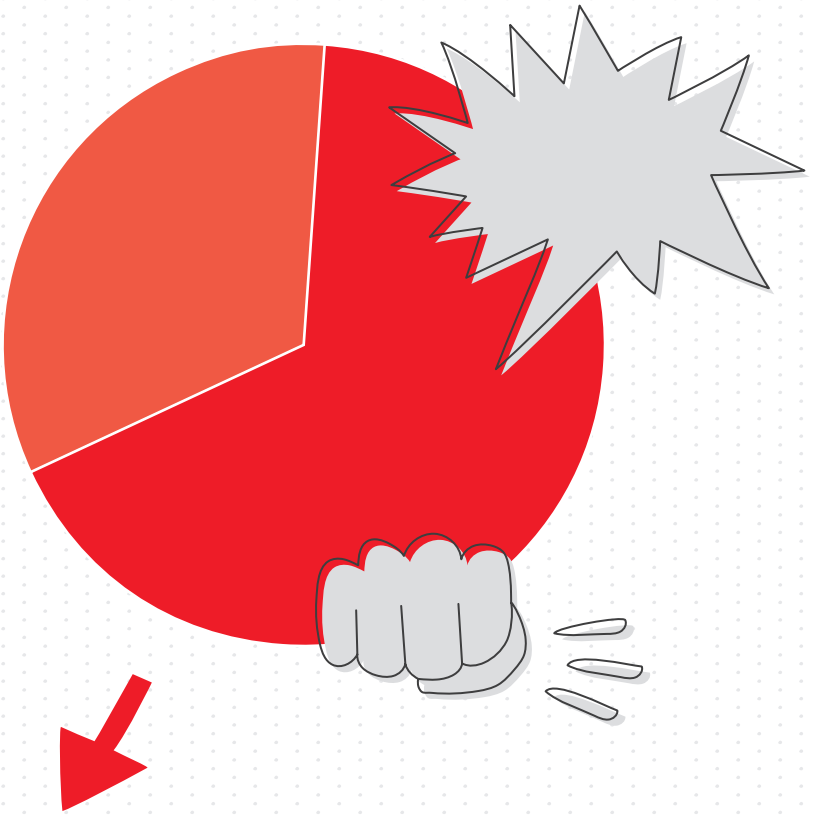
Die Antwort: Nicht überall wird unsere Gesellschaft sicherer und weniger gewalttätig. Eine Fahrkartenkontrolle, ein Termin im Amt oder eine Elternsprechstunde – immer häufiger werden diejenigen zum Ziel von Beleidigungen, Drohungen und tätlichen Angriffen, deren Arbeit uns allen zugutekommt. Diese bereits ernste Lage hat sich während der Corona-Pandemie für viele Beschäftigte weiter zugespitzt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat sich das Ziel gesetzt, dieser Entwicklung etwas entgegenzusetzen. Doch wo anfangen? Die erste Aufgabe muss sein, einen blinden Fleck zu beseitigen: Denn über die Gewalt gegen einzelne Berufsgruppen werden mit Ausnahme von Polizei und Rettungskräften in Deutschland keine offiziellen Statistiken erhoben. Tägliche Angriffe gegen Beschäftigte gehen so unter, fallen nicht weiter auf.

Mithilfe der vorhandenen Statistiken, unabhängiger Befragungsergebnisse und Aussagen von Betroffenen schaffen wir einen Einblick: Was erleben Beschäftigte bei ihrer täglichen Arbeit? Was sind die Ursachen und was die Folgen?

Was wissen wir über die Gewalt gegen Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft?

Gewalt bei der Arbeit erfahren? Für viele immer normaler.



67 %

der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und privatisierten Sektor wurden in den letzten zwei Jahren Opfer verbaler oder körperlicher Gewalt.[1]

1 uzbonn/DGB 2020.

N TAG JEDEN TAG JEDEN TAG JEDEN TAG JE

1

FAKT IST:

BESCHÄFTIGTE IM DIENST DER GESELLSCHAFT WERDEN

EDEN TAG JEDEN TAG JEDEN TAG JEDEN TAG

OPFER VON GEWALT

Nur selten schafft es die Gewalt gegen Beschäftigte in die deutschen Schlagzeilen: So etwa 2013, als in Neuss eine Jobcenter-Mitarbeiterin von einem Klienten ermordet wurde.[2] Abseits solcher besonders tragischen Fälle erhalten die alltäglichen Angriffe im öffentlichen Raum längst nicht die nötige Aufmerksamkeit. Doch Gewalt gegen Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft ist ein Massenphänomen. Das bezeugen 67 Prozent der befragten Beschäftigten, die angeben, erst kürzlich Opfer eines Angriffes geworden zu sein[3]. Laut der gesetzlichen Unfallversicherung erlitten 2018 über 10.000 Beschäftigte einen Arbeitsunfall durch physische oder psychische Gewalt.[4]

Obwohl unsere Gesellschaft als Ganzes weniger gewalttätig und kriminell wird, nimmt die Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und des privatisierten Sektors seit Jahren zu. Mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten berichten von einer Zunahme von Übergriffen in den letzten zehn Jahren.

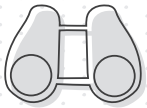
Gewalt am Arbeitsplatz – was ist das?

Die gesetzliche Unfallversicherung und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definieren Gewalt am Arbeitsplatz wie folgt: „Jede Handlung, Begebenheit oder von angemessenem Benehmen abweichendes Verhalten, wodurch eine Person im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit schwer beleidigt, bedroht, verletzt, verwundet wird."[5]

Gewalt beginnt nicht erst dort, wo Fäuste fliegen und Messer gezückt werden. Viele Beschäftigte berichten von Beleidigungen und Bedrohungen oder sexualisierter Gewalt. Doch auch brutale Übergriffe sind keine Seltenheit mehr.

Arten der Gewalt[6]

8,9 %
Stalking außerhalb des Arbeitsplatzes



25,7 %
Körperliche Bedrohung

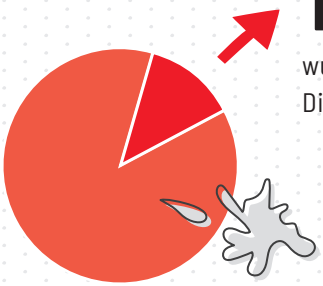
55,6 %
Anschreien

58 %
Beleidigungen

30 %
Androhung von Gewalt

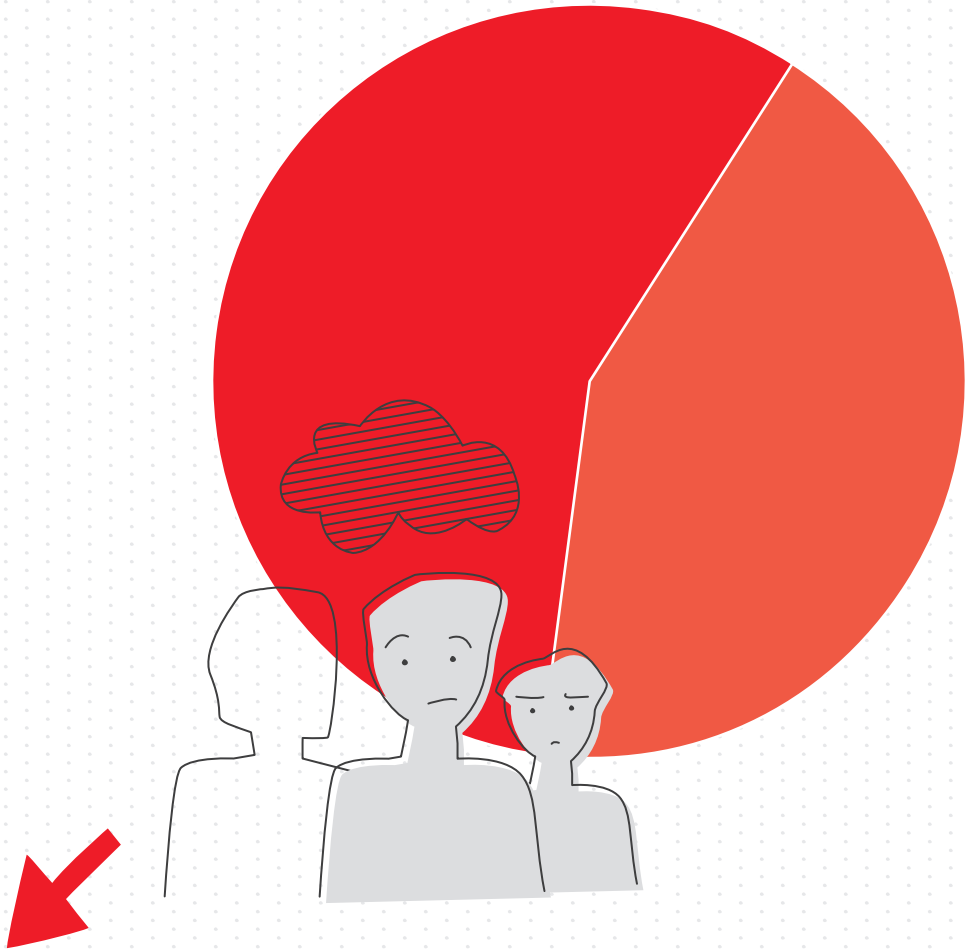
11,7 %
Schläge oder Tritte

12,1 %
Angriff oder Bedrohung mit einer Waffe



13 %
wurden bereits im Dienst angespuckt

2 Spiegel Online 2014.
3 uzbonn/DGB 2020.
4 DGUV 2018.
5 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2002.
6 uzbonn/DGB 2020.



57 %

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sieht eine Zunahme der Übergriffe und Respektlosigkeiten in den vergangenen Jahren.[7]

7 uzbonn/DGB 2020.

2

FAKT IST:

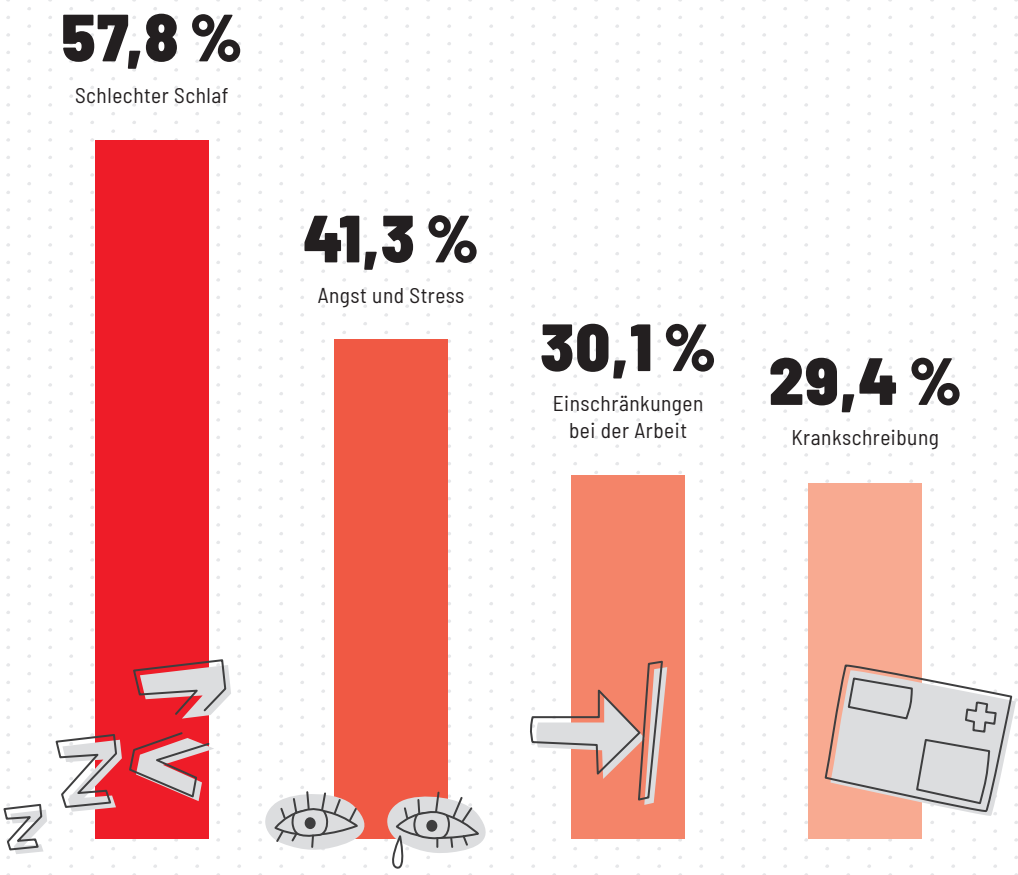
BETROFFEN IST NICHT NUR DIE POLIZEI

38.960 Gewalttaten gegen Polizistinnen und Polizisten wurden 2020 registriert.[8] Ein inakzeptabler Negativrekord. Noch beunruhigender ist jedoch, dass auch immer mehr Beschäftigte in vermeintlich sicheren Berufen Gewalt erfahren. Übergriffe auf das Personal der Bahn haben mit knapp 2.600 Fällen im Jahr 2019 in kurzer Zeit stark zugenommen.[9] Auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst, etwa in der Verwaltung, beim Ordnungsamt und insbesondere bei Feuerwehr- und Rettungskräften, werden im Dienst immer häufiger Opfer von Gewalt.[10] Wer im Dienst der Gesellschaft steht, erlebt in wachsender Zahl Anfeindungen und Angriffe.

Die Folgen sind schwerwiegend: 29,4 Prozent der Betroffenen wurden nach einem Angriff krankgeschrieben, mehr als jeder Zehnte berichtet von anhaltenden psychischen Problemen und nicht wenige Beschäftigte sind nach einer Gewalterfahrung nicht mehr arbeitsfähig. Neben dem individuellen Leid kosten diese Folgen Steuerzahlerinnen und -zahler viel Geld und dünnen den bereits unterbesetzten öffentlichen Dienst weiter aus. So betrug die Dauer der Krankschreibungen infolge von Gewalt bei 38 Prozent der Betroffenen im öffentlichen Dienst 8–30 Tage pro Jahr. Bei 35 Prozent waren es sogar mehr als 30 Tage.[11] Gleiches gilt für den privatisierten Sektor: Die Deutsche Bahn registrierte 2019 27.816 Ausfalltage aufgrund von Körperverletzungen – ein Anstieg um 49 Prozent.[12]

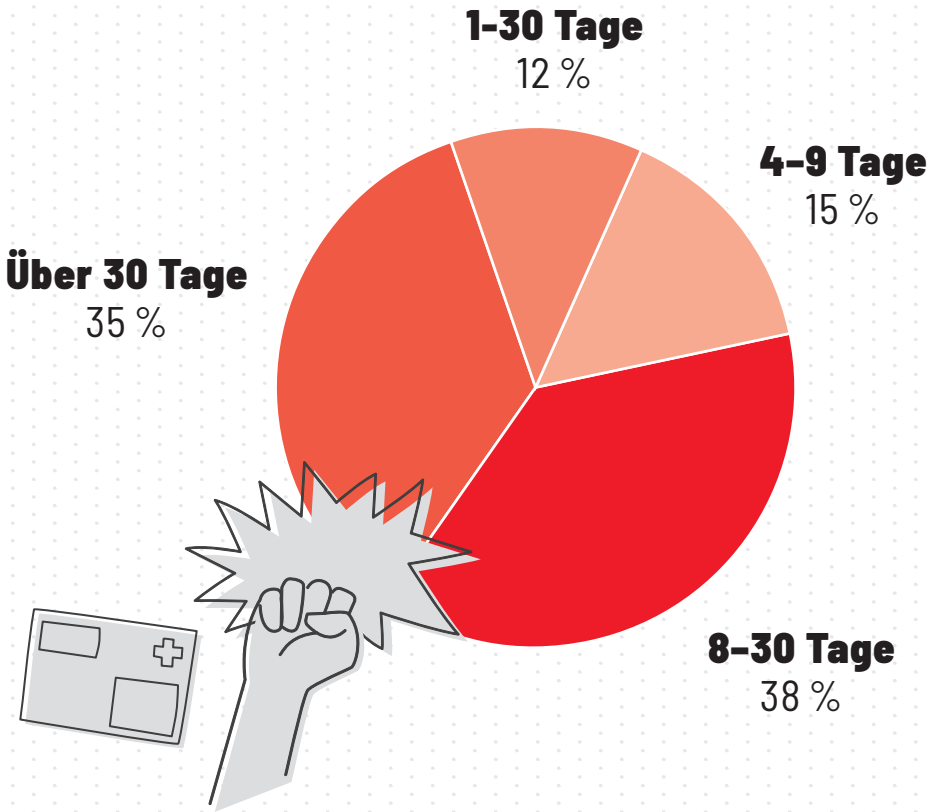
8 Polizeiliche Kriminalstatistik 2020.
9 Deutsche Bahn 2020.
10 Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung 2022.
11 Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung 2022.
12 Deutsche Bahn 2020.
13 uzbonn/DGB 2020.

Folgen von Gewalt für Beschäftigte[13]



Dauer der Krankschreibung infolge von Gewalt im öffentlichen Dienst[14]

(Angaben pro Jahr)



14 Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung 2022.

3

FAKT IST:

DIENSTHERREN UND ARBEITGEBER LASSEN IHRE BESCHÄFTIGTEN MIT DER GEWALT OFT

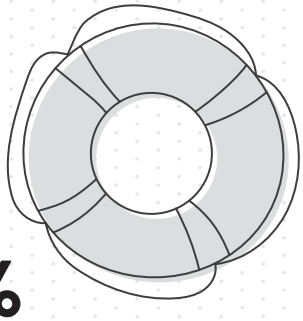
ALLEIN

Dass das eigene Personal zunehmend Opfer von Angriffen und Beleidigungen wird, scheint in Dienststellen, bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie bei politisch Verantwortlichen noch nicht vollständig angekommen zu sein. So berichtet mehr als ein Viertel der befragten Betroffenen, nach einem Angriff von Vorgesetzten keine Hilfe und Unterstützung erhalten zu haben.[15] Und selbst wenn Unterstützung erfolgt, ist diese oft unzureichend. 36 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die Gewalt erlebt oder mitangesehen haben, bewerten die anschließende Unterstützung als schlecht.[16] Viele Gewaltvorfälle werden daher gar nicht erst gemeldet.

Das Problem: Wenn Führungskräfte wegschauen, schleicht sich eine Normalisierung von Gewalt ein. Die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter physisch und psychisch zu schützen, muss daher auch ein Teil guter Führung sein. Aktuell mangelt es massiv an Hilfsangeboten und Unterstützung vor und nach einem (potenziellen) Übergriff.

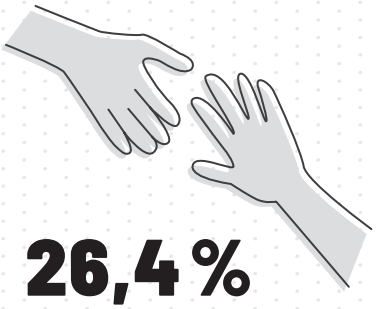
- müssen Führungskräfte nachhaltig für die Gefährdung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden.
- braucht es Gefährdungsanalysen, um Gefahren im Voraus zu erkennen, rechtzeitig zu handeln und auf Basis der Analysen Schutzmaßnahmen zu ergreifen.
- braucht es unkomplizierte und vertrauensvolle Meldesysteme für Gewalt.
- müssen Beschäftigte die medizinische und psychologische Betreuung erhalten, die erforderlich ist, um nach einem Übergriff wieder in den Arbeitsalltag zurückzufinden.

Viele der betroffenen Beschäftigten sind unzufrieden mit der Reaktion ihrer Vorgesetzten.[17]



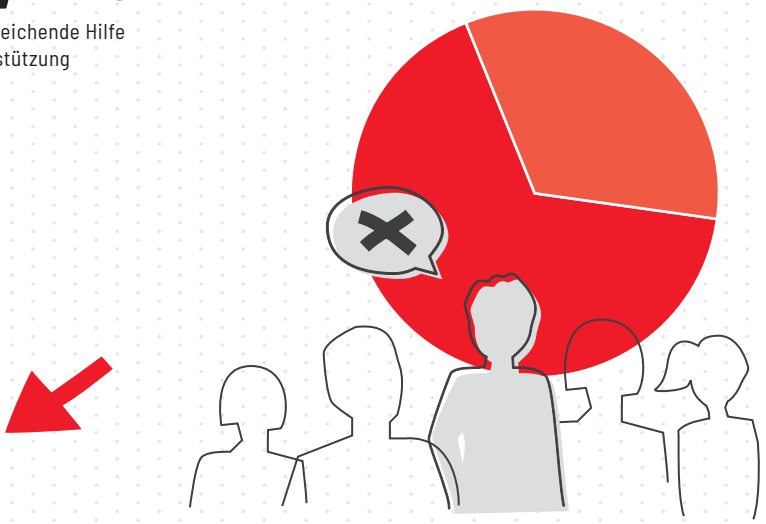
37,1 %

Keine passenden Hilfsangebote



26,4 %

Keine ausreichende Hilfe und Unterstützung

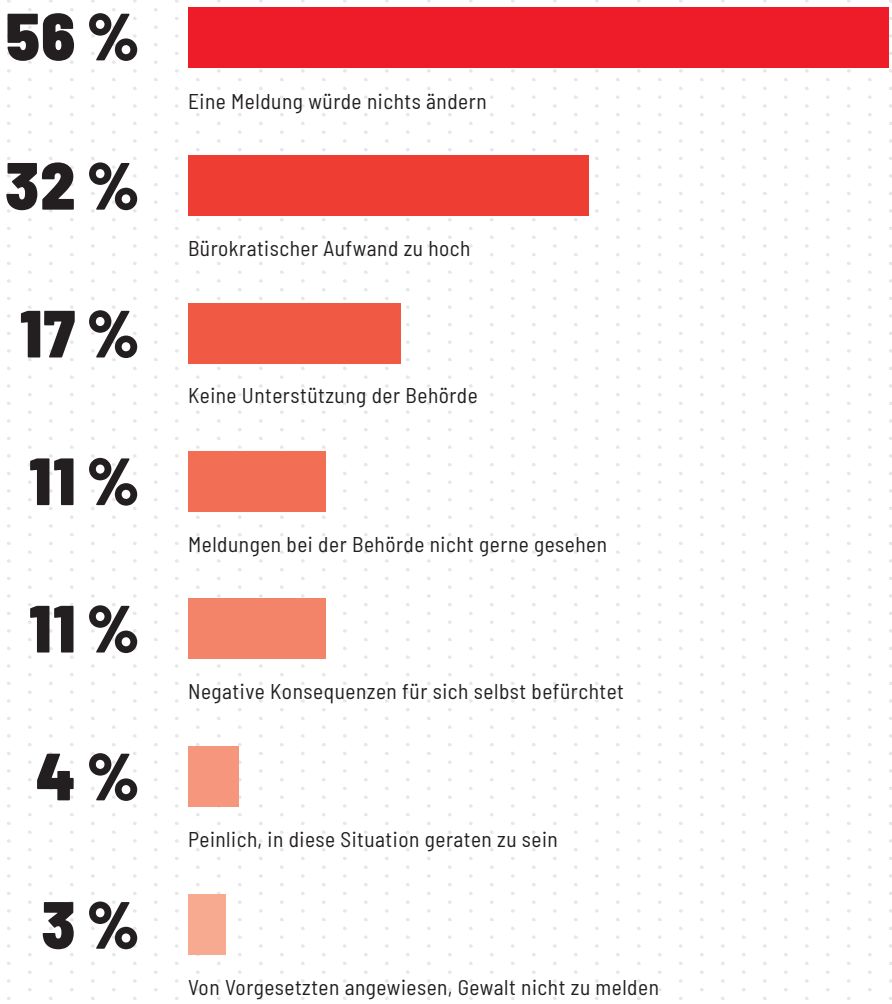


70 %

der Betroffenen im öffentlichen Dienst melden erlebte Gewalt erst gar nicht[18]

15 uzbonn/DGB 2020.
16 Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung 2022.
17 uzbonn/DGB 2020.
18 Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung 2022.

Die Gründe für die Nichtmeldung von Gewalt verdeutlichen den Mangel an Unterstützung[19]



19 Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung 2022.

4

FAKT IST:

AUF DIE GEFAHR IM DIENST SIND BESCHÄFTIGTE NICHT AUS-REICHEND VORBE REI-TET

Eine Konfliktsituation muss nicht immer in Gewalt enden. Wer im Umgang mit aggressiven Personen geschult ist, kann gefährliche Situationen besser erkennen, einschätzen und dann deeskalierend reagieren oder Hilfe rufen. Von den 63 Prozent der Beschäftigten, die sich mehr Sicherheit wünschen, sind deshalb 82 Prozent für mehr Schulungen.[20]

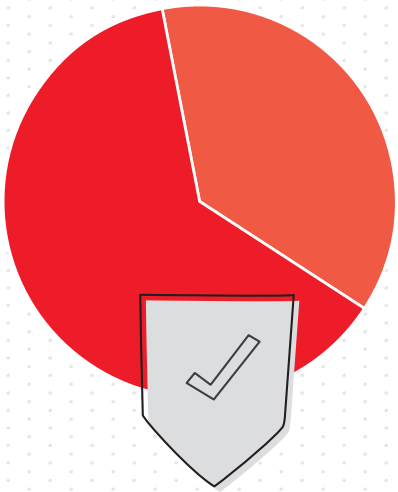
Auch fehlt es oft an einer präventiven Ausstattung von Arbeitsplätzen und Beschäftigten: Wachdienste, Alarmsysteme oder strengere Zugangskontrollen verhindern Angriffe und geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Gefühl der Sicherheit.

Doch angesichts der zunehmenden Gewalt fühlen sich nur noch 58 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sicher bei der Arbeit. Bei 31 Prozent hat sich das Sicherheitsgefühl in den letzten drei Jahren verschlechtert.[21]

- müssen Beschäftigte in präventiven Deeskalationsstrategien geschult werden. Diese Trainings sollten auch Teil der Ausbildung öffentlicher Berufe werden.
- müssen Arbeitsplätze stärker für den Schutz und die Sicherheit der Arbeitenden eingerichtet werden.
- brauchen Beschäftigte im Außendienst bessere Schutzausrüstung. Die Ausrüstung von Polizistinnen und Polizisten mit Bodycams[22] hat beispielsweise Deeskalationspotenziale gezeigt.

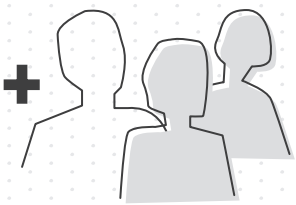
20 uzbonn/DGB 2020.
21 Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung 2022.
22 Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaft 2018.
23 uzbonn/DGB 2020.

Beschäftigte wünschen sich mehr Rückendeckung, Schulungen und Sicherheitstechnik.[23]



63 %

Anteil der Befragten, nach deren Meinung die Sicherheit der Beschäftigten erhöht werden muss.



73,5 %

Mehr Personal

80,7 %

Alarmknöpfe, Schleusen, Schutztechnik

81,8 %

Schulungen zur Deeskalation

RÜCKZUG DES STAATES

5

FAKT IST:

DER

BEFEUERT ÜBERGRIFFE

Ein Investitionsloch von fast 500 Milliarden Euro, kleingesparte Leistungen und löchrige Sicherungsnetze: Der Staat befindet sich kontinuierlich auf dem Rückzug.[24] Wenn sich Bürgerinnen und Bürger nicht mehr auf das Funktionieren öffentlicher Institutionen verlassen können, wachsen Frust und Wut. Und weil sie oft als Repräsentanten des Staates wahrgenommen werden, werden die Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft häufig zum Blitzableiter für diese aufgestauten Aggressionen.

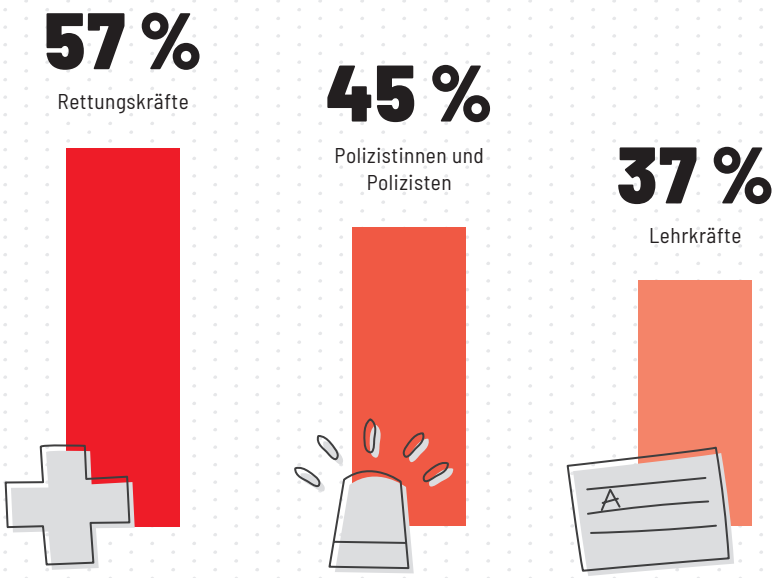
Dafür, dass das gesellschaftliche Klima rauer wird, macht Konfliktforscher Andreas Zick auch die zunehmende Leistungsorientierung der Gesellschaft verantwortlich: „Marktgesetze werden auf den öffentlichen Bereich umgesetzt und dann brechen traditionelle Wertvorstellungen wie Respekt oder Empathie ein." Der Leistungsdruck, den Bürgerinnen und Bürger zu spüren bekommen, wird so an Beschäftigte weitergegeben, die aufgrund des öffentlichen Sparkurses bereits unter erschwerten Bedingungen arbeiten.[25]

- braucht es einen Einstellungswandel bei Bürgerinnen und Bürgern: Unter schwierigen Bedingungen leisten viele Beschäftigte einen wertvollen Dienst für unser Miteinander. Dafür verdienen sie Respekt. Als Gesellschaft müssen wir ihre körperliche und seelische Unversehrtheit fordern und schützen.
- muss die Politik Investitionsstaus auflösen und soziale Sicherungsmechanismen stärken. Marode Schulen, bröckelnde öffentliche Infrastruktur und wachsende soziale Unsicherheit sind Gift für den gesellschaftlichen Frieden.

Die Hemmschwellen sinken.

Konfliktforscher Andreas Zick im Deutschlandfunk Kultur

Dass der Respekt gegenüber den Beschäftigten sinkt, beweisen auch Umfragen. Während Rettungskräfte immerhin noch von 57 Prozent der Befragten respektiert werden, sinkt der Wert auf 45 Prozent für Polizistinnen und Polizisten und auf nur 37 Prozent für Lehrkräfte. Für alle Berufsgruppen ist der Respekt im Vergleich zur Vergangenheit gesunken.[26]

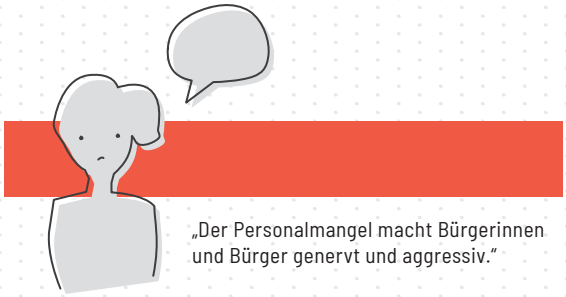


24 IMK 2019.
25 Deutschlandfunk Kultur 2017.
26 Konrad-Adenauer-Stiftung 2019.

Wo liegen laut Betroffenen die Ursachen?[27]

92,0 %

„In der Gesellschaft mangelt es teilweise an Respekt für andere Menschen."



71,5 %

„Der Personalmangel macht Bürgerinnen und Bürger genervt und aggressiv."

86,2 %

„An Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wird der Frust über den Staat ausgelebt."

27 uzbonn/DGB 2020.

6

FAKT IST:

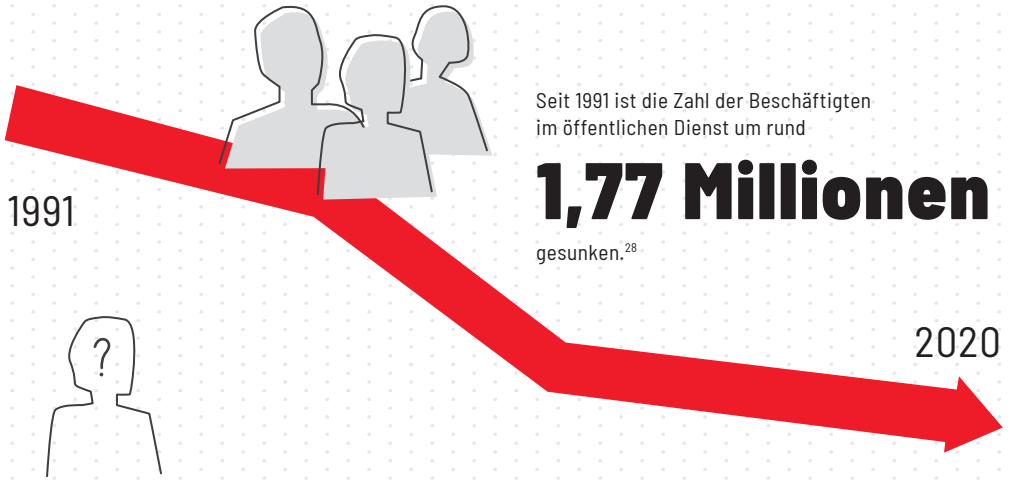
DER ÖFFENTLICHE DIENST WURDE KAPUTTGESPART

Zum Rückzug staatlicher Institutionen gehört auch, dass im öffentlichen Dienst und im privatisierten Sektor jahrelang Stellen abgebaut wurden. Schuldenabbau und Deregulierung bereiteten so den Weg zu einem vielerorts unterbesetzten öffentlichen Sektor. Besonders bemerkbar machen sich die Lücken in der Kinderbetreuung, in der Verwaltung, in Schulen, in Krankenhäusern und bei der Polizei.

Die verbliebenen Beschäftigten tragen die Konsequenzen der öffentlichen Sparpolitik: Ihnen fehlt es an Kolleginnen und Kollegen, die den Rücken freihalten, sowie an angemessener Ausrüstung. Wachsende Leistungsanforderungen bei sinkenden Kapazitäten und zusätzliche Aufgaben sorgen für Überlastung. Unter diesen schwierigen Arbeitsbedingungen müssen sich Beschäftigte zumindest auf die eigene Sicherheit verlassen können.

- müssen Bund und Länder massiv in den Personalaufbau im öffentlichen Dienst investieren.
- muss der öffentliche Dienst für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber attraktiver gestaltet werden.

Der öffentliche Dienst: Opfer des politischen Sparkurses.



Seit 1991 ist die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst um rund

1,77 Millionen

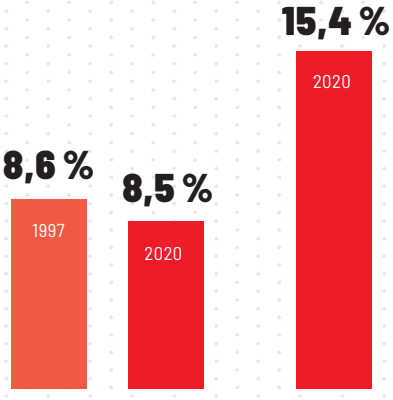
gesunken.[28]

Es werden weit über

110.000

zusätzliche Stellen im öffentlichen Dienst benötigt.[29]

Gemessen an ihrer Wirtschaftsleistung geben die europäischen Nachbarn deutlich mehr für ihren öffentlichen Dienst aus. Deutschlands Personalausgaben liegen z. B. 6,9 Prozentpunkte unter dem Niveau Dänemarks.[30]



28 Destatis 2020.
29 IMK Study 2016.
30 Eurostat 2020.

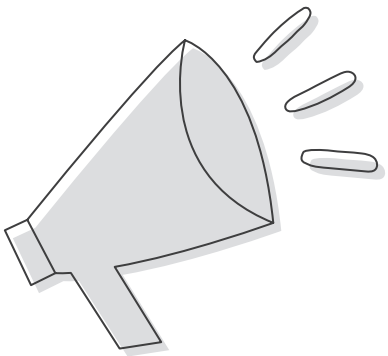
Die DGB-Initiative:

VERGISS NIE, HIER ARBEITET EIN MENSCH

Eine Einschätzung von Elke Hannack
Stellvertretende DGB-Bundesvorsitzende

Was diese Publikation beschreibt, sind mehr als nur Einzelfälle. Trotzdem sind wir überzeugt: Die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger begegnet den Beschäftigten im öffentlichen und privatisierten Sektor mit Wertschätzung und Respekt.

Doch zu Respekt gehört mehr: nämlich hinzuschauen, laut zu werden und Unterstützung zu zeigen, wenn andere den Alltag der Beschäftigten zur Hölle machen. Und zu Respekt gehört auch, die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gewalt zu schützen, sie vernünftig auf einen gefährlichen Job vorzubereiten und ihnen jede Hilfe zukommen zu lassen, wenn etwas passiert ist.



ZU RESPEKT GEHÖRT MEHR

Um diesen Respekt lautstark einzufordern, hat der DGB zusammen mit seinen Mitgliedsgewerkschaften eine Initiative gestartet, die die Problematik auf die Straßen, in die Dienststellen und in die Politik trägt. Gemeinsam zeigen wir, was die Beschäftigten in Jobcentern, in der Stadtreinigung, in Schulen, Krankenhäusern und vielen anderen Dienststellen an ihren Arbeitsplätzen jeden Tag für unsere Gesellschaft leisten – und was sie oft im Gegenzug dafür erfahren.

Unsere Initiative erinnert an das, was in den Köpfen gestresster und frustrierter Bürgerinnen und Bürger viel zu oft verloren geht: **Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch.** Mit dieser Botschaft streiten wir in der Öffentlichkeit, bei Arbeitgebenden und der Politik für einen Bewusstseinswandel und für greifbare Verbesserungen für die Menschen, die täglich für uns im Einsatz sind.

Gewalt gegen Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft hört nicht von alleine auf. Wir müssen sie beenden. In diesem Sinne: Packen wir es an!

Was muss sich ändern?
Unsere Forderungen auf einen Blick.

1. **Verlässliche Zahlen:**
Nur wenn wir den Ursachen auf den Grund gehen, können wir gegensteuern. Doch für viele Berufsgruppen werden Übergriffe nicht systematisch erfasst und gezählt. Wir brauchen Statistiken und Forschungsinitiativen zur Problematik.

2. **Ein öffentlicher Bewusstseinswandel:**
Jeder und jedem muss klar sein: Beschäftigte sind keine Blitzableiter. Ihre körperliche und seelische Unversehrtheit ist das höchste Gut.

3. **Personalaufbau und Ausstattung:**
Wir brauchen mehr Personal, konkrete Gefährdungsanalysen und modern ausgestattete Arbeitsplätze. Das hilft den Beschäftigten und reduziert Gefahren.

4 **Schulungen und Gesundheitsmanagement:**
Gefährdete Beschäftigte brauchen Reaktionsleitfäden, Schulungen zu präventiven Deeskalationsstrategien sowie funktionierende Mechanismen der Nachsorge.

5 **Führungskräfte sensibilisieren:**
Schauen Führungskräfte weg, schleicht sich eine Normalisierung ein. Sie müssen dahingehend sensibilisiert werden, dass auch der Schutz ihrer Beschäftigten zu ihren Aufgaben gehört und jeder Vorfall ernst zu nehmen ist.

6 **Mehr Investitionen:**
Aufgeschobene Investitionen in Infrastruktur und Daseinsvorsorge müssen endlich vorgenommen werden. Denn sind die Bürgerinnen und Bürger mit den Leistungen der öffentlichen Hand und der privatisierten Dienstleister zufrieden, wirkt sich das letztlich auch positiv auf den Umgang mit deren Beschäftigten aus.

Quellen

Wenn nicht weiter ausgeführt, beziehen sich die genannten Statistiken auf eine Umfrage des uzbonn unter mehr als 2.000 Beschäftigten des öffentlichen und privatisierten Sektors aus den Jahren 2019 und 2020.

DGUV 2018: Arbeitsunfallgeschehen 2018, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3680 (11.2019)

Destatis 2020: Personal des öffentlichen Dienstes, https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/personal-oeffentlicher-dienst-2140600207004.pdf?__blob=publicationFile (25.01.2022)

Deutsche Bahn 2020: Lagebild Körperverletzungen gegen DB-Mitarbeiter 2019, intern

Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung 2022: Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst, https://www.foev-speyer.de/fileadmin/Foev/Veranstaltungen/Gewalt_oeD_Zusammenfassung.pdf

Deutschlandfunk Kultur 2017: Gewalt gegen Ordnungshüter: „Die Hemmschwellen sinken", https://www.deutschlandfunkkultur.de/gewalt-gegen-ordnungshueter-die-hemmschwellen-sinken.2950.de.html?dram:article_id=389439 (23.06.2017)

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2002: Gewalt bei der Arbeit. Facts 24.

EUROSTAT 2020: Staatseinnahmen, -ausgaben und Hauptaggregate, zu leistende ANEntgelte, Anteil am Bruttoinlandsprodukt (02.2022)

IMK 2019: Für eine solide Finanzpolitik: Investitionen ermöglichen!, https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_152_2019.pdf (25.01.2022)

IMK Study 2016: Aktuelle Entwicklungstendenzen und zukünftiger Personalbedarf im Öffentlichen Dienst, https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_study_51_2016.pdf (11.2016)

Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaft und Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW 2018: Zwischenbericht: Die deeskalierende Wirkung von Bodycams im Wachdienst der Polizei Nordrhein-Westfalen, https://www.hspv.nrw.de/fileadmin/Newsletter/2018_05_Mai/Zwischenbericht_OnlineVersion.pdf (05.2018)

Konrad-Adenauer-Stiftung 2019: Respekt verschiedener Berufsgruppen in der Gesellschaft, https://www.kas.de/de/einzeltitel/-/content/respekt (02.12.2019)

Polizeiliche Kriminalstatistik 2020: https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/PKS2020/pks2020_node.html (25.01.2022)

Spiegel Online 2014: Mord im Jobcenter Neuss: Die Schreie habe ich immer noch im Ohr, https://www.spiegel.de/panorama/mord-im-jobcenter-neuss-wie-die-kollegen-des-opfers-weiterarbeiten-a-958263.html (13.03.2014)

uzbonn/DGB 2020: Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor

Impressum

Herausgeber
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/beamte

Verantwortlich
Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Redaktion
Alexander Boettcher, Henriette Schwarz

Gestaltung
wegewerk GmbH

Illustrationen
wegewerk GmbH

Fotos
S. 30: DGB/Simone M. Neumann
S. 32/33: Mike Meyer

Stand
Juli 2022

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

DGB

www.dgb.de/mensch