

Take Care – Gesund und sicher im Pflegeberuf

Gewalt und Belästigung vorbeugen – Handout für Lehrkräfte



Praxis



Theorie

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



BGW

Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Impressum

Take Care – Gesund und sicher im Pflegeberuf

Gewalt und Belästigung vorbeugen – Handout für Lehrkräfte

Stand 03/2026

© 2026 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Herausgegeben von

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Hauptverwaltung

Pappelallee 33/35/37

22089 Hamburg

Telefon: +49 40 20207-0

Telefax: +49 40 20207-2495

www.bgw-online.de

Inhalt und Redaktion

Dennis Petz, BGW-Produktentwicklung

Theresa Dickhage, HAW Hamburg

Fachliche Beratung

Nicole Stab, BGW-Aufsichtsperson, Dresden

Claudia Vaupel, BGW-Gesundheitswissenschaften, Hamburg

Juliane Pöthkow, Berufsfachschule Greifswald GmbH

Fotos

contrastwerkstatt/Adobe Stock, francescoridolfi.com/Adobe Stock,

MK-Photo/Adobe Stock, pixel-shot.com (Leonid Yastremskiy)/Adobe Stock,

ABCCreative/Adobe Stock

Inhalt

1	Hintergrundinformationen für Lehrkräfte	4
1.1	Take Care – Ein Angebot der Ausbildungsoffensive Pflege	4
1.2	Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt	5
1.2.1	Definition arbeitsplatzbezogene Gewalt und Belästigung	5
1.2.2	Einteilung von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung	5
1.2.3	Formen der arbeitsplatzbezogenen Gewalt und Belästigung	7
1.2.4	Rechtliche Aspekte	10
1.3	Prävalenzen arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung	13
1.3.1	Betroffenheit im Gesundheitssektor	13
1.3.2	Betroffenheit unter Auszubildenden und Studierenden	14
1.4	Folgen von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung	16
1.5	Ursachen und Risikofaktoren von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung	18
1.6	Gewaltprävention	20
1.6.1	Stufen der Gewaltprävention	21
1.7	Gewaltprävention als Thema in der Pflegeausbildung	27
1.8	Literatur	29
2	Weiterführende Informationen und Medien	33
3	Erfolgreiches und nachhaltiges Lernen	35
4	Tabellarische Übersicht Take Care – Gewalt und Belästigung vorbeugen	37
4.1	Baustein 1 – Gewalt hat viele Gesichter	41
4.2	Baustein 2 – Gewalt in all ihren Formen	44
4.3	Baustein 3 – Gewalt hat viele Ursachen und Risikofaktoren	46
4.4	Baustein 4 – Gewalt ist ein Arbeitsunfall	48
4.5	Baustein 5 – Grenzen ernst nehmen	50
4.6	Baustein 6 – Sie sind nicht allein	52
4.7	Baustein 7 – Maßnahmen gegen Gewalt	54
4.8	Baustein 8 – Stufen der Gewaltprävention	57
4.9	Baustein 9 – Deeskalation	59
4.10	Baustein 10 – Was passiert nach einem Gewaltereignis?	61

1 Hintergrundinformationen für Lehrkräfte

1.1 Take Care – Ein Angebot der Ausbildungsoffensive Pflege

Take Care ist eines von vielen Angeboten, mit denen die BGW Lehrende in der Pflege unterstützt und den Grundstein für ein gesundes Berufsleben legt.

Das Unterrichtskonzept unterstützt Lehrkräfte an Pflegeschulen dabei, Gewaltprävention selbstverständlich in die Ausbildung einzubinden. Die Materialien verbinden pflegerische Grundsätze, Wissen über präventive Maßnahmen zur Vorbeugung von Gewalt und Nachsorgekonzepte bei Gewaltereignissen für Auszubildende. Bewährte Übungsformen, die sich gut in bestehende Unterrichtsabläufe und praktische Lernphasen einfügen lassen, unterstützen Sie bei der Unterrichtsgestaltung.

Sie führen Schritt für Schritt von der eigenen Haltung über das bewusste Erleben bis hin zum Verständnis und zur Anwendung im pflegerischen Alltag.

So entsteht Unterricht, der Wissen vermittelt, die Wahrnehmung schult und gesundheitsbewusstes Handeln fördert – im Sinne einer Pflege, die Gesundheit lehrt, lebt und weitergibt.

Die Unterrichtsmaterialien von Take Care wurden speziell für die Pflegeausbildung entwickelt und im Rahmen der Ausbildungsoffensive Pflege kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzt. Als Partnerin der Initiative stärkt die BGW die Qualität der neuen Pflegeausbildungen und bringt sich aktiv in die Gestaltung ein.

Die vorliegenden Materialien wurden im Jahr 2026 neu entwickelt. Sie beziehen sich auf die curricularen Einheiten CE03, CE04 und CE11 des Rahmenlehrplans gemäß § 53 des Pflegeberufegesetzes (PflBG). Eine Kombination mit weiteren curricularen Einheiten ist ebenfalls möglich. Eine tabellarische Übersicht zur Verknüpfung mit den Kompetenzbereichen der Anlage 2 nach der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) befindet sich zu Beginn des vierten Kapitels.

Die Materialien ergänzen den Rahmenlehrplan und stärken die Gesundheitskompetenz angehender Pflegekräfte. Ergänzend bieten die einzelnen Lernbausteine vertiefende Informationen, wissenschaftliche Bezüge und praktische Hilfen für Unterricht und Ausbildungsalltag.

Gesunde Pflege beginnt im Unterricht.

1.2 Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind ein globales Problem (Zhang et al., 2023). Laut der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gilt das Gesundheitswesen als besonders gefährdete Branche (Gehrke, 2017). Dies bestätigen auch die Zahlen der Unfallmeldestatistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV): Demnach sind 40 % der gemeldeten Gewaltunfälle in den Jahren 2017 bis 2021 dem Gesundheits- und Sozialwesen zuzuordnen (Thomann, 2023).

1.2.1 Definition arbeitsplatzbezogene Gewalt und Belästigung

In Deutschland wurde im Jahr 2023 das Gesetz zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verabschiedet, das auf dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basiert (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], 2023). Demnach werden Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt definiert als: „Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ (ILO, 2019; I. Artikel 1).

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz können sich in vielfältiger Form zeigen. Offensichtliche körperliche Übergriffe sind beispielsweise Schläge oder Tritte, verbale Angriffe, systematische Ausgrenzung oder sexualisierte Belästigung. Dabei ist es unerheblich, ob sich das Ereignis während der regulären Arbeitszeit oder in Situationen ereignet hat, die einen Bezug zur Arbeit aufweisen. Dazu zählen beispielsweise Pausenräume, Dienstreisen oder die Kommunikation über digitale Medien.

Die vorliegende Definition der ILO verdeutlicht, dass jegliche Form von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung der Menschenwürde, der körperlichen und seelischen Unversehrtheit sowie der Gleichstellung darstellt. Damit legt sie den Grundstein für arbeitsrechtliche, organisatorische und bildungspolitische Maßnahmen zur Prävention und Intervention.

1.2.2 Einteilung von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung

Die Formen, Intensitäten und gesundheitlichen sowie betrieblichen Folgen von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung können erheblich variieren. Eine systematische Einteilung dieser Ereignisse ist essenziell, um im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Risiken fundiert einschätzen und daraus wirksame Schutz- und Präventionsmaßnahmen ableiten zu können.

Für die Einteilung von Gewaltereignissen in der Arbeitswelt und den Umgang mit ihnen wurden verschiedene Modelle entwickelt. Das Gesundheits- und Sozialwesen weist einige Besonderheiten auf, die bei der Klassifikation und dem Umgang berücksichtigt werden müssen. Dazu zählen beispielsweise die oft längerfristige Beziehung zwischen Fachkräften und betreuenden Personen sowie ein Betreuungsauftrag.

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat deshalb für die Pflege- und Betreuungsbranche spezifische Empfehlungen herausgegeben. Sie basieren auf dem Aachener Modell zur Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen am Arbeitsplatz und berücksichtigen die spezifischen Herausforderungen in der Pflege- und Betreuungsbranche (Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, 2010). Die Einteilung der Gewaltereignisse erfolgt durch Risikostufen, anhand derer der Handlungsbedarf abgeleitet wird.

Dabei werden Gewaltereignisse anhand zweier Dimensionen bewertet:

- Eintrittshäufigkeit: Wie oft tritt das Ereignis innerhalb von zwölf Monaten auf?
- Schadensschwere: Wie gravierend sind die psychischen oder physischen Folgen?

Für die Bewertung werden beide Dimensionen auf einer fünfstufigen Skala ermittelt. Die Ergebnisse werden in eine von drei Gefährdungsstufen unterteilt, die in einem Farbsystem dargestellt werden.

Farbe	Risikostufe	Bedeutung
Grün	Akzeptables Risiko	Kein akuter Handlungsbedarf
Gelb	Relevantes Risiko	Präventive Maßnahmen zur Risikoreduzierung sind erforderlich.
Rot	Hohes Risiko	Es besteht dringender Handlungsbedarf. Maßnahmen müssen sofort eingeleitet oder verstärkt werden.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird auch die Wirksamkeit bereits umgesetzter Maßnahmen überprüft und ggf. weitere Anpassungen vorgenommen. Dadurch wird eine kontinuierliche Verbesserung des Schutzes vor Gewalt und Belästigung gewährleistet (BGW, 2022).

Externe und interne Gewalt

Bei der Planung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und Belästigung sowie zur Intervention ist es entscheidend, zwischen externer und interner Gewalt zu unterscheiden. Diese Differenzierung ermöglicht die Entwicklung zielgerichteter Strategien, die auf die jeweilige Ursache und die beteiligten Personengruppen abgestimmt sind.

Von externer Gewalt und Belästigung spricht man, wenn die Übergriffe von Personen außerhalb der betrieblichen Struktur ausgehen. In der Pflege- und Betreuungsbranche zählen hierzu beispielsweise Besuchende, Angehörige von Patientinnen und Patienten oder Bewohnerinnen und Bewohnern sowie externe Dienstleistende (z. B. Lieferdienste, handwerkliches Fachpersonal oder Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner). Diese Form der Gewalt tritt oft situativ auf, kann durch wiederkehrende Kontakte jedoch auch strukturelle Merkmale annehmen.

Interne Gewalt und Belästigung hingegen werden durch Personen innerhalb des Unternehmens verursacht. Dazu zählen alle Beschäftigten, also Teammitglieder, Pflegekräfte, therapeutisches Fachpersonal, Auszubildende sowie Führungskräfte, aber auch Patientinnen und Patienten oder Klientinnen und Klienten, insbesondere in Einrichtungen mit längerfristiger Betreuung. Diese Form kann sich in unterschiedlichen Ausprägungen zeigen, beispielsweise als Mobbing, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung oder Machtausübung durch Hierarchien. Die Unterscheidung ist von hoher Bedeutung, sowohl für die Risikobewertung als auch für die Maßnahmenplanung.

Im Falle **externer Gewalt** liegt der Fokus häufig auf sicherheitsorganisatorischen Maßnahmen. Dazu zählen beispielsweise bauliche Veränderungen, wie Zugangsbeschränkungen oder die Installation von Alarmknöpfen. Darüber hinaus werden Deeskalationstrainings für Beschäftigte angeboten und es werden klare Hausregeln für Besuchende formuliert.

Bei **interner Gewalt** sind darüber hinaus arbeitsorganisatorische, betriebskulturelle und personalrechtliche Maßnahmen erforderlich. Dazu können die Etablierung einer betrieblichen Beschwerdestelle, die Umsetzung klarer Verhaltensrichtlinien, Schulungen zu Diversity, Gleichbehandlung und respektvoller Kommunikation oder das konsequente Eingreifen bei Verstößen durch Vorgesetzte gehören.

Ein differenzierter Umgang mit den Ursachen und Ausprägungen arbeitsplatzbezogener Gewalt ist somit unerlässlich, wenn es darum geht, präventive wie auch korrektive Maßnahmen wirksam und nachhaltig umzusetzen (DGUV, o. J.).

1.2.3 Formen der arbeitsplatzbezogenen Gewalt und Belästigung

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz können sich in vielfältigen Erscheinungsformen zeigen und unterschiedliche Ebenen betreffen. Verbale Angriffe, Drohungen, sexualisierte oder rassistische Gewalt und Belästigungen sowie physische Gewalt sind nur einige Formen. Aufgrund der Vielschichtigkeit von Gewaltereignissen existiert bislang keine einheitliche und

abschließende Klassifikation. Die folgende Übersicht stellt die zentralen Formen arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung dar. Dabei orientiert sie sich an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und praxisrelevanten Quellen, um einen umfassenden Überblick zu bieten.

Verbale und nonverbale Gewalt umfassen aggressives oder grenzüberschreitendes Verhalten, das über Sprache, Körpersprache oder Verhalten ausgedrückt wird. Nonverbale Gewalt kann sich beispielsweise in drohender Mimik und Gestik, aufdringlicher Nähe, dem gezielten Nachahmen von Verhalten zur Herabwürdigung, demonstrativer Missachtung oder bewusster Ignoranz äußern. Verbale Gewalt umfasst eine Vielzahl von Verhaltensweisen, darunter Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen, Einschüchterung durch lautstarkes oder aggressives Sprechen sowie respektlose oder sexuell anzügliche Bemerkungen. Solche Formen können auch medial vermittelt auftreten, etwa über Telefon, E-Mail oder andere digitale Kommunikationswege (Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen e. V. [KGNW], 2024).

Mobbing beschreibt systematische und wiederholte feindselige Handlungen von Einzelpersonen oder Gruppen gegenüber einer bestimmten Person. Charakteristisch hierfür ist ein deutliches Machtungleichgewicht, durch das sich die betroffene Person unterlegen fühlt. Die Angriffe erfolgen gezielt, sind häufig langfristig angelegt und können vielfältige Formen annehmen. Dazu zählen beispielsweise Ausgrenzung, Verbreitung von Gerüchten, ständige Kritik oder soziale Isolation. Gemäß der Definition der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV, 2019) liegt Mobbing dann vor, wenn die Handlungen über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten hinweg regelmäßig (mindestens einmal pro Woche) erfolgen und dabei systematisch gegen eine Person gerichtet sind.

Sexualisierte Gewalt und Belästigung sind jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft.

Sexualisierte Gewalt und Belästigung können erfolgen auf:

- nonverbaler Ebene (z. B. durch Gesten oder Blicke)
- verbaler Ebene (z. B. durch anzügliche Bemerkungen oder sexistische Witze)
- physischer Ebene (z. B. durch unerwünschte Berührungen)

Entscheidend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie das Verhalten auf die betroffene Person wirkt und ob sie es als übergreifend erlebt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o. J.b).

Diskriminierung ist definiert als die Unterscheidung und damit einhergehende Bewertung spezifischer Merkmale einer Person, wie beispielsweise Alter, Behinderung, Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft oder sexuelle Orientierung. Sie kann sich auf individueller Ebene (zwischenmenschlich), auf struktureller Ebene (z. B. durch Regeln oder Abläufe in Organisationen) sowie auf institutioneller Ebene (durch gesellschaftliche Normen und Praktiken) manifestieren. Auch die Benachteiligung ist eine Form der Diskriminierung. Sie liegt vor, wenn eine Person in vergleichbaren Situationen ohne sachlich gerechtfertigten Grund schlechter behandelt wird als andere. Eine Form der Diskriminierung ist die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität, von der häufig LSBTIQ*-Personen betroffen sind. Dabei können sämtliche Formen – verbal, nonverbal oder physisch – auftreten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o. J.a).

Rassismus ist eine spezifische Form der Diskriminierung. Dabei werden Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener äußerlicher, ethnischer, kultureller oder religiöser Merkmale ausgegrenzt oder abgewertet. Häufige Merkmale, die potenziell zu rassistischer Ausgrenzung führen können, sind Hautfarbe, Sprache, Herkunft oder Religion. Rassismus kann sich auf verschiedenen Ebenen zeigen:

- nonverbal, z. B. durch abwertende Gesten oder Kontaktvermeidung
- verbal, etwa durch rassistische Beleidigungen oder „Witze“
- physisch, in Form direkter Übergriffe oder struktureller Gewalt

Im pflegerischen Kontext kann Rassismus gravierende Folgen haben. Betroffene werden beispielsweise bewusst von pflegerischen oder medizinischen Maßnahmen ausgeschlossen oder ungleich behandelt (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, 2022).

Zur **physischen Gewalt** zählen alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen. Zu den Formen physischer Gewalt im Arbeitskontext zählen:

- Schlagen, Treten, Stoßen
- Anrempeeln oder Festhalten
- Spucken
- Würgen
- Angriffe mit Gegenständen oder Flüssigkeiten
- Happy Slapping (Filmen von Gewalt, um es in sozialen Medien hochzuladen)

(KGNW, 2024)

Die Übergänge zwischen den einzelnen Formen von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung sind oft fließend, weshalb eine klare Abgrenzung nicht immer möglich ist. Bei allen Formen kommt es zu einer Grenzüberschreitung, die Folgen für die Betroffenen nach sich zieht.

1.2.4 Rechtliche Aspekte

In der Bundesrepublik Deutschland existieren verschiedene gesetzliche Regelungen und Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Sie basieren auf einem dualen Arbeitsschutzsystem, das aus dem staatlichen Arbeitsschutz und den selbst verwalteten Unfallversicherungsträgern besteht. Der staatliche Arbeitsschutz erlässt Gesetze und Verordnungen, die den Arbeitsschutz regeln. Die selbst verwalteten Unfallversicherungsträger haben den Auftrag, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern. Die rechtlichen Grundlagen umfassen sowohl verfassungsrechtliche als auch arbeitsrechtliche, strafrechtliche und sozialrechtliche Bestimmungen und bilden ein umfassendes Schutzsystem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich Auszubildender und Studierender.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen in Deutschland.

Gesetz/Regelung	Paragraf/ Artikel	Inhalt/Relevanz
Grundgesetz (GG)	Art. 1 und Art. 2	Schutz der Menschenwürde und des Rechts auf körperliche und seelische Unversehrtheit
ILO-Übereinkommen Nr. 190	–	Schutz aller Beschäftigten vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (im Juni 2024 in Kraft getreten)
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	§ 1	Verbot von Benachteiligung wegen Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Identität
	§§ 12, 13	Verpflichtung zu präventiven Maßnahmen und Beschwerdeverfahren durch Arbeitgebende
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	§ 3	Grundpflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers; allgemeine Verpflichtung, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen
	§ 4	Allgemeine Grundsätze zur Gefährdungsvermeidung und -minimierung: Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (z. B. Gefahren an der Quelle

		bekämpfen, den Stand der Technik berücksichtigen).
	§ 5	Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung); Verpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, diese durchzuführen, inklusive psychischer Belastungen, und Maßnahmen abzuleiten
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	§ 22 Abs. 1	Verbot gefährlicher, sittlich bedenklicher oder überfordernder Tätigkeiten für Jugendliche
Siebttes Sozialgesetzbuch (SGB VII)	§§ 14–21	Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung: Prävention, Rehabilitation, Entschädigung
DGUV Vorschrift 1	§§ 2–4 ff.	Grundsätze der Prävention – Regelungen zu Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmenplanung und Arbeitsschutz
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)	§ 618	Fürsorgepflicht – Schutz vor Gefahren für Leben, Gesundheit und Persönlichkeit
Strafgesetzbuch (StGB)	§§ 223 ff.	Körperverletzung – Schutz vor physischer Gewalt
	§§ 185 ff.	Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung – Schutz der persönlichen Ehre
	§§ 240, 241	Nötigung und Bedrohung – Schutz der freien Willensbildung
	§ 184i	Sexuelle Belästigung

Die rechtlichen Regelungen in Deutschland dienen maßgeblich dazu, Pflegekräfte vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Sie schaffen verbindliche Rahmenbedingungen, um die körperliche und psychische Unversehrtheit sicherzustellen und das Arbeitsumfeld möglichst gewaltfrei zu gestalten. Ein grundlegendes Verständnis dieser Aspekte ist daher ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung. Dieses Wissen ersetzt jedoch nicht das aktive Handeln im konkreten Fall. Auszubildende sollten sich nicht allein auf ihr rechtliches Wissen verlassen oder versuchen, Vorfälle eigenständig zu bewältigen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sie sich bei erlebter oder beobachteter Gewalt und Belästigung stets an ihre Vorgesetzten, Lehrkräfte oder andere zuständige Ansprechpersonen wenden. Eine frühzeitige und konsequente Meldung von Vorfällen ist entscheidend, um geeignete Schutzmaßnahmen einzuleiten, strukturelle Missstände zu erkennen und langfristige Veränderungen zu erzielen.

Im weiteren Verlauf werden die einzelnen Gesetze kurz vorgestellt, sodass ein Überblick über ihre Inhalte entsteht.

Verfassungsrechtlicher Schutz

Das Grundgesetz (Art. 1 und 2 GG) garantiert die Würde, die körperliche und seelische Unversehrtheit sowie das Persönlichkeitsrecht – auch im Berufsleben.

Deutsches Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

2024 ist das Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation von 2019 gegen die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in Kraft getreten. Es schützt Beschäftigte, einschließlich Auszubildender, vor Gewalt und Belästigung, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch auf Dienstreisen, bei betrieblichen Veranstaltungen oder im digitalen Raum (ILO, 2019).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG schützt gemäß § 1 vor Benachteiligung z. B. aufgrund von Geschlecht oder ethnischer Herkunft und Hautfarbe. Arbeitgebende sind verpflichtet, Benachteiligungen zu verhindern und präventive Maßnahmen zu ergreifen. Dazu gehören u. a. die Einrichtung einer Beschwerdestelle im Betrieb und Schulungen.

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Zum Schutz vor Gewalt und Belästigung im Arbeitskontext müssen die Anforderungen aus dem Arbeitsschutzrecht erfüllt sein. Zentrale Aufgaben der Arbeitgebenden sind:

- § 3 ArbSchG: Arbeitsschutzmaßnahmen müssen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf angepasst werden.
- § 4 ArbSchG: Arbeit ist so zu gestalten, dass Gefährdungen für Leben und Gesundheit möglichst vermieden oder gering gehalten werden.
- § 5 ArbSchG: Arbeitgebende sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen regelmäßig zu beurteilen – seit 2013 ausdrücklich auch mit Blick auf psychische Belastungen, z. B. durch Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz.

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Für Auszubildende unter 18 Jahren gelten besondere Schutzvorschriften nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Es schützt vor gefährdenden, überfordernden oder sittlich belastenden Tätigkeiten.

Siebttes Sozialgesetzbuch (SGB VII) – gesetzliche Unfallversicherung

Das SGB VII regelt die gesetzliche Unfallversicherung. Diese hat als Aufgabe, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Gewaltereignisse können als Arbeitsunfall gelten. Betroffene haben dann Anspruch auf Leistungen zur Rehabilitation und Wiedereingliederung.

DGUV Vorschrift 1

Die DGUV Vorschrift 1 verpflichtet Unternehmen, die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu treffen.

Dazu zählen:

- die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- die Aktualisierung bei Veränderungen im Betrieb
- die Dokumentation von Schutzmaßnahmen und Wirksamkeit
- die Auskunftspflicht gegenüber zuständigen Unfallversicherungsträgern

Fürsorgepflicht nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)

Arbeitgebende haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten, auch in Bezug auf psychische Belastungen.

Strafrechtliche Bestimmungen

Das Strafgesetzbuch schützt u. a. vor:

- Körperverletzung (§ 223 StGB)
- Beleidigung und Verleumdung (§§ 185 ff. StGB)
- Bedrohung und Nötigung (§§ 240, 241 StGB)
- sexueller Belästigung (§ 184i StGB)

Diese Vorschriften gelten auch für digitale Kommunikation.

1.3 Prävalenzen arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung

Die Prävalenz beschreibt den Anteil einer Berufsgruppe, der von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung betroffen ist. Auszubildende und Studierende in der Pflege wurden in Bezug auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz als besonders gefährdete Zielgruppe identifiziert. Dies liegt u. a. daran, dass sie aufgrund ihres jungen Alters, ihrer Unerfahrenheit und ihrer mangelnden Berufserfahrung besonders anfällig sind (Mohamed et al., 2024).

1.3.1 Betroffenheit im Gesundheitssektor

In einer umfassenden Übersichtsarbeit zeigten Rossi et al. (2023) die globale Prävalenz von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung gegen Gesundheitspersonal auf. Die nachfolgende Tabelle präsentiert die globalen Prävalenzen nach Gewaltform.

Gewaltform	Prävalenz
Gesamtgewalterfahrung	50–75 %
Psychische Gewalt (nonverbale/verbale Gewalt, Mobbing)	44–64 %
Sexualisierte Gewalt und Belästigung	< 25 %
Physische Gewalt	< 25 %

Ein Review von Liu et al. (2019) identifizierte Pflegekräfte als die Berufsgruppe mit der höchsten Exposition gegenüber allen Formen von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung innerhalb des Gesundheitspersonals. Weitere Risikofaktoren für das Erleben von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung waren ein junges Alter und eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden pro Woche.

Für Deutschland wurden die Prävalenzen für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in zwei Studien untersucht. Eine Studie widmete sich den Belastungen durch Aggression und Gewalt gegen Beschäftigte in der Pflege- und Betreuungsbranche in Deutschland. Von den 1.598 Befragten gaben 79,5 % an, in den vergangenen zwölf Monaten Gewalt erlebt zu haben. 94,1 % von ihnen beschrieben das Erleben verbaler Gewalt, 69,8 % das Erleben körperlicher Gewalt. Der Anteil examinierter Pflegekräfte in der Stichprobe betrug 44,5 % (Schablon et al., 2018).

Eine weitere Studie befasste sich mit der Frage, wie häufig Gesundheitsfachkräfte von sexueller Belästigung betroffen sind, die von Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten sowie Bewohnerinnen und Bewohnern ausgeht. Das Ergebnis: 62,5 % der Befragten erlebten in den vergangenen zwölf Monaten nonverbale sexuelle Belästigung. Darüber hinaus gaben 67,1 % der Befragten an, verbale sexuelle Belästigung erlebt zu haben, während 48,9 % körperliche sexuelle Belästigung erfahren hatten. In der vorliegenden Stichprobe waren 42,7 % examinierte Pflegekräfte (Adler et al., 2021).

1.3.2 Betroffenheit unter Auszubildenden und Studierenden

Eine Metaanalyse von Mohamed et al. (2024) untersuchte die globalen Prävalenzen von erlebter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz bei Pflegestudierenden. Die nachfolgende Tabelle präsentiert die globalen Prävalenzen nach Gewaltform.

Gewaltform	Prävalenz
Verbale Gewalt	66,1 %
Mobbing	61,5 %
Sexualisierte Gewalt und Belästigung	21,3 %
Physische Gewalt	17,3 %
Bedrohungen	10,9 %

Diese Tendenz wird in weiteren Übersichtsarbeiten bestätigt (Hallett et al., 2023; Lu et al., 2024). Eine weitere Metaanalyse von Lu et al. (2024) untersuchte die Prävalenz des Miterlebens von Gewalthandlungen. Diese lag mit 53,8 % höher als die Prävalenz des eigenen Erlebens von Gewalt mit 45,4 %.

In den Übersichtsarbeiten wurden Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte, Patientinnen und Patienten, Angehörige, anderes Gesundheitspersonal, Lehrkräfte, Tutorinnen und Tutoren sowie Vorgesetzte als Gruppen identifiziert, von denen Gewalt ausgeht (Hallett et al., 2023; Mohamed et al., 2024). Die nachfolgende Tabelle präsentiert die globalen Prävalenzen nach Gewaltverursachenden.

Gewaltverursachende	Prävalenz
Pflegekräfte	24,2 %
Patientinnen und Patienten	22,8 %
Lehrkräfte	16,3 %
Andere Auszubildende und Studierende	13,2 %
Praxisanleitende sowie Mentorinnen und Mentoren	12,6 %
Medizinisches Hilfspersonal	9,9 %
Angehörige	9,4 %
Ärztinnen und Ärzte	8,5 %
Pflegedienstleitende	7,5 %

Es wird angenommen, dass die Dunkelziffer bei der Meldung von Gewaltereignissen durch Auszubildende und Studierende in der Pflege hoch ist und die tatsächlichen Prävalenzen deutlich höher liegen. Studienergebnisse zeigen, dass Gewaltereignisse häufig nicht gemeldet werden. Gründe für die fehlende Meldung waren folgende (Hallett et al., 2021; Üzar-Özçetin et al., 2021):

- Das Erleben von arbeitsplatzbezogener Gewalt wird als normale und zu erwartende Erfahrung in der Krankenpflege betrachtet.
- Studierende wurden von den Teammitgliedern der Station nicht dazu ermutigt, Gewaltvorfälle zu melden.
- Gewalt, die durch Patientinnen und Patienten erlebt wird, wird in der Regel durch das krankheitsbedingte Verhalten oder psychische Erkrankungen entschuldigt.
- Die Vorfälle wurden als akzeptabel erachtet.
- Die Vorfälle wurden aus Angst vor den Konsequenzen nicht gemeldet.
- Nach der Meldung des Ereignisses wurden keine Maßnahmen ergriffen.

1.4 Folgen von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung

Die Folgen von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung lassen sich in drei Kategorien unterteilen: körperliche Gesundheitsschäden und Verletzungen, psychische Folgen sowie Konsequenzen für die Arbeitsbeziehung und das Unternehmen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die am häufigsten auftretenden Folgen von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung.

Körperliche Gesundheitsschäden/ Verletzungen	Psychische Folgen	Konsequenzen für die Arbeitsbeziehung und das Unternehmen
• Riss-/Bisswunden, Hämatome, Schmerzen • Kopfschmerzen, Kopfverletzungen • Schlafstörungen • Appetitlosigkeit • Muskel- und Skelettverletzungen • Knochenbrüche • Körperliche Behinderungen • Chronische Schmerzen • ...	• Demotivation • Angst, Rückzug, Vermeidung • Erregung, Ärger, Wut • Stress • Burnout • Soziale Isolation • Depressionen • Anhaltende psychische Störungen, z. B. Anpassungsstörungen und PTBS, Substanzkonsum • ...	• Vermeidungsverhalten gegenüber Patientinnen und Patienten • Spannungen im Team, mehr Konfliktsituationen • Reduzierte Arbeitszufriedenheit • Geringere Motivation • Erhöhte Abwesenheit vom Arbeitsplatz • Fluktuation • Absicht, den Pflegeberuf zu verlassen • Stellenneubesetzungen • Betriebswirtschaftlicher Schaden • ...

Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz haben nicht nur individuelle gesundheitliche und psychische Auswirkungen, sondern verursachen auch erhebliche wirtschaftliche Kosten, sowohl für die betroffenen Personen als auch für Unternehmen und das Gesundheitssystem insgesamt.

Direkte Kosten für Arbeitgebende	Indirekte wirtschaftliche Effekte
• Mehraufwand im Personalmanagement, z. B. durch die Aufarbeitung von Vorfällen, Konfliktmoderation und Präventionsmaßnahmen • Arbeitsunfähigkeit und Ausfallzeiten, die zu Produktivitätsverlusten führen	• Sinkende Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden • Reputationsschäden, die die Attraktivität als Arbeitgeberin

• Kosten für medizinische Versorgung oder psychologische Betreuung betroffener Beschäftigter • Vertretungskosten, z. B. durch zusätzliches Personal, Überstunden oder Zeitarbeitskräfte und Stellenneubesetzungen • Verlust von Fachkräften, etwa durch Fluktuation, Frühverrentung oder Berufsaufgabe • Kosten für arbeitsrechtliche Konflikte oder gerichtliche Auseinandersetzungen • ...	bzw. Arbeitgeber gefährden können • Zunehmende Fehlerhäufigkeit und Versorgungsrisiken, z. B. in der Patientenpflege • ...
--	---

Darüber hinaus entstehen volkswirtschaftliche Kosten, wenn betroffene Personen längerfristig krankgeschrieben werden, psychisch erkranken oder dauerhaft aus dem Beruf ausscheiden. Diese Folgekosten belasten nicht nur Unternehmen, sondern auch Sozialversicherungsträger und das Gesundheitssystem insgesamt (Maercker und Hecker, 2016; Pagnucci et al., 2022).

Gewalterfahrungen wirken sich bei Auszubildenden und Studierenden vielschichtig aus. Neben körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen zeigen sich insbesondere negative Auswirkungen auf den Ausbildungsverlauf und die berufliche Sozialisation:

- Beeinträchtigung der Lernleistung und Konzentrationsfähigkeit
- anhaltender Stress und Ängste vor erneuten Übergriffen
- Untergrabung des beruflichen Selbstwertgefühls sowie der eigenen Handlungskompetenz
- Zweifel an der Eignung oder der Attraktivität des gewählten Berufs
- emotionale Erschöpfung, Frustration und Rückzug
- verminderte Motivation, sich aktiv in Lernprozesse einzubringen
- erhöhtes Risiko für Ausbildungsabbrüche oder Berufsflucht

Studien zeigen, dass Belästigungs- und Gewaltereignisse häufig nicht gemeldet werden (Hallett et al., 2021; Üzar-Özçetin et al., 2021). So wird eine Kultur des Schweigens begünstigt, die eine Aufarbeitung und Prävention zusätzlich erschwert. Langfristig können solche Erfahrungen zu chronischen psychischen Belastungen, beruflicher Entfremdung und einem Verlust von Nachwuchskräften führen. Gerade vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels im Gesundheitswesen ist es von zentraler Bedeutung, auch für Auszubildende und Studierende strukturelle Schutzmechanismen und verbindliche Meldewege zu etablieren, um deren Sicherheit, Wohlbefinden und berufliche Entwicklung nachhaltig zu fördern (Dafny et al., 2023).

Es ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung von Gewalt stets subjektiv ist. Bei allen Formen von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz ist das subjektive Empfinden der betroffenen Person maßgeblich. Die Absicht der handelnden Person oder die Einschätzung von Außenstehenden sind in diesem Zusammenhang nicht relevant. Gewalterfahrungen müssen stets ernst genommen werden, unabhängig von ihrer äußeren Wirkung. Nur so können Betroffene geschützt, unterstützt und langfristig gestärkt werden.

Die Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz sind vielschichtig und können sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen. Darüber hinaus können Gewaltereignisse die Arbeitsbeziehungen belasten und im schlimmsten Fall zu einer höheren Abwesenheits- und Fluktuationsrate führen. Die Folgen arbeitsplatzbezogener Gewalt sind somit nicht nur für die betroffenen Personen negativ, sondern können sich auch auf die Qualität der Patientenversorgung und die wirtschaftliche Stabilität der Gesundheitseinrichtungen auswirken.

1.5 Ursachen und Risikofaktoren von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung

Die Entstehung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Gesundheits- und Pflegebereich ist ein komplexes Problem, das durch eine Vielzahl von Einflussfaktoren begünstigt werden kann. Dabei wird zwischen Ursachen und Risikofaktoren unterschieden. Die Ursachen umfassen die direkten Auslöser oder Hauptgründe, die zu der Entstehung von Gewalt führen. Ohne diese Ursachen würde das Gewaltverhalten nicht auftreten.

Risikofaktoren dagegen sind begünstigende Bedingungen, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Gewalt auftritt. Gewalt ist jedoch nicht zwangsläufig die Folge. Die Faktoren lassen sich in unterschiedliche Kategorien einteilen, die sowohl auf individueller und auf organisatorischer als auch auf struktureller Ebene verortet sind. Im Folgenden werden zentrale Risikofaktoren systematisch dargestellt:

1. Merkmale von Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten sowie zu Betreuenden

Einige Merkmale von zu Betreuenden und zu Pflegenden können das Risiko für aggressives oder gewalttätiges Verhalten erhöhen. Dazu zählen u. a.:

- vorherige Gewalterfahrungen oder gewalttätiges Verhalten in der Vorgeschichte
- kognitive Einschränkungen (z. B. Demenz, Delir, neurologische Erkrankungen)
- Substanzmittelabusus (z. B. Alkohol, Drogen, Medikamente)
- impulsives, antisoziales oder autoaggressives Verhalten

- ausgeprägte Krankheitsängste oder Misstrauen gegenüber medizinischem Personal
- Nebenwirkungen oder Wechselwirkungen von Medikamenten, die zu Verwirrtheit, Erregung oder Aggression führen können

2. Arbeitsorganisatorische Bedingungen

Strukturelle und/oder organisatorische Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag erhöhen das Risiko für gewaltbegünstigende Situationen:

- Zeit- und Termindruck
- hohe oder zunehmende Arbeitsbelastung
- fehlende personelle, materielle oder zeitliche Ressourcen
- Alleinarbeit
- Spät- oder Nachtschichten
- physisch belastende Tätigkeiten
- unzureichende Übergaben oder Informationsdefizite hinsichtlich besonderer Risiken oder Verhaltensauffälligkeiten
- fehlende oder gestörte Pausen
- Arbeitsabläufe mit Störungen und/oder Wartezeiten

3. Arbeitsklima, Führung und Organisationskultur

Auch das psychosoziale Klima im Team und die Unternehmenskultur spielen eine zentrale Rolle:

- mangelnde Fähigkeit zur Wahrnehmung von Gewalt
- geringes Problembewusstsein, insbesondere auf höheren Hierarchieebenen
- negative Arbeitsatmosphäre, geprägt durch Misstrauen oder mangelnde Unterstützung
- hohe Fluktuation im Team, die zu Unsicherheiten und fehlender Kontinuität führt
- Führungsstile, die auf Dominanz, Kontrolle, Schuldzuweisung oder Gleichgültigkeit basieren
- fehlende Unterstützung bei Vorfällen, etwa durch Bagatellisierung oder Nichtbeachtung

4. Arbeitsumgebung

Die physische Umgebung kann das Risiko für Eskalationen erhöhen, insbesondere wenn sie als unangenehm, unsicher oder stressfördernd empfunden wird:

- Lage der Einrichtung in sozial belastetem Umfeld
- beengte, schlecht gestaltete oder überfüllte Räumlichkeiten
- hoher Lärmpegel und dauerhafte akustische Belastung
- unzureichende Belüftung, Hitze oder unkomfortable Raumtemperaturen

5. Merkmale der Beschäftigten

Auch persönliche Merkmale und zwischenmenschliche Dynamiken im Team können eine Rolle spielen:

- anhaltend hohes Stressniveau, das die Frustrationstoleranz senkt
- Konflikte im Team oder mit Vorgesetzten
- ungünstige Persönlichkeitsmerkmale, z. B. feindselige Haltung, Pessimismus oder geringe Selbstkontrolle

Einige Faktoren beziehen sich direkt auf die individuelle Position im Berufsleben und die persönliche Berufserfahrung:

- junges Alter
- geringe Berufserfahrung oder neu sein am Arbeitsplatz
- Unsicherheit in der Rolle, insbesondere bei Berufsunerfahrenen oder Auszubildenden
- fehlende Schulung im Umgang mit kritischen Situationen

Zu den Risikofaktoren, die besonders auf Auszubildende und Studierende zutreffen, zählen ein junges Alter, Unerfahrenheit, mangelnde Berufserfahrung sowie mangelnde Erfahrung mit Gewaltsituationen.

1.6 Gewaltprävention

Angesichts der hohen Prävalenz von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung im Gesundheitswesen und den daraus resultierenden physischen, psychischen sowie beruflichen Folgen ist Gewaltprävention ein zentrales Element des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Das Erleben von Gewalt und Belästigung ist neben möglichen körperlichen Schädigungen eine erhebliche psychische Belastung, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden gefährdet und die Qualität der Versorgung von zu Betreuenden und zu Pflegenden negativ beeinflusst.

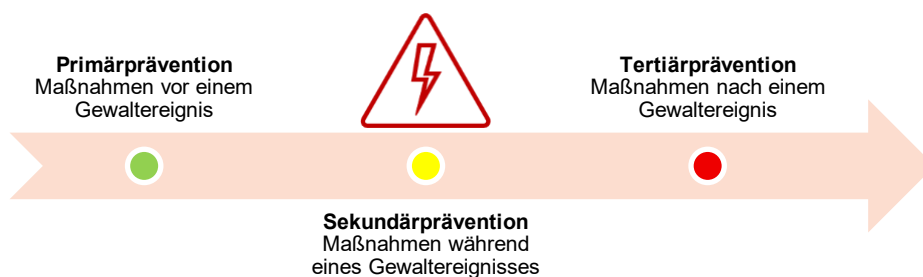
Maßnahmen zur Prävention, die darauf abzielen, Gewaltsituationen zu verhindern und die Sensibilisierung und Handlungskompetenz der Beschäftigten im Umgang mit Gewalt und Belästigung zu stärken, leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, zur Stärkung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie zur langfristigen Bindung von Fachkräften. Gezielte Gewaltprävention verringert die Absicht, den Beruf zu wechseln (Choi und Lee, 2017; Laschinger et al., 2016).

1.6.1 Stufen der Gewaltprävention

Maßnahmen zur Gewaltprävention lassen sich in drei zeitlich und inhaltlich aufeinander aufbauende Kategorien gliedern:

- **Primärprävention – vorher** (Maßnahmen vor einem Gewaltereignis)
- **Sekundärprävention – während** (Maßnahmen während eines Gewaltereignisses)
- **Tertiärprävention – danach** (Maßnahmen nach einem Gewaltereignis)

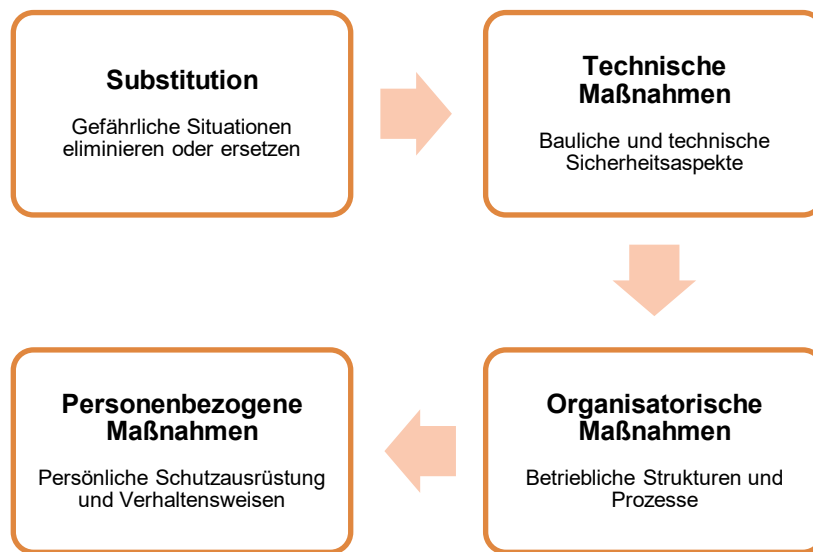
Diese Stufen ermöglichen es, Gewalt am Arbeitsplatz systematisch zu vermeiden sowie frühzeitig zu erkennen und nach einem Vorfall angemessen zu reagieren. Jede Stufe verfolgt dabei spezifische Ziele und beinhaltet unterschiedliche Maßnahmen.



Die Primärprävention (Maßnahmen vor einem Gewaltereignis) zielt darauf ab, Gewalt am Arbeitsplatz bereits im Vorfeld zu verhindern. Sie bildet das Fundament jeder umfassenden Gewaltpräventionsstrategie. Ziel ist es, durch Substitution, technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen (STOP-Prinzip) die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Gewalt grundsätzlich zu verringern (Nau et al., 2019, S. 100).

Bevor Maßnahmen geplant werden, muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, die alle Formen von Gewalt und Belästigung im Betrieb berücksichtigt. Anhand der ermittelten Gefährdungen und Belastungen werden unterschiedliche Präventionsmaßnahmen in einer bestimmten Reihenfolge auf den Betrieb zugeschnitten ausgewählt.

Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die Reihenfolge der Präventionsmaßnahmen.



In Bezug auf das Thema Gewaltprävention können u. a. folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- **Substitution** – vor Vertragsschluss

- Prüfung der Passfähigkeit von Klientel und Einrichtung (baulich, technisch, personell)
- Vermeidung oder Veränderung von Dienstleistungen, die ein hohes Gewaltisiko mit sich bringen (z. B. zentrale Zigaretten-/Geldausgabe, Ersetzen von intravenöser durch orale Medikamentengabe)
- Hausverbot für Besuchende und Angehörige
- Kündigung von Betreuungsverträgen (in der Langzeitpflege)

- **Technische Maßnahmen**

- Installation von Notrufsystemen oder Alarmknöpfen
- Verbesserung der Beleuchtung
- Einsatz von Videoüberwachung
- bauliche Veränderungen wie z. B. transparente Türen oder separate Wartebereiche
- sichere Räume/Bereiche, in die Mitarbeitende flüchten können

- **Organisatorische Maßnahmen**

- Anpassung der Schichtplanung zur Vermeidung von Alleinarbeit,
- klare Kommunikations- und Übergabestrukturen
- regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen
- Kooperationen mit anderen Einrichtungen sowie Etablierung eines Sicherheitsdienstes

- strukturelle Überprüfung (Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Stellenanzeigen müssen auf Diskriminierungstatbestände überprüft und ggf. angepasst werden)
- Beachtung des AGG während des gesamten Bewerbungsprozesses (die Förderung einer diversitätsfreundlichen Unternehmenskultur kann die allgemeine Einhaltung des AGG unterstützen)
- Beurteilung von Alleinarbeit
- Schutz vor Dritten (Arbeitgebende müssen auch Beschäftigte schützen, die durch Dritte diskriminiert werden)

• **Personenbezogene Maßnahmen**

- Schulung von Führungskräften und Mitarbeitenden im Umgang mit gewaltbelasteten Teams
- Vermittlung von Hintergrundwissen (Mitarbeitende und Führungskräfte müssen über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen aufgeklärt werden)
- Deeskalationstrainings (hierbei geht es darum, Techniken und Vorgehensweisen zu erlernen, die kontinuierlich dazu genutzt werden können, Arbeitsabläufe, Anforderungen im Berufsalltag und auch zwischenmenschliche Situationen zu gestalten und nachhaltig zu verbessern)
- Fortbildungen zu Störungs- und Krankheitsbildern, Kommunikationstechniken, Selbstkontrolle, Stressregulation, psychoedukative Schulungen, die Wissen über Aggression, deren Ursachen und Dynamiken vermitteln
- Förderung der Selbstwahrnehmung und -reflexion, damit auf eigene Reaktionen bewusst Einfluss genommen werden kann

Es ist zu beachten, dass Maßnahmen der Substitution und technische Maßnahmen immer Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen haben. Die personenbezogenen Maßnahmen werden nach den organisatorischen Maßnahmen umgesetzt. Die Maßnahmen greifen jedoch oft ineinander.

Auch für Auszubildende spielt die Primärprävention eine zentrale Rolle. Aufgrund ihrer fehlenden Berufserfahrung, ihrer oftmals noch unsicheren Position im Team sowie ihrer begrenzten Handlungskompetenz sind sie besonders vulnerabel gegenüber Gewaltsituationen. Aus diesem Grund ist es von entscheidender Bedeutung, dass technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen auch auf die Bedürfnisse von Auszubildenden abgestimmt werden.

Um wirksame Maßnahmen zur Substitution zu etablieren, müssen Führungskräfte und Ausbildungsverantwortliche im Betrieb klären, welche Tätigkeiten Auszubildende nicht oder nur unter Anleitung ausführen sollten (z. B. Versorgung bestimmter zu Pflegenden, das Duschen von zu Pflegenden im ersten Ausbildungsjahr oder die Intimirasur im Vorfeld von Operationen im ersten Ausbildungsjahr). Zu den Maßnahmen zählen u. a. eine transparente Dienstplanung mit klar definierten Zuständigkeiten, der Ausschluss von Alleinarbeit, insbesondere in Risikobereichen, sowie die aktive Einbindung in Übergaben und Teamsitzungen. Ein wertschätzendes und unterstützendes Arbeitsklima kann ebenfalls dazu beitragen, dass Auszubildende ein Gefühl der Sicherheit entwickeln und handlungssicherer im Umgang mit herausfordernden Situationen werden.

Darüber hinaus sind Einrichtungen dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass Auszubildende von Beginn an mit den relevanten Schutzkonzepten vertraut gemacht werden. Führungskräfte müssen dahin gehend Auszubildende einmal jährlich verpflichtend unterweisen (§ 4 DGUV Vorschrift 1) – bei Minderjährigen halbjährlich (§ 29 JArbSchG). Dies kann beispielsweise durch eine strukturierte Einarbeitung, regelmäßige Informationen zum Notfallmanagement und die Bereitstellung gezielter Ansprechpersonen bei erlebten Gewaltsituationen erfolgen. Primärprävention bedeutet in diesem Zusammenhang auch, einen Rahmen zu schaffen, in dem Auszubildende nicht nur geschützt, sondern auch ernst genommen und systematisch in gewaltpräventive Strukturen eingebunden werden.

Die Sekundärprävention (Maßnahmen während eines Gewaltereignisses)

fokussiert sich auf das akute Erkennen und Unterbrechen von Gewaltsituationen. Ziel ist es, Eskalationen möglichst frühzeitig zu verhindern und betroffene Mitarbeitende im Moment der Gefährdung zu schützen. Sie zielt darauf ab, individuelle Kompetenzen und Strategien zu stärken, mit denen Mitarbeitende in potenziellen Gewaltsituationen sicher und deeskalierend reagieren können. Sie setzt am Verhalten der Beschäftigten an und befähigt sie, sich in Bedrohungssituationen angemessen zu verhalten und Gewalt möglichst frühzeitig zu erkennen oder zu vermeiden.

Maßnahmen der Sekundärprävention sind u. a.:

- Rollenspiele und Simulationstrainings, in denen realistische Szenarien durchgespielt werden
- Teamabsprachen und Verhaltensregeln, z. B. Umgang mit aggressiven Personen oder Maßnahmen bei Alleinarbeit
- Notfallplan, Trainings zu Flucht- und Abwehrtechniken
- Meldekette/Meldeverfahren mit konkreten Ansprechpersonen im Unternehmen (z. B. Mitarbeitendenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) (Nau et al., 2019; Vaupel, 2024)

Die Sekundärprävention nimmt für Auszubildende ebenfalls eine zentrale Rolle ein. Da sie häufig erstmals mit herausfordernden Situationen konfrontiert werden, ist es besonders wichtig, sie gezielt auf den sicheren Umgang mit potenziell gewaltbesetzten Situationen vorzubereiten. Durch praxisnahe Schulungen können Auszubildende lernen, frühzeitig Anzeichen von Aggression zu erkennen, angemessen zu reagieren und sich selbst sowie andere zu schützen.

In diesen Schulungen sollten sie sich über erlebte Situationen austauschen, Erlebtes einordnen, Unsicherheiten besprechen und gemeinsam mit Lehrkräften und Fachkräften Handlungsmöglichkeiten entwickeln können. Zudem sollten Auszubildende ermutigt werden, im Ernstfall Hilfe zu holen, Verantwortung abzugeben und Gewaltsituationen zu melden, ohne Sorge vor negativen Konsequenzen oder Schuldzuweisungen haben zu müssen.

Zusammengefasst: Maßnahmen der Sekundärprävention:

- **Technisch/baulich:** trennende Elemente, die vor Übergriffen schützen; sichere Bereiche, in die Mitarbeitende flüchten können; Meldesysteme zum Absetzen eines Notrufs (Telefone, Personen-Notsignal-Anlagen)
- **Organisatorisch:** Notfallplan; Dienstanweisung zu Arbeitskleidung, Schmuck, Schuhwerk; Einsatz von Sicherheitspersonal; Absprachen mit der örtlichen Polizei und Rettungskräften; ggf. betriebliches Konzept zur Umsetzung freiheitsentziehender Maßnahmen auf der Grundlage rechtlicher Vorgaben
- **Personenbezogen:** Unterweisung zum Notfallplan, ggf. mit praktischen Übungen, ggf. zur Handhabung von Personen-Notsignal-Anlagen (PNA), zu Selbst- und Fremdschutz; Schulungen zu körperlichen Abwehr- und Fluchttechniken; ggf. Qualifizierung zur Umsetzung freiheitsentziehender Maßnahmen (VBG, o. J.)

Die Tertiärprävention (Maßnahmen nach einem Gewaltereignis) ist ein wichtiger Bestandteil eines umfassenden Gewaltmanagements und setzt nach einem Gewaltereignis ein. Ihr Ziel ist es, die Folgen für die Betroffenen zu minimieren, das Team zu stabilisieren und künftige Vorfälle durch Anpassungen im System zu vermeiden. Das Erleben von Gewalt stellt einen Arbeitsunfall dar. Aus diesem Grund ist es entscheidend, dass im Arbeitskontext jedes Erleben von Gewalt gemeldet wird. Die Meldung von Gewaltereignissen dient auch der Sicherstellung des versicherungsrechtlichen Anspruchs der Beschäftigten bei Folgeschäden.

Relevante Maßnahmen der Tertiärprävention sind:

- Eine betriebliche Beschwerdestelle muss eingerichtet, bekannt gemacht und besetzt werden, um Beschwerden entgegenzunehmen und zu bearbeiten (Vorfall bleibt nicht mehr anonym und muss verfolgt werden).

- Einrichtung einer Beschwerdestelle bei Diskriminierung (§ 13 AGG)
- Dokumentation und Analyse des Vorfalls, um Ursachen zu identifizieren, strukturelle Schwächen aufzudecken und den versicherungsrechtlichen Anspruch der Beschäftigten bei Folgeschäden zu sichern
- Unterbindung: Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot müssen geeignete Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung oder Versetzung ergriffen werden.
- Kündigung: Im Falle einer schwerwiegenden Benachteiligung durch Mitarbeitende ist auch eine Kündigung als Maßnahme möglich.
- Reflexions- und Fallbesprechungsangebote
- psychosoziale Erstbetreuung der Betroffenen, z. B. durch kollegiale Ersthilfe oder externe psychologische Unterstützung
- ggf. Kooperation mit Beratungsstellen (anonyme Beratung möglich)
- Angebot probatorischer Psychotherapiestunden
- Nachbesprechung (Debriefing) im Team, um das Erlebte zu reflektieren, Unterstützung anzubieten und Vertrauen wiederherzustellen
- Evaluation und ggf. Anpassung der Notfall- und Präventionsmaßnahmen
- Wiedereingliederungsunterstützung für Betroffene, z. B. durch gestufte Rückkehrmodelle oder individuelle Gespräche mit Führungskräften
- Angebote zur Supervision oder externen Beratung, insbesondere bei schweren oder wiederholten Vorfällen
- Bereitstellung von Ansprechpersonen, wie Sicherheitsbeauftragten oder (kollegialen) Ersthelfenden, die in akuten Fällen unterstützen können (VBG, o. J.)

Damit zeitnah Schutzmaßnahmen eingeleitet, die Ursachen analysiert und betroffene Personen angemessen unterstützt werden können, ist es von entscheidender Bedeutung, dass jedes Gewaltereignis gemeldet wird.

Die Unterstützung nach einem Gewaltereignis ist eine Aufgabe der Unfallversicherungsträger.

Gerade in der Ausbildung ist es wichtig, Gewalterfahrungen nicht zu relativieren oder zu verschweigen, sondern sie professionell aufzuarbeiten und zu begleiten.

Für Auszubildende bedeutet dies insbesondere:

- Gewaltereignisse sollten immer formell gemeldet werden, da dies die Voraussetzung für weiterführende Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen bildet.
- Es besteht Anspruch auf psychosoziale Unterstützung, etwa durch Praxisanleitung, Teammitglieder oder externe Hilfsangebote.

- Der Unfallversicherungsträger macht nach einem gemeldeten Gewaltereignis Unterstützungsangebote, um die psychische Verarbeitung zu begleiten.
- Teamgespräche, Supervision und Nachbesprechungen (Debriefings) fördern die Reflexion und dienen der Prävention künftiger Ereignisse.

Die Integration von Tertiärprävention in die Ausbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung eines professionellen Umgangs mit Gewaltereignissen und zur Förderung der psychischen Gesundheit von Betroffenen. Aus diesem Grund ist es elementar, dass im Rahmen der Ausbildung auf die Meldung von Ereignissen und die Unterstützungsangebote hingewiesen wird.

1.7 Gewaltprävention als Thema in der Pflegeausbildung

Die Auseinandersetzung mit Gewalt und Gewaltprävention ist ein zentraler Aspekt der pflegerischen Ausbildung. Pflegefachkräfte sehen sich im Berufsalltag mit verschiedenen Formen von Gewalt konfrontiert, sei es durch Patientinnen und Patienten, Angehörige, Teammitglieder oder strukturelle Rahmenbedingungen. Aus diesem Grund ist es entscheidend, bereits während der Ausbildung Handlungskompetenzen zur Vermeidung, Deeskalation und Reflexion von Gewalt zu vermitteln.

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über die Verankerung des Themas Gewaltprävention im Rahmenlehrplan, im Hamburger Curriculum und in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung.

Verankerung im Rahmenlehrplan der generalistischen Pflegeausbildung

Im Rahmenausbildungsplan (1. Aktualisierung, November 2023) finden sich zahlreiche direkte Bezüge zum Thema Gewaltprävention, insbesondere in pflichtspezifischen Einsätzen, wie psychiatrischen sowie kinder- und jugendpsychiatrischen Einsätzen:

- S. 64: Interventionen zur Vermeidung von Gewalt im Rahmen des Pflichtmoduls „Psychiatrische Versorgung“
- S. 66/S. 91/S. 109: Auseinandersetzung mit selbst- oder fremdgefährdender Gewalttätigkeit
- S. 71: Gewaltprävention als teambezogene, institutionelle und gesellschaftliche Aufgabe im Pflichtbereich Kinder- und Jugendpsychiatrie
- S. 78: allgemeine Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalt
- S. 93: Fallbesprechungen als Reflexionsinstrument, z. B. bei drohender Gewalt oder Machtmissbrauch

Verankerung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV)

Auch in der Anlage II der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sind Kompetenzen definiert, die einen klaren Bezug zum Thema Gewalt haben:

- I.2.d: Auszubildende sollen Hinweiszeichen für Gewalt erkennen und ihre Beobachtungen im therapeutischen Team reflektieren.
- II.1.g: Pflegefachpersonen sollen Phänomene von Macht und Machtmissbrauch erkennen und reflektieren können.
- III.3.c: Im interprofessionellen Kontext sollen Auszubildende lernen, Konflikte gemeinsam zu bearbeiten und sich an der Entwicklung von Schutzkonzepten gegen Gewalt zu beteiligen.

Berücksichtigung im Hamburger Curriculum (exemplarisch)

Auch im Hamburger Curriculum (Juni 2022) wird Gewaltprävention an verschiedenen Stellen systematisch integriert. Besonders hervorzuheben sind:

- S. 5 und S. 71 (BHF 23): Das Modul „Macht und Ohnmacht erkennen, Gewalt vermeiden – Menschen in der Pflege vor Gewalt schützen“ ist explizit der Sensibilisierung und dem Schutz vor Gewalt gewidmet (60 Unterrichtsstunden).
- S. 37 (BHF 10): Entwicklung einer professionellen Haltung unter Berücksichtigung von Macht, Ohnmacht und Gewalterfahrungen in der stationären Langzeitpflege
- S. 39 (TK 7): Identifikation von Hinweiszeichen für Gewalt im Pflegealltag sowie Nutzung reflexiver Lehr-Lern-Formate zur Aufarbeitung entsprechender Situationen
- S. 51 (TK 2): Thematisierung von Kommunikationsbarrieren, Konflikten und Gewaltphänomenen, insbesondere im interkulturellen Kontext

Gewaltprävention ist ein fester Bestandteil der generalistischen Pflegeausbildung. In einer Vielzahl von Modulen und Lerneinheiten werden Auszubildende dazu befähigt, Gewalt zu erkennen, einzuordnen und angemessen darauf zu reagieren. Die curriculare Verankerung verdeutlicht, dass der Schutz vor Gewalt und die Entwicklung professioneller Handlungskompetenzen zentrale Ausbildungsziele sind. Um dem hohen Risiko arbeitsplatzbezogener Gewalt im Gesundheitswesen wirksam zu begegnen, ist es daher unerlässlich, das Thema strukturell zu stärken, verbindlich im Unterricht zu verankern und durch praxisorientierte Methoden, wie Fallbesprechungen, Simulationstrainings oder kollegiale Beratung, nachhaltig zu vertiefen.

1.8 Literatur

Adler, M., Vincent-Höper, S., Vaupel, C., Gregersen, S., Schablon, A., & Nienhaus, A. (2021). Sexual Harassment by Patients, Clients, and Residents: Investigating Its Prevalence, Frequency and Associations with Impaired Well-Being among Social and Healthcare Workers in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5198. doi.org/10.3390/ijerph18105198

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (o. J.a). *Diskriminierungsformen*. www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (o. J.b). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-node.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2023). *Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/gesetz-beseitigung-von-gewalt-belaestigung-in-der-arbeitswelt.html (zuletzt geprüft am 20. Februar 2026)

Choi, S.-H., & Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 25(7), 508–518. doi.org/10.1111/jonm.12488

Dafny, H. A., McCloud, C., Pearson, V., Brown, S., Phillips, C., Waheed, N., Freeling, M., Parry, Y. K., & Champion, S. (2023). Nursing students' experience of workplace violence in clinical practice: A qualitative systematic review. *Journal of Clinical Nursing*, 32(17–18), 6136–6164. doi.org/10.1111/jocn.16746

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (Hrsg.) (2019). *Mobbing – Organisationshilfe zum konstruktiven Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz*. <http://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3723>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.) (o. J.). *Gewalt und Mobbing in der Arbeitswelt – Gewalt am Arbeitsplatz*. www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/gewalt-mobbing/index.jsp

Gehrke, A. (2017). Gewalt am Arbeitsplatz und Möglichkeiten der Prävention. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2017* (S. 93–99). Berlin, Heidelberg: Springer. doi.org/10.1007/978-3-662-54632-1_9

- Hallett, N., Gayton, A., Dickenson, R., Franckel, M., & Dickens, G. L. (2023). Student nurses' experiences of workplace violence: A mixed methods systematic review and meta-analysis. *Nurse Education Today*, 128, 105845. doi.org/10.1016/j.nedt.2023.105845
- Hallett, N., Wagstaff, C., & Barlow, T. (2021). Nursing students' experiences of violence and aggression: A mixed-methods study. *Nurse Education Today*, 105, 105024. doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105024
- International Labour Organization (ILO) (2019). *Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – Übereinkommen Nr. 190, Empfehlung Nr. 206 und die dazugehörige EntschlieÙung*. www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_739255.pdf
- Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen e. V. (KGNW) (2024). *Gewalt und Gewaltprävention im Krankenhaus – Ein Leitfaden mit Handlungsempfehlungen und Praxistipps für Geschäftsführer und Führungskräfte*.
- Laschinger, H. K. S., Cummings, G., Leiter, M., Wong, C., MacPhee, M., Ritchie, J., Wolff, A., Regan, S., Rhéaume-Brüning, A., Jeffs, L., Young-Ritchie, C., Grinspun, D., Gurnham, M. E., Foster, B., Huckstep, S., Ruffolo, M., Shamian, J., Burkoski, V., Wood, K., & Read, E. (2016). Starting Out: A time-lagged study of new graduate nurses' transition to practice. *International Journal of Nursing Studies*, 57, 82–95. doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.005
- Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., Yan, S., Sampson, O., Xu, H., Wang, C., Zhu, Y., Chang, Y., Yang, Y., Yang, T., Chen, Y., Song, F., & Lu, Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(12), 927–937. doi.org/10.1136/oemed-2019-105849
- Lu, X., Hou, C., Bai, D., Yang, J., He, J., Gong, X., Cai, M., Wang, W., & Gao, J. (2024). Prevalence, associated factors, and nursing practice-related outcomes of workplace violence towards nursing students in clinical practice: A systematic review and meta-analysis. *Nurse Education Today*, 133, 106074. doi.org/10.1016/j.nedt.2023.106074
- Maercker, A., & Hecker, Dr. T. (2016). Trauma- und Gewaltfolgen – psychische Auswirkungen. *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 59(1), 28–34. doi.org/10.1007/s00103-015-2259-6

Mohamed, F. B. M., Cheng, L. J., Chia, X. E. C., Turunen, H., & He, H.-G. (2024). Global prevalence and factors associated with workplace violence against nursing students: A systematic review, meta-analysis, and meta-regression. *Aggression and Violent Behavior*, 75, 101907. doi.org/10.1016/j.avb.2023.101907

Nau, J., Walter, G., & Oud, N. (Hrsg.) (2019). *Aggression, Gewalt und Aggressionsmanagement* (2. Auflage). Göttingen: Hogrefe. doi.org/10.1024/85845-000

Pagnucci, N., Ottonello, G., Capponi, D., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., Timmins, F., Sasso, L., & Bagnasco, A. (2022). Predictors of events of violence or aggression against nurses in the workplace: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1724–1749. doi.org/10.1111/ionm.13635

Rossi, M. F., Beccia, F., Cittadini, F., Amantea, C., Aulino, G., Santoro, P. E., Borrelli, I., Oliva, A., Ricciardi, W., Moscato, U., & Gualano, M. R. (2023). Workplace violence against healthcare workers: An umbrella review of systematic reviews and meta-analyses. *Public Health*, 221, 50–59. doi.org/10.1016/j.puhe.2023.05.021

Schablon, A., Wendeler, D., Kozak, A., Nienhaus, A., & Steinke, S. (2018). *Belastungen durch Aggression und Gewalt gegenüber Beschäftigten der Pflege- und Betreuungsbranche in Deutschland – ein Survey* (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege [BGW], Hrsg.). www.bgw-online.de/resource/blob/22246/3cb1bd64d7709df9c977f5c0b2c14121/studie-gewalt-mitteilungen-data.pdf

Thomann, C. (2023). *Gewaltunfälle am Arbeitsplatz – Zahlen aus der Unfallanzeigen-Statistik der DGUV*. *DGUVforum*, 3, 39–46.

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) (Hrsg.) (2022). *Stellungnahme der Vorstandsbeauftragten für Migration, Integration und Anti-Rassismus im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf zur Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags NRW am 18. Januar 2022 zum Thema „Respekt für unser Gesundheitspersonal sicherstellen“ (Antrag der Fraktion SPD/ Drucksache 18/970)*. www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST18-174.pdf

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (2020). Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen. www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/PIN_37.pdf (zuletzt geprüft am 27. Februar 2026)

Üzar-Özçetin, Y. S., Russell-Westhead, M., & Tee, S. (2021). Workplace violence: A qualitative study drawing on the perspectives of UK nursing students. *Collegian*, 28(1), 27–34. doi.org/10.1016/j.colegn.2020.03.001

Vaupel, C. (2024). *Deeskalationsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen*. 59. Jahrgang (12.2024), 744–747.

Zhang, S., Zhao, Z., Zhang, H., Zhu, Y., Xi, Z., & Xiang, K. (2023). Workplace violence against healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(30), 74838–74852. doi.org/10.1007/s11356-023-27317-2

2 Weiterführende Informationen und Medien

Umgang mit Gewalt

www.bgw-online.de/gewalt

Hier finden Sie zahlreiche Informationen rund um das Thema „Belästigung und Übergriffe verhindern – Betroffenen helfen“.

Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte

www.bgw-online.de/media/BGW08-00-070

Hier finden Sie eine Handlungshilfe für Arbeitgebende zur Vorbeugung von Gewalt und Belästigung.

Schutzmaßnahmen: Gewalt verhindern, Sicherheit schaffen

www.bgw-online.de/gewalt-schutzmassnahmen

Hier finden Sie Informationen darüber, wie Unternehmen Übergriffe verhindern können und was sie für Notfälle vorbereiten müssen.

Nils erklärt das Nein zur Gewalt

www.bgw-lernportal.de/uw-mmkb-gewalt

Nils hilft Arbeitgebenden bei Unterweisungen zur Gewaltprävention.

Ausbildungsoffensive Pflege

www.bgw-online.de/ausbildungsoffensive-pflege

Hier finden Sie alle Informationen zur Ausbildungsoffensive Pflege und zur begleitenden Kampagne „Mach Karriere als Mensch!“.

BGW young

Alles rund um die Gesundheit und Themen von Take Care, unterhaltsam, informativ, abwechslungsreich und modern aufbereitet. Die BGW spricht mit der Website www.bgw-young.de und ihren Social-Media-Auftritten ([instagram@bgw-young](https://www.instagram.com/bgw-young)) alle Auszubildenden und (jungen) Menschen an.

Jugend will sich-er-leben

www.jwsl.de/ueber-jwsl/themenarchiv

Das Präventionsprogramm „Jugend will sich-er-leben (JWSL)“ sensibilisiert Auszubildende unter dem Motto „Gewaltfrei? Bin dabei!“. Es beinhaltet sechs Unterweisungsmodulen mit unterschiedlichen Schwerpunkten zum Thema „Gewaltprävention in Ausbildung und Beruf“. Die Module geben Ihnen Impulse für die Unterweisung im Betrieb, lassen jedoch auch Spielraum für Ihre eigene Ausgestaltung und bieten Anregungen, wie Sie das Thema „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ vermitteln können.

Jugend will sich-er-leben

www.jwsl.de/ueber-jwsl/themenarchiv

Das Unterrichtskonzept von JWSL bietet Lehrkräften berufsbildender Schulen einen Leitfaden, der dabei hilft, das Thema „Gewaltprävention in Ausbildung und Beruf“ in ihren Unterricht einzubauen. Es bietet Anregungen für einen abwechslungsreichen Unterricht nach modernen didaktischen Maßstäben: Authentische Beispiele aus der Arbeits- und Lebenswelt der Auszubildenden und interaktive Materialien ermöglichen eine nachhaltige Vermittlung des Themas.

Die magischen Sieben – Online Escape Game für die Pflege

www.bgw-lernportal.de/online-escape

Ein interaktives Online-Spiel mit Rätseln und Aufgaben zu Gefährdungen in der Pflege und ähnlichen Gesundheitsberufen. Nutzen Sie das Spiel, um folgende Gefährdungen auf eine spielerische Art zu vertiefen oder die Auszubildenden in einem Wettbewerb zu den Gefährdungen antreten zu lassen:

- Gefährdung Fehlbelastung
- Gefährdung Hautbelastung
- Gefährdung Infektion
- Gefährdung Gefahrstoffe
- Gefährdung Schichtarbeit
- Gefährdungsbeurteilung



3 Erfolgreiches und nachhaltiges Lernen

In diesem Kapitel stellen wir Ihnen die einzelnen Unterrichtsbausteine zum Thema „Gewaltprävention bei Pflegekräften“ vor, die Sie für Ihre Unterrichtsgestaltung in Auszügen oder in ihrer Gesamtheit nutzen können. In einer tabellarischen Übersicht sind Verknüpfungen zu den Kompetenzbereichen der Anlage 2 der PflAPrV aufgeführt.

Sie erhalten die Beschreibungen der einzelnen Lernbausteine und erfahren, welches Lernziel damit verfolgt wird, welche Methode empfohlen wird und welche Materialien Sie dafür einsetzen können. Sollten Lösungen nicht aufgeführt werden, ist dieses im Text vermerkt und begründet.

Die Inhalte der einzelnen Lerneinheiten orientieren sich an den curricularen Einheiten CE03, CE04 und CE11 des Rahmenlehrplans nach § 53 PflBG und sind stringent aufgebaut. Durch das „Bausteinprinzip“ möchten wir Ihnen jedoch trotzdem die Gelegenheit bieten, Ihren Unterricht so flexibel wie möglich zu gestalten. Wir haben für Sie eine optisch ansprechende und professionelle PowerPoint-Präsentation zur Visualisierung Ihres Unterrichts zusammengestellt. Die dazugehörige Hintergrundinformation gibt Ihnen das nötige Wissen zu diesem Thema und Handlungsempfehlungen für die Unterrichtsgestaltung mit. Die intuitive Benutzeroberfläche macht es möglich, einfach zwischen den einzelnen Lernbausteinen zu wechseln. Wir werden Ihnen im weiteren Verlauf die einzelnen Bausteine und die entsprechende Power-Point-Präsentation vorstellen.

Kompetenzansatz

Der Kompetenzansatz der BGW unterstützt die Lehrkraft dabei, bei den Auszubildenden Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln, die sie benötigen, um komplexe Anforderungen in der beruflichen Praxis kreativ und selbstorganisiert zu bewältigen. Der Kompetenzansatz orientiert sich dabei an der Anlage 2 der PflAPrV der Auszubildenden im beruflichen Bereich. Dazu gehört mehr als nur Wissen um Gesetzestexte oder schematische Abläufe. Die Auszubildenden müssen für ihre wachsenden Herausforderungen im Unternehmen über verschiedene Kompetenzen verfügen, um handlungsfähig zu bleiben.

Die nachfolgenden Kapitel enthalten zu jedem Baustein eine ausführliche Beschreibung mit Zielen, Ablauf, Reflexionsfragen und Materialien. Sie dienen Lehrkräften als praktische Anleitung für Unterricht und Praxisanleitung und bilden die Grundlage für die Umsetzung des Programms.

Die berufliche Praxis stellt gewissermaßen den roten Faden für die Lernenden dar. Dabei ist nicht die Lehrkraft alleiniger „Experte“ / alleinige „Expertin“. Im Lernprozess wird gezielt an den vorhandenen Kompetenzen der Auszubildenden angesetzt. Durch Lernbegleitung wird ihnen aufgezeigt, wie sie diese erweitern können. Der Kompetenzansatz ermöglicht erfolgreiches und nachhaltiges Lernen, weil er mehr ist als reine Wissensvermittlung.

Erfolgreiches und nachhaltiges Lernen umfasst innerhalb der ausgearbeiteten Bausteine folgende Phasen:



© BGW

Welche Phase in den einzelnen Bausteinen erreicht werden soll, haben wir für Sie vor jedem Baustein aufgeführt.

Bevor wir Ihnen die einzelnen Bausteine vorstellen, möchten wir Sie darauf aufmerksam machen, dass wir Ihren Unterricht zusätzlich durch folgende Angebote unterstützen möchten. Nutzen Sie auf dem Lernportal der BGW die **Online-Lernprogramme „Kurz und Kompakt“** zur Unterstützung und nachhaltigen Ergänzung Ihres Unterrichts. Unter www.bgw-lernportal.de/kurzunndkompakt finden Sie viele spannende Informationen zum ergonomischen Arbeiten, zu psychischen Belastungen, zu Hautschutz und vielen weiteren Aspekten. Ob zur **Wissensauffrischung** oder als **kompakte Lerneinheit für zwischendurch** – „Kurz und Kompakt“ ist vielfältig einsetzbar. Die Lerneinheiten lassen sich **ideal in den Schul- und Arbeitsalltag** integrieren, sind **optimal über mobile Endgeräte** aufrufbar und umfassen **max. fünf Min.** Bitte nutzen Sie diese Angebote nach eigenem Ermessen.

4 Tabellarische Übersicht Take Care – Gewalt und Belästigung vorbeugen

Empfohlener Ablaufplan (insgesamt 32 UE)

Die Bausteine sind das praktische Herzstück des Programms. Jeder Baustein vermittelt Wissen, fördert Kompetenzen und schafft Anlässe, Gesundheit im Pflegealltag bewusst wahrzunehmen.

Sie orientieren sich am Rahmenlehrplan Pflege und folgen dem Prinzip: „Wahrnehmen – Verstehen – Anwenden – Verstetigen“.

Lernfelder geben den inhaltlichen Rahmen, Kompetenzbereiche den pädagogischen. So wächst Schritt für Schritt, was gute Pflege immer ausgemacht hat: **verstehen, üben, sicher handeln**.

Umfang	Baustein	Lernziele (Kompetenzen)	Bezug Anlage 2 PflAPrV
2 UE	Baustein 1 – Gewalt hat viele Gesichter	Reflektieren – die Auszubildenden reflektieren erlebte und/oder beobachtete Gewaltereignisse, um sich für das Thema Gewalt zu sensibilisieren. Aneignen – die Auszubildenden eignen sich ein Bewusstsein für das Thema „Gewalt in der Pflege“ an. Sie kennen die Definition von Gewalt und können anhand der Zahlen, Daten und Fakten das Ausmaß von Gewalt in der Pflege einordnen.	I.2.d; II.1.g; III.1.f; V.2.b
4 UE	Baustein 2 – Gewalt in all ihren Formen	Aneignen – die Auszubildenden kennen die verschiedenen Formen von Gewalt und können eigene Beispiele den Formen zuordnen. Reflektieren – die Auszubildenden können eigene oder beobachtete Gewaltereignisse aus LE 1 den einzelnen Formen zuordnen.	I.2.d; II.1.g; III.1.f; V.2.b

Umfang	Baustein	Lernziele (Kompetenzen)	Bezug Anlage 2 PflAPrV
4 UE	Baustein 3 – Gewalt hat viele Ursachen und Risikofaktoren	Aneignen – die Auszubildenden kennen Risikofaktoren und Ursachen von Gewalt. Anwenden – die Auszubildenden können Wissen über Risikofaktoren und Ursachen auf Fallbeispiele anwenden, um diese Faktoren im Berufsalltag schneller zu erkennen.	I.2.d; II.1.f; II.1.g; III.1.f; III.3.c; V.2.b
2 UE	Baustein 4 – Gewalt ist ein Arbeitsunfall	Aneignen – die Auszubildenden kennen relevante Gesetze in Deutschland, die sie vor Gewalt und Belästigung schützen. Aneignen – die Auszubildenden kennen die Verpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Reflektieren – die Auszubildenden wissen, dass ein Gewaltereignis als Arbeitsunfall gemeldet werden muss.	III.3.c; IV.2.a
3 UE	Baustein 5 – Grenzen ernst nehmen	Reflektieren – die Auszubildenden können ihre eigenen Grenzen erkennen und wahrnehmen. Aneignen – die Auszubildenden wissen, was zu tun ist, wenn Grenzen erreicht oder überschritten werden. Aneignen – die Auszubildenden können eigene Grenzen wahrnehmen und sie kommunizieren.	V.2.b; V.2.c

Umfang	Baustein	Lernziele (Kompetenzen)	Bezug Anlage 2 PflAPrV
2 UE	Baustein 6 – Sie sind nicht allein	Aneignen – die Auszubildenden werden für innerbetriebliche Ansprechpersonen sensibilisiert und kennen die Meldewege der jeweiligen Abteilung. Anwenden – die Auszubildenden können das Wissen über Meldewege anwenden. Reflektieren – die Auszubildenden sind sensibilisiert dafür, warum die Meldung von Gewaltereignissen wichtig ist.	III.3.c; V.2.b; V.2.c
4 UE	Baustein 7 – Maßnahmen gegen Gewalt	Aneignen – die Auszubildenden kennen das STOP-Prinzip und können daraus Maßnahmen zur Gewaltprävention ableiten. Reflektieren – die Auszubildenden können die Umsetzung von vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen in ihrem Ausbildungsbetrieb identifizieren.	II.1.f; III.1.f; III.3.c; V.2.b; V.2.c
3 UE	Baustein 8 – Stufen der Gewaltprävention	Aneignen – die Auszubildenden kennen die drei Stufen der Gewaltprävention (Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention) und deren Ziele. Reflektieren – die Auszubildenden können konkrete Maßnahmen den jeweiligen Präventionsstufen zuordnen und auf ihre eigene Ausbildungspraxis beziehen.	II.1.f; III.1.f; III.3.c; V.2.b; V.2.c

Umfang	Baustein	Lernziele (Kompetenzen)	Bezug Anlage 2 PflAPrV
5 UE	Baustein 9 – Deeskalation	Aneignen – die Auszubildenden kennen verschiedene Deeskalationstechniken (verbale, nonverbale, situative). Erleben – die Auszubildenden können diese Techniken praktisch erproben und in Rollenspielen anwenden.	II.1.f; III.1.f; V.2.b; V.2.c
3 UE	Baustein 10 – Was passiert nach einem Gewaltereignis?	Aneignen – die Auszubildenden kennen wichtige Nachsorgekonzepte nach Gewalterfahrungen und interne/externe Hilfsangebote. Aneignen – die Auszubildenden kennen die Nachsorgekonzepte der BGW. Reflektieren – die Auszubildenden können passende Nachsorgeangebote für sich selbst benennen.	III.1.f; III.3.c; V.2.b; V.2.c

Was verstanden wurde und im Arbeitsschutz seinen Rahmen gefunden hat, wird nun zum Lernweg: Aus Wissen wird Können, aus Können wird Routine und aus Routine wird Wollen.

4.1 Baustein 1 – Gewalt hat viele Gesichter

Lernziel:	Reflektieren – die Auszubildenden reflektieren erlebte und/oder beobachtete Gewaltereignisse, um sich für das Thema Gewalt zu sensibilisieren. Aneignen – die Auszubildenden eignen sich ein Bewusstsein für das Thema „Gewalt in der Pflege“ an. Sie kennen die Definition von Gewalt und können anhand der Zahlen, Daten und Fakten das Ausmaß von Gewalt in der Pflege einordnen.
Vorwissen:	nicht benötigt
Methoden:	Lehrvortrag, Quiz, soziometrische Aufstellung
Material:	PPT-Folien, Kärtchen, Pinnwand, evtl. Bodenanker, Skript (S. 5)
Dauer:	2 UE

Aufgabe

Ziel des Lernbausteins ist es, durch die Reflexion von erlebten oder beobachteten Gewaltereignissen einen Einstieg in das Thema Gewalt zu bekommen. Anschließend werden anhand einer soziometrischen Aufstellung (alternativ ein Quiz) Zahlen, Daten und Fakten vorgestellt. Im Anschluss erhalten die Auszubildenden von der Lehrkraft einen kurzen Input zur Definition von Gewalt.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg und Murmelgruppen (ca. 25 Min.)

- **Lehrkraft:** Begrüßung, kurzer Ausblick: Heute steigen wir in das Thema „Gewalt in der Pflege“ ein. Wir beginnen mit Ihren Erfahrungen und Wahrnehmungen.
- **Auftrag an Auszubildende:** in Murmelgruppen (zwei bis drei Personen) sich austauschen über:
 - Welche Bedeutung hat das Thema Gewalt für Sie selbst?
 - Welche Ereignisse haben Sie bereits erlebt oder beobachtet?
- **Produkt:** Jede Murmelgruppe schreibt Stichworte auf Kärtchen (pro Erlebnis oder Gedanke eine Karte).
- **Lehrkraft:** Einsammeln der Karten und Anpinnen an eine „Erfahrungswand“ (sichtbare Sammlung für alle, die später noch genutzt wird)
- **Ziele:** erste Reflexion, Sensibilisierung, persönliche Relevanz sichtbar machen

Phase 2 – soziometrische Aufstellung/Quiz: Zahlen, Daten, Fakten
(ca. 25 Min.)

- **Lehrkraft:** Einleiten: Schauen wir uns an, wie häufig Gewalt im Pflegealltag tatsächlich vorkommt.
 - **Durchführung Variante A – Soziometrie:**
 - Aussagen vorlesen
 - Auszubildende positionieren sich im Raum anhand markierter Prozentzahlen (z. B. 0 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %).
 - Nach jeder Positionierung gibt die Lehrkraft die realen Daten bekannt. → Kurze Reflexion: „Überraschend? Realistisch?“
 - **Durchführung Variante B – Quiz (digital oder auf Papier):**
 - Lehrkraft stellt Multiple-Choice-Fragen (z. B. Slido, Mentimeter, Kahoot oder Arbeitsblatt).
 - Jede Frage wird nach der Abstimmung aufgelöst.
- Anmerkung:** Die Variante B der Phase 2 ist als Alternative gedacht, falls eine soziometrische Aufstellung in der Gruppe nicht geeignet erscheint. Hier liegt die Einschätzung, ob Variante A oder B in Phase 2 durchgeführt wird, bei der jeweiligen Lehrkraft.
- **Ziel:** Konfrontation mit dem Ausmaß, Schaffung von Betroffenheit und Einordnung ins größere Bild

Block A: allgemeine Häufigkeit

Frage 1: Wie viele Pflegekräfte erleben mindestens einmal pro Jahr Gewalt am Arbeitsplatz? (Rossi et al., 2023)

- a. 20 %
- b. 40 %
- c. 50–75 % ☒
- d. 95 %

Frage 2: Wie viele Auszubildende erleben mindestens einmal pro Jahr Gewalt am Arbeitsplatz? (Mohamed et al., 2024)

- a. 20 %
- b. 40 %
- c. 50–75 % ☒
- d. 95 %

Block B: Gewaltformen, differenziert

Frage 3: Wie viele Auszubildende haben schon einmal körperliche Gewalt erlebt? (Mohamed et al., 2024)

- a. Rund 20 % ☒
- b. Rund 40 %
- c. 10 %
- d. 70 %

Frage 4: Wie hoch ist die Prozentzahl der Auszubildenden, die Mobbing am Arbeitsplatz erlebt haben? (Mohamed et al., 2024)

- a. 20 %

- b. 40 %
- c. Rund 75 %
- d. Rund 60 % ☒

Frage 5: Wie viele Auszubildende haben bereits sexualisierte Belästigung erlebt? (Mohamed et al., 2024)

- a. 10 %
- b. Rund 20 % ☒
- c. 40 %
- d. Rund 60 %

Frage 6: Wie viele Auszubildende erleben verbale und nonverbale Gewalt? (Mohamed et al., 2024)

- a. 30 %
- b. 80 %
- c. 15 %
- d. 65 % ☒

Block C: Personen, von denen Gewalt ausgeht

Frage 7: Wie häufig geht die Gewalt von zu betreuenden Personen (z. B. Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohnern) aus? (Mohamed et al., 2024)

- a. In 10 % der Fälle
- b. In rund 20 % der Fälle ☒
- c. In rund 50 % der Fälle
- d. In 70 % der Fälle

Frage 8: Wie häufig geht die Gewalt von examinierten Pflegekräften aus? (Rossi et al., 2023)

- a. In rund 25 % der Fälle ☒
- b. In rund 40 % der Fälle
- c. In 60 % der Fälle
- d. In 10 % der Fälle

Frage 9: Wie häufig geht die Gewalt von Lehrkräften, Praxisanleitenden und Mentorinnen bzw. Mentoren aus? (Rossi et al., 2023)

- a. In 20 % der Fälle
- b. In rund 40 % der Fälle
- c. In rund 13 % der Fälle ☒
- d. In 60 % der Fälle

Phase 3 – Definition von Gewalt (ca. 20 Min.)

- Die Lehrkraft geht ins Gespräch mit den Auszubildenden darüber, wo für alle die Gewalt am Arbeitsplatz anfängt. Die Lehrkraft kann nachfolgende Übersicht als Orientierung nutzen.
- **Lehrkraft:** Input mittels PowerPoint:
 - verschiedene Definitionen von Gewalt (WHO, ILO, berufs-spezifisch)
- **Auszubildendenaktivitäten:** zuhören, Verständnisfragen klären

Phase 4 – Rückkopplung und Plenum (ca. 15 Min.)

- **Lehrkraft:** Rückbezug auf die „Erfahrungswand“ aus Phase 1
 - Welche der genannten Situationen passen zu den Definitionen?
 - Gibt es etwas, das Sie überrascht oder zum Nachdenken gebracht hat?
- **Auszubildendenaktivitäten:** gemeinsame Diskussion, Einordnung der eigenen Erfahrungen gegenüber den offiziellen Definitionen und Zahlen
- **Ziel:** persönliche Erfahrungen mit theoretischem Wissen verknüpfen

Die Lehrkraft sollte hervorheben, dass Gewalt mehrdimensional und subjektiv ist – was für die eine Person noch „normal“ ist, kann für eine andere schon Gewalt sein.

Die Ergebnisse der Murmelgruppen sollten festgehalten werden, da auf die erlebten und beobachteten Gewaltereignisse in Lernbaustein 2 weiter eingegangen wird.

4.2 Baustein 2 – Gewalt in all ihren Formen

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen die verschiedenen Formen von Gewalt und können eigene Beispiele den Formen zuordnen. Reflektieren – die Auszubildenden können eigene oder beobachtete Gewaltereignisse aus LE 1 den einzelnen Formen zuordnen.
Vorwissen:	Die Auszubildenden haben erstes Vorwissen zum Thema Gewalt (Lernbaustein 1).
Methoden:	Lehrvortrag, Gruppendiskussion
Material:	PPT-Folien, Kärtchen, Pinnwand, Skript (S. 6)
Dauer:	4 UE

Aufgabe

Ziel des Lernbausteins ist es, durch die Einteilung der erlebten oder beobachteten Gewaltereignisse einen Einstieg in das Thema „Formen der Gewalt“ zu bekommen. Anschließend werden die Formen mit einer PPT-Präsentation, in der die Definition, Betroffenheit und Beispiele aus der Praxis enthalten sind, vorgestellt. Abschließend wird die im Einstieg vorgenommene Einteilung der erlebten und beobachteten Gewaltereignisse anhand des erlangten Wissens im Plenum überprüft und diskutiert.

Ablauf

Phase 1 – Input: Formen von Gewalt (ca. 60 Min.)

Die Lehrkraft präsentiert eine strukturierte Übersicht mit Definitionen, Prävalenzen und Beispielen.

- **Lehrkraft:** Präsentation mit PPT, Ergänzung durch aktuelle Studienzahlen
 - kurzer Überblick zu verbaler/nonverbaler Gewalt, Mobbing, sexualisierter Gewalt, Diskriminierung, Rassismus, physischer Gewalt

Phase 2 – Einstieg: Zuordnung der Erfahrungen (ca. 45 Min.)

- **Lehrkraft:** Erinnerung an LE 1: Wir haben Ihre Erfahrungen gesammelt – heute ordnen wir diese den Gewaltformen zu.
- **Durchführung:**
 1. Kategorien auf großen Karten an Pinnwand/Metaplanwand befestigen
 2. Karten aus LE 1 („Erfahrungswand“) werden verteilt oder nacheinander vorgelesen.
 3. Die Auszubildenden ordnen die Ereignisse den Kategorien zu.
- **Auszubildendenaktivität:** Diskussion bei der Einordnung: Passt das wirklich zu Mobbing oder eher zu Diskriminierung?
- Im Plenum die wichtigsten Merkmale herausarbeiten (Ergänzung durch jeweilige PPT-Folie in Phase 3)
- **Ziel:** Einstieg durch eigenes Material, Aktivierung von Vorwissen

Phase 3 – Reflexion und Korrektur der Einordnung (ca. 45 Min.)

- **Lehrkraft:** Rückkehr zur Pinnwand mit den zugeordneten Karten. Auftrag: Überprüfen Sie jetzt anhand der Definitionen und Beispiele, ob die Einordnung passt.
- **Durchführung:**
 - Die Auszubildenden diskutieren, ob bestimmte Fälle umgehängt oder doppelt zugeordnet werden müssen.
 - Die Lehrkraft moderiert und stellt Leitfragen:
Ist das wirklich Mobbing oder eher verbale Gewalt? Kann ein Ereignis auch mehrere Gewaltformen gleichzeitig enthalten?
- **Auszubildendenaktivitäten:** Diskussion, Umbau der Pinnwand, Begründung der Entscheidungen
- **Ziel:** Transfer – Theorie wird auf Praxis angewendet.

Phase 4 – Abschluss (ca. 30 Min.)

- Die Auszubildenden nutzen das Skript und nehmen sich ca. 5 Min. Zeit, um für sich selbst folgende Fragen zu beantworten:
 - Welche Gewaltform begegnet Ihnen im Alltag am häufigsten?
 - Wo sehen Sie die größten Herausforderungen für Pflegende?
- **Plenumsrunde:** kurzer Austausch über die täglichen Herausforderungen
- **Lehrkraft:** kurzes Fazit ziehen:
 - Gewalt in der Pflege hat viele Gesichter.
 - Es ist wichtig, die Formen klar unterscheiden zu können.

- Diese Einteilung ist Grundlage für spätere Themen (Ursachen, Prävention, Deeskalation).

Anmerkungen

Falls im Lernbaustein 1 keine passenden Beispiele und Erlebnisse gesammelt werden konnten, können die angehängten Musterbeispiele aus der Präsentation genutzt werden.

4.3 Baustein 3 – Gewalt hat viele Ursachen und Risikofaktoren

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen Risikofaktoren und Ursachen von Gewalt.
	Anwenden – die Auszubildenden können Wissen über Risikofaktoren und Ursachen auf Fallbeispiele anwenden, um diese Faktoren im Berufsalltag schneller zu erkennen.
Vorwissen:	Definition, Zahlen, Daten und Fakten zum Thema Gewalt (Lernbaustein 1)
Methode:	Gruppenarbeit: Bearbeiten von vorbereiteten Fallbeispielen aus verschiedenen Arbeitsbereichen der Pflege
Material:	Arbeitsblätter, PPT-Folien, Skript (S. 7–15)
Dauer:	4 UE

Aufgabe

Durch die Bearbeitung von vorbereiteten Fallbeispielen erkennen die Auszubildenden, dass Gewalt in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen unterschiedliche Ursachen und Risikofaktoren haben kann. Sie erkennen, dass Pflegekräfte und die strukturellen Rahmenbedingungen (Personalbesetzung, Alleinarbeit, Arbeitsbelastung) selbst Teil/Ursache des Gewaltszenarios sein können.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg (ca. 20 Min.)

- **Lehrkraft:**
 - Begrüßung und Rückbezug auf LE 2: Wir haben die Gewaltformen kennengelernt. Heute geht es darum, zu verstehen, warum Gewalt entsteht.
 - Kurz-Input mit PPT-Folie und Skript „Ursachenebenen“:
 - Merkmale von Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten sowie zu Betreuenden
 - arbeitsorganisatorische Bedingungen
 - Arbeitsklima, Führung und Organisationskultur
 - Arbeitsumgebung
 - Merkmale der Beschäftigten

- **Ziel:** Die Auszubildenden wissen, dass Gewalt komplexe Ursachen hat.

Phase 2 – Gruppenarbeit mit Fallbeispielen (ca. 70 Min.)

- **Einteilung:** Auszubildende in Gruppen nach aktuellem Einsatzbereich (z. B. stationär, ambulant, Klinik, Psychiatrie)
- **Arbeitsauftrag** (für alle gleich, auf Arbeitsblatt):
 - Wo sehen Sie die Ursachen für die Entstehung der gewaltbesetzten Situation?
 - Welche Risikofaktoren haben die Situation begünstigt?
 - Wie hätte sich die Situation verhindern oder entschärfen lassen?
- **Fallbeispiele** (je nach Gruppe):
 - stationäre Altenpflege
 - ambulante Pflege
 - Akutklinik (innere Medizin)
 - Psychiatrie
 - geriatrische Station (kollegiale Gewalt)

Phase 3 – Präsentation der Ergebnisse (ca. 50 Min.)

- Jede Gruppe präsentiert ihre Ergebnisse (5–10 Min. pro Gruppe).
- Ergebnisse werden an Pinnwand gesammelt:
 - Spalte A: Ursachen
 - Spalte B: Risikofaktoren
 - Spalte C: Präventionsideen
- Lehrkraft moderiert und ergänzt ggf. fehlende Aspekte.

Phase 4 – Plenumsdiskussion und Vertiefung (ca. 30 Min.)

- **Leitfragen an das Plenum:**
 - Welche Ursachen treten in allen Arbeitsbereichen auf?
 - Bei welcher Gruppe sehen Sie eine Verantwortung: Pflegekräfte, zu Pflegenden, Krankenhaussträger, Auszubildende selbst?
- **Lehrkraft:** Zusammenfassung der Ergebnisse. Verdeutlichung: Gewalt ist multifaktoriell bedingt.

4.4 Baustein 4 – Gewalt ist ein Arbeitsunfall

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen relevante Gesetze in Deutschland, die sie vor Gewalt und Belästigung schützen. Aneignen – die Auszubildenden kennen die Verpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Reflektieren – die Auszubildenden wissen, dass ein Gewaltereignis als Arbeitsunfall gemeldet werden muss
Vorwissen:	Formen der Gewalt (Lernbaustein 2)
Methoden:	Lehrvortrag mit Praxisbeispielen, kurze Diskussion im Plenum, Übung mit Formular zur Unfallmeldung
Material:	PPT-Folien mit Gesetzesgrundlagen und Meldewegen Musterformular „Unfallanzeige“ (BG-Formular) Handout mit Übersicht über relevante Gesetze Whiteboard/Flipchart, Skript (16 - 21)
Dauer:	2 UE

Aufgabe

Die Lehrkraft vermittelt Gesetzesgrundlagen, die für Auszubildende relevant sind, und stellt das duale Arbeitsschutzsystem vor. Zudem wird die Meldung von Gewaltereignissen als Arbeitsunfall erläutert.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg (ca. 10 Min.)

- Lehrkraft: Kurze Wiederholung: Wir haben kennengelernt, welche Formen von Gewalt es gibt. Heute schauen wir: Was sagt das Gesetz? Und: Was müssen Einrichtungen tun?
- Impulsfragen an das Plenum:
 - Haben Sie den Begriff „Arbeitsunfall“ schon einmal gehört?
➔ Die Lehrkraft gibt Beispiele, wie Nadelstichverletzung, Stolpern, Stürzen.
 - Wenn Sie Gewalt erleben – würden Sie das als Arbeitsunfall betrachten? Warum / warum nicht?
- Ziel: Aufmerksamkeit auf rechtliche Perspektive lenken

Phase 2 – Input: rechtliche Rahmenbedingungen (ca. 35 Min.)

PPT-Vortrag (Folien und Skript mit Kernaussagen, Beispiele):

- verfassungsrechtlicher Schutz
- Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

- Siebtes Sozialgesetzbuch (SGB VII) – gesetzliche Unfallversicherung
- DGUV Vorschrift 1
- Fürsorgepflicht nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)
- strafrechtliche Bestimmungen

Hinweis für alternatives Vorgehen: Wenn Sie Gewalt erleben – würden Sie das als Arbeitsunfall betrachten? Warum / warum nicht?

- Auszubildende selbst recherchieren lassen
- Im Anschluss kurze Ergebnispräsentation der Auszubildenden und dann Ergebnissicherung durch PPT-Folien und Skript

Phase 3 – Übung: Unfallanzeige ausfüllen (ca. 25 Min.)

- Material: Musterformular „Unfallanzeige bei der BG“ – in Skript hinterlegt
- Auftrag an Auszubildende (Kleingruppen oder Partnerarbeit):
 - Füllen Sie das Formular anhand eines Fallbeispiels aus.
 - Diskutieren Sie: Welche Angaben sind wichtig?
 - Fallbeispiel:
Eine Pflegekraft wird von einem Patienten beim Anlegen eines Katheters ins Gesicht geschlagen. Es kommt zu einer Prellung. Die Pflegekraft meldet den Vorfall der Stationsleitung.
- Auswertung im Plenum: Welche Angaben dürfen nicht fehlen? Wer ist verpflichtet, zu melden (Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber!)?

Phase 4 – Abschluss und Reflexion (ca. 20 Min.)

- Diskussionsfragen ins Plenum:
 - Warum werden viele Gewaltvorfälle nicht gemeldet?
 - Welche Folgen hat es, wenn Gewalt nicht als Arbeitsunfall dokumentiert wird?
 - Wie könnte man in einer Einrichtung Bedingungen schaffen, unter denen Meldungen selbstverständlich sind?
- Fazit der Lehrkraft:
 - Gewaltvorfälle sind keine Bagatellen, sondern Arbeitsunfälle.
 - Arbeitgebende sind verpflichtet, präventiv und reaktiv zu handeln.
 - Wenn der Betrieb nicht aktiv wird (z. B. keine Unfallanzeige aufnimmt, keine Maßnahmen ergreift), kann sich das negativ auf die betroffene Person auswirken und sie weiter traumatisieren.

4.5 Baustein 5 – Grenzen ernst nehmen

Lernziel:	Reflektieren – die Auszubildenden können ihre eigenen Grenzen erkennen und wahrnehmen. Aneignen – die Auszubildenden wissen, was zu tun ist, wenn Grenzen erreicht oder überschritten werden. Aneignen – die Auszubildenden können eigene Grenzen kommunizieren.
Vorwissen:	Formen der Gewalt (Lernbaustein 2) Wissen um Ursachen/Risikofaktoren (Lernbaustein 3)
Methoden:	Einzelarbeit (Selbstreflexion) Gruppenarbeit (Austausch) Rollenspiel (Übung zur Handlungskompetenz) Plenumsdiskussion
Material:	Arbeitsblätter (Selbstreflexionsbogen, Leitfaden zum Umgang mit Grenzverletzungen) Pinnwand/Metaplan-Karten evtl. Bodenanker für Aufstellungen Smartboard, Beamer (für Input-Folie), Skript (S. 22–25)
Dauer:	3 UE

Aufgabe

Die Lehrkraft hilft den Auszubildenden dabei, die eigenen Grenzen zu erkennen, wahrzunehmen und zu kommunizieren. Sie zeigt Möglichkeiten auf, mit Grenzüberschreitungen umzugehen.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg: eigene Grenzen reflektieren (ca. 20 Min.)

- Impulsfrage: Wann habe ich in der Pflege erlebt, dass meine persönliche Grenze erreicht oder überschritten wurde?
- Arbeitsblatt (Selbstreflexion):
 - In welchen Situationen habe ich mich unwohl, unsicher oder verletzt gefühlt?
 - Wo liegen meine persönlichen Grenzen (z. B. körperliche Nähe, Sprache, Arbeitsbelastung)?
 - Wie habe ich in der Situation reagiert?
 - Wie fühle ich mich, wenn meine Grenze überschritten wird?
- Ziel: Sensibilisierung für die eigenen Gefühle und Grenzen
 - Lehrkraft kann situativ entscheiden, ob Auszubildende ihre Gedanken im Plenum teilen wollen.

Phase 2 – Austausch in Kleingruppen (ca. 25 Min.)

Die Auszubildenden teilen freiwillig ihre Erfahrungen in Dreiergruppen.

Jede Gruppe notiert Stichworte:

- Welche Arten von Grenzverletzungen kommen häufig vor?
- Welche Reaktionen waren hilfreich, welche nicht?

Die Gruppe stellt ihre Ergebnisse vor: Sie werden an einer Pinnwand gesammelt. → „Landkarte der Grenzverletzungen“ im Skript als Orientierung nutzen

Phase 3 – Input Lehrkraft: Was tun, wenn Grenzen überschritten werden? (ca. 20 Min.)

Kurzer Input per PPT-Folien aus den TN-Unterlagen:

- Grenzen bewusst wahrnehmen (Körpersignale, Gefühle, Stressanzeichen)
- Sofortmaßnahmen: Distanz schaffen, Unterstützung holen, deeskalierend kommunizieren
- strukturelle Maßnahmen: Dokumentation, Meldung an Vorgesetzte, Nutzung von Meldewegen
- Selbstfürsorge: Supervision, Pausen, Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben

Phase 4 – Rollenspiel: Grenzen setzen üben (ca. 40 Min.)

Gruppen bilden (drei bis vier Auszubildende) (5 Min.).

- Jede Gruppe erhält eine Fallvignette (z. B.):
 - Bewohner beleidigt Pflegekraft massiv verbal.
 - Patient greift nach der Hand einer Pflegekraft, diese empfindet es als unangenehm.
 - Kollege macht wiederholt abwertende Bemerkungen über die Arbeit einer „Azubine“.
- Auftrag (20 Min.):
 - Spielen Sie die Situation nach.
 - Üben Sie, wie die Pflegekraft ihre Grenze kommunizieren kann (z. B. Ich-Botschaften, klare Distanz, Unterstützung einfordern).
- Anschließend kurze Reflexion im Plenum (15 Min.):
 - Was hat gut funktioniert?
 - Was fiel schwer?

Phase 5 – Abschlussreflexion (ca. 30 Min.)

- Plenumsgespräch:
 - Wie erkenne ich persönliche Grenzen in stressigen Situationen?
 - Wie kann ich mich besser schützen?
 - Welche Verantwortung hat das Team, welche die Einrichtung?
- Ergebnissicherung:
 - Auf Pinnwand: „Meine persönlichen Strategien für den Umgang mit Grenzverletzungen“ (alle Auszubildenden nennen eine Strategie → Sammlung für alle)

4.6 Baustein 6 – Sie sind nicht allein

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden werden für innerbetriebliche Ansprechpersonen sensibilisiert und kennen die Meldewege der jeweiligen Abteilung. Anwenden – die Auszubildenden können das Wissen über Meldewege anwenden. Reflektieren – die Auszubildenden sind sensibilisiert dafür, warum eine Meldung von Gewaltereignissen wichtig ist.
Vorwissen:	Formen von Gewalt (Lernbaustein 2) Ursachen und Risikofaktoren (Lernbaustein 3) Wissen um Grenzen und Arbeitsunfälle (Lernbaustein 4)
Methoden:	Lehrgespräch mit Input Gruppenarbeit mit Fallbeispielen Austausch im Plenum
Material:	Beamer/Smartboard PPT-Folien (Überblick über Meldewege, Ansprechpersonen im Betrieb allgemein) Arbeitsblatt: „Meldewege-Checkliste“ Pinnwand oder Whiteboard für Ergebnissicherung evtl. Organigramm oder Muster-Meldekette einer Einrichtung, Skript (S. 26–30)
Dauer:	2 UE

Aufgabe

Die Lehrkraft sensibilisiert für die Meldung von Gewaltvorfällen bei innerbetrieblichen Ansprechpersonen und externen Stellen. Sie stellt Meldewege in unterschiedlichen Abteilungen und Betrieben vor.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg (ca. 10 Min.)

- Kurze Aktivierungsfrage an das Plenum:
 - Wen würden Sie ansprechen, wenn Sie im Dienst Gewalt erleben?
 - Warum ist es wichtig, Gewaltereignisse zu melden?
- Die Lehrkraft notiert spontan genannte Stellen auf einem Flipchart (z. B. Stationsleitung, Praxisanleitung, Betriebsrat, MAV, Personalabteilung, Pflegedienstleitung, externe Stellen wie BG)
- Überleitung: „Heute schauen wir uns genau an, welche Meldewege es gibt und wie man sie konkret nutzt.“

Phase 2 – Input Lehrkraft (ca. 20 Min.)

PPT-Inhalt:

- Innerbetriebliche Ansprechpersonen (allgemein):
 - direkte Vorgesetzte (Stationsleitung, Teamleitung)
 - Praxisanleitung/Ausbildungskoordination/Teammitglieder/Lehrkräfte
 - Betriebsrat/Mitarbeitendenvertretung
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - Betriebsarzt/Betriebsärztin
 - ggf. interne Beschwerdestellen
- Externe Stellen:
 - Berufsgenossenschaft (Meldepflicht Arbeitsunfall!)
 - ➔ Meldung von Gewaltereignissen als Arbeitsunfall, um Unterstützung durch die BG zu erhalten
 - ➔ Wann besteht die Meldepflicht? AU: drei Tage. Wann ist es sinnvoll, zu melden? → Schnelle therapeutische Hilfe. Wann muss ein Ereignis im Betrieb dokumentiert werden? Immer.
 - Polizei (bei strafrechtlich relevanten Taten)
- Beispiel für typische Meldeketten

Phase 3 – Gruppenarbeit: Meldewege im Fallbeispiel (ca. 30 Min.)

Die Auszubildenden werden in Kleingruppen (drei bis vier Personen) eingeteilt.

- Jede Gruppe erhält ein Fallbeispiel, z. B.:
 - Ein Patient beschimpft eine Pflegekraft massiv und droht ihr körperliche Gewalt an.
 - Eine Kollegin macht wiederholt sexistische Bemerkungen gegenüber einer Auszubildenden.
 - Ein Angehöriger greift einem Pfleger an den Arm, weil er mit einer Entscheidung unzufrieden ist.
- Auftrag:
 - Überlegen Sie, wer die richtige Ansprechperson in dieser Situation ist.
 - Welche Meldewege gibt es in Ihrer Einrichtung?
 - Welche Schritte sollten nach der Meldung folgen?
 - Jede Gruppe dokumentiert ihr Ergebnis auf einem Arbeitsblatt („Meldewege-Checkliste“).

Phase 4 – Präsentation und Diskussion (ca. 20 Min.)

- Die Gruppen stellen kurz ihre Ergebnisse vor.
- Die Lehrkraft ergänzt/korrigiert bei Bedarf, gibt Beispiele aus der Praxis
- Diskussion im Plenum:
 - Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zwischen den Einrichtungen der Auszubildenden?
 - Wo sind die Meldewege klar geregelt, wo gibt es Unklarheiten?

Phase 5 – Abschlussreflexion (ca. 10 Min.)

- Alle Auszubildenden schreiben für sich auf:
 - Wen kann ich in meiner Einrichtung ansprechen?
 - Wie lautet der Meldeweg, den ich im Falle eines Gewaltereignisses nutzen würde?
- Die Lehrkraft schließt mit der Botschaft: Ihr seid nicht allein – es gibt klare Ansprechpersonen und Wege, die euch schützen.

4.7 Baustein 7 – Maßnahmen gegen Gewalt

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen das STOP-Prinzip und können daraus Maßnahmen zur Gewaltprävention ableiten. Reflektieren – die Auszubildenden können die Umsetzung von vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen in ihrem Ausbildungsbetrieb identifizieren.
Vorwissen:	Definition von Gewalt (Lernbaustein 1) Formen von Gewalt (Lernbaustein 2) Ursachen und Risikofaktoren (Lernbaustein 3) rechtliche Grundlagen (Lernbaustein 4)
Methoden:	Lehrvortrag mit Visualisierung (PPT) Erarbeitung am Fallbeispiel (Gruppenarbeit) Diskussion/Reflexion im Plenum
Material:	PPT-Folien zum STOP-Prinzip Fallbeispiel (arbeitsplatzbezogene Gewalt) Arbeitsblatt „STOP-Maßnahmen ableiten“ Flipchart/Pinnwand, Skript (S. 31–34)
Dauer:	4 UE

Aufgabe

Die Lehrkraft stellt Schutzmaßnahmen gegen Gewalt anhand des STOP-Prinzips vor und vermittelt den Auszubildenden das notwendige Wissen, um Schutzmaßnahmen in ihrem Betrieb zu identifizieren und zu bewerten.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg (20 Min.)

- Kurze Frage an das Plenum: Welche Schutzmaßnahmen gegen Gewalt gibt es bei Ihnen im Betrieb?
- Sammlung auf dem Flipchart → erste Sensibilisierung (Lehrkraft schreibt, auf Zuruf)
- Überleitung: Schutzmaßnahmen folgen in Deutschland einem klaren Prinzip: dem STOP-Prinzip.

Phase 2 – Input Lehrkraft: STOP-Prinzip (30 Min.)

- Präsentation des STOP-Prinzips über PPT-Folien
- Zu jedem Buchstaben: kurze Definition, ein bis zwei Praxisbeispiele
- Die Auszubildenden ergänzen Beispiele aus ihren Einrichtungen.
- Kurzes Quiz/Check: Welche Maßnahme gehört zu welcher Ebene?

Phase 3 – Gruppenarbeit: STOP-Prinzip auf Fallbeispiel anwenden (60 Min.)

Die Auszubildenden werden in Kleingruppen (drei bis vier Personen) eingeteilt.

Fallbeispiel 1 (Beispiel aus einer Klinik):

Eine Pflegekraft arbeitet in der Notaufnahme und wird von einem alkoholisierten Patienten massiv bedroht und angeschrien. Der Patient schlägt gegen die Wand, droht der Pflegekraft und weigert sich, den Raum zu verlassen.

Fallbeispiel 2 (Diskriminierung):

Eine Pflegekraft arbeitet im ambulanten Dienst und arbeitet an diesem Morgen mit einer Auszubildenden zusammen. Diese soll Herrn Meier bei der Grundpflege unterstützen. Ihr Klient Herr Meier sagt bei der Begrüßung: „Können Sie das denn, als junge Frau?“

Fallbeispiel 3 (Mobbing durch Führungskraft).

Eine zu pflegende Person hat sich über das Gewicht des Auszubildenden lustig gemacht. Der Auszubildende beschwert sich bei der Führungskraft. Die winkt ab und sagt: „Hab dich nicht so, ein wenig Sport schadet dir nicht.“

- Auftrag an die (drei) Gruppen:
 1. Welche Risiken und Ursachen für Gewalt liegen vor?
 2. Welche Maßnahmen wären nach dem STOP-Prinzip möglich?
 3. Welche Maßnahmen könnten kurzfristig (akut) und welche langfristig (präventiv) umgesetzt werden?
- Arbeitsblatt: Tabelle mit vier Spalten (S – T – O – P), in die Maßnahmen eingetragen werden

Phase 4 – Präsentation und Diskussion (40 Min.)

- Jede Gruppe präsentiert ihre STOP-Maßnahmen (z. B. am Flipchart oder per Moderationskarten).
- Die Lehrkraft ergänzt: Welche Maßnahmen sind realistisch?
- Diskussion: Welche Maßnahmen sind in Ihren Einrichtungen tatsächlich vorhanden?

Phase 5 – Reflexion und Transfer (30 Min.)

- Einzelarbeit: Alle Auszubildenden beantworten auf einem Reflexionsblatt:
 - Welche STOP-Maßnahmen kenne ich aus meinem Betrieb?
 - Wo sehe ich Verbesserungsbedarf?

- Plenumsdiskussion:
 Situation: Ein Patient steht mit einem Messer auf dem Stationsflur, die Situation scheint zu eskalieren. Wie verhält sich die Pflegekraft?
 - Die Pflegekraft geht sofort in einen abschließbaren Raum, schließt ab, um die Gefahr zu vermeiden, und ruft den Sicherheitsdienst.
 - Die Pflegekraft versucht, den Patienten zu beruhigen.
 - Die Pflegekraft versucht, die anderen Patientinnen und Patienten zu beschützen.
 - ➔ Welches Verhalten ist Ihrer Meinung nach das richtige?
 Antwort 1 ist richtig: Die Gefahr wird vermieden und die Pflegekraft kommt durch das Kontaktieren des Sicherheitsdienstes ihren Verpflichtungen nach (DGUV Vorschrift 1, §§ 15, 17, 18: Auszubildende dürfen sich nicht selbst gefährden; ArbSchG, § 4 Nr. 1: Vermeidung von physischen und psychischen Gefährdungen).
 - ➔ Kurzer Blick in die DGUV Vorschrift 1 (digital)
- Abschluss durch Lehrkraft: Gewaltprävention ist Aufgabe der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers – aber auch jede und jeder Einzelne kann durch Wissen und Handeln zur Prävention beitragen.

Anmerkung zur Phase 3

Es wird eine neue Durchmischung der vorherigen Gruppen empfohlen.

4.8 Baustein 8 – Stufen der Gewaltprävention

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen die drei Stufen der Gewaltprävention und deren Ziele. Reflektieren – die Auszubildenden können konkrete Maßnahmen den jeweiligen Präventionsstufen zuordnen und auf ihre eigene Ausbildungspraxis beziehen.
Vorwissen:	Grundverständnis: Formen von Gewalt (Lernbaustein 2) STOP-Prinzip (Lernbaustein 7)
Methoden:	Lehrvortrag/Impuls mit Visualisierung Gruppenarbeit (Sortieraufgabe und Fallanalyse) Plenumsdiskussion/Reflexion
Material:	PPT-Folien mit Definitionen und Beispielen Arbeitsblatt „Maßnahmen der Gewaltprävention“ (Karten oder Liste mit Maßnahmen, die den Stufen zugeordnet werden sollen) Fallbeispiele aus Ausbildungsbetrieben Pinnwand/Magnettafel zur Visualisierung Reflexionsbogen, Skript (S. 35–39)
Dauer:	3 UE

Aufgabe

Die Lehrkraft vermittelt die Inhalte der einzelnen Stufen der Gewaltprävention und befähigt die Auszubildenden, Maßnahmen der Gewaltprävention im eigenen Betrieb zu erkennen und der jeweiligen Stufe zuzuordnen.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg und Hinführung (15 Min.)

- Optionale Rückfrage: Welche Schutzmaßnahmen gegen Gewalt sind Ihnen bisher begegnet?
- Die Lehrkraft visualisiert oder nutzt die PPT-Folien aus Phase 2: Es gibt verschiedene Ebenen der Gewaltprävention. → Vorstellung der drei Stufen
- Motivation: Mit den Stufen können wir systematisch Gewalt verhindern, erkennen und nach Vorfällen handeln.

Phase 2 – Input Lehrkraft: Überblick über die Stufen (30 Min.)

PPT-Folien:

- Primärprävention – **vorher** → Vorbeugung (STOP-Prinzip, Gefährdungsbeurteilung, Fokus auf Auszubildende)
- Sekundärprävention – **während** → Eingreifen im akuten Moment (Deeskalation, Teamabsprachen, Notfallpläne, Trainings)
- Tertiärprävention – **danach** → Nachsorge (Dokumentation, psychologische Unterstützung, Supervision, Meldung an Unfallversicherung)

- Zu jeder Stufe zwei bis drei Beispiele aus dem Ausbildungsalltag (z. B. Dienstplangestaltung, Deeskalationstraining, Debriefing nach Vorfällen)
- Kurzer Abgleich: Was kennen Sie davon schon aus Ihren Betrieben?

Hinweis: Nutzen Sie für Ihren Unterricht die Begrifflichkeiten **vor, während** und **nach einem Gewaltereignis** (analog Skript, S. 36). Dadurch wird die Zuordnung der einzelnen Maßnahmen in Phase 3 für die Auszubildenden eindeutiger.

Phase 3 – Gruppenarbeit: Maßnahmen zuordnen (35 Min.)

- Die Auszubildenden erhalten Maßnahmenkarten (z. B. „Notrufknopf“, „Supervision“, „Dienstplan ohne Alleinarbeit“, „Debriefing nach Vorfall“, „Deeskalationstraining“).
- Auftrag: Ordnen Sie jede Maßnahme der passenden Stufe der Gewaltprävention zu.
- Gruppen arbeiten an Pinnwand/Tischposter (drei Spalten: Primär – Sekundär – Tertiär)
- Ergebnisse werden im Plenum gesichert → Lehrkraft ergänzt und korrigiert.

Phase 4 – Fallarbeit und Transfer (30 Min.)

Nutzen Sie die zugeordneten Maßnahmen aus Phase 3 für das Fallbeispiel.

Fallbeispiel: *Ein Auszubildender wird in der Altenpflege von einem verwirrten Bewohner angeschrien, bedroht und leicht körperlich angegriffen.*

- Auftrag: Welche Präventionsmaßnahmen aus allen drei Stufen wären hier sinnvoll?
- Einzelarbeit: Tabelle mit Spalten „Primär – Sekundär – Tertiär“ ausfüllen
- Plenum: Ergebnisse vorstellen → Die Lehrkraft zeigt die Systematik, dass alle drei Stufen zusammenspielen.

Phase 5 – Reflexion und Abschluss (25 Min.)

- Einzelarbeit (Arbeitsblatt Selbstreflexionsbogen):
 - Welche Maßnahmen sind in Ihrem Betrieb am stärksten ausgeprägt?
 - Welche Maßnahmen wären besonders für Auszubildende wichtig?
- Plenumsrunde: Zwei bis drei Auszubildende stellen ihre Ergebnisse vor. Die Lehrkraft sollte betonen, dass die Auszubildenden sich nie allein in eine Gefahrensituation begeben sollen.
- Die Lehrkraft schließt mit der Kernaussage: Gewaltprävention ist mehrstufig – von Vorbeugung über Eingreifen bis Nachsorge. Alle Maßnahmen setzen an unterschiedlichen Stellen an und sind somit gleichwertig wichtig. Alle Stufen müssen ineinandergreifen.

4.9 Baustein 9 – Deeskalation

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen verschiedene Deeskalationstechniken (verbale, nonverbale, situative). Erleben – die Auszubildenden können diese Techniken praktisch erproben und in Rollenspielen anwenden.
Vorwissen:	Formen von Gewalt (Lernbaustein 2) Grundlagen Prävention und STOP-Prinzip (Lernbaustein 7)
Methoden:	Lehrvortrag mit interaktiven Elementen Gruppenarbeit (Techniken analysieren und darstellen) Rollenspiele/Simulationstraining Reflexion im Plenum
Material:	PPT-Folien mit theoretischem Input Handout „Deeskalationstechniken im Überblick“ Beispielsituationen aus Ausbildungsbetrieben Flipchart/Whiteboard Reflexionsbogen, Skript (S. 40–48)
Dauer:	5 UE

Aufgabe

Die Lehrkraft vermittelt Techniken der Deeskalation und befähigt die Auszubildenden, diese in praktischen Situationen anzuwenden.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg und Hinführung (30 Min.)

- Impulsfrage: Wie fühlen Sie sich, wenn jemand laut wird oder aggressiv auftritt?
- Kurzer Austausch im Plenum → Sammlung erster spontaner Reaktionen
- Die Lehrkraft erklärt: Ziel der Einheit = Werkzeuge kennenlernen, um in solchen Situationen sicherer handeln zu können.

Phase 2 – Input: Überblick über Deeskalationstechniken (45 Min.)

PPT-Folien/Handout:

- verbale Techniken: aktives Zuhören, Ich-Botschaften, ruhige Sprache, klare Ansagen, keine Provokation
- nonverbale Techniken: Körpersprache (offen, nicht bedrohlich), Abstand halten, Gestik, Mimik
- situative Techniken: Umfeld sichern (Tür im Blick behalten, Abstand wahren, ggf. Unterstützung holen), Grenzen aufzeigen
- innere Haltung: Selbstkontrolle, Stressregulation, Empathie

Kleiner Austausch: Welche Techniken haben Sie schon einmal selbst genutzt?

Phase 3 – Gruppenarbeit: Techniken analysieren (45 Min.)

- Die Auszubildenden erhalten Karten mit konkreten Deeskalationsmethoden (z. B. „ruhige Stimme nutzen“, „Hilfe holen“, „Ich-Botschaften formulieren“, „Fluchtroute im Blick behalten“)
- Auftrag: Ordnen Sie die Technik einer Kategorie zu (verbal, nonverbal, situativ, innere Haltung). Diskutieren Sie: Warum ist sie hilfreich?
- Ergebnisse auf Flipchart sichern → Plenumskurzbesprechung

Phase 4 – praktische Übung: Rollenspiele (2 UE = 90 Min.)

Die Auszubildenden arbeiten in Kleingruppen (drei bis vier Personen).

- Jede Gruppe erhält eine Fallkarte (z. B. „Patient lehnt Pflege ab und schreit“, „Angehörige beschwert sich aggressiv“, „Bewohner wird körperlich übergriffig“, „kollegiale Gewalt gegen Auszubildende“)
- Rollen: Aggressor, betroffene Pflegekraft, Beobachter (kurze Anweisungen zu Verhaltensmuster auf Rollenkarte)
- Auftrag: Die betroffene Pflegekraft wendet Deeskalationstechniken an.
- Die Beobachtenden notieren: Welche Techniken wurden eingesetzt? Welche wirkten hilfreich?
- Nach jeder Simulation: kurze Rückmeldung durch Gruppe und Lehrkraft
- Durch mehrere Runden haben alle Auszubildenden Gelegenheit, selbst eine Rolle einzunehmen.

Phase 5 – Reflexion und Transfer (45 Min.)

- Einzelarbeit (Reflexionsbogen):
 - Welche Technik hat mir besonders geholfen?
 - Welche Technik fällt mir schwer?
 - Welche Situationen in meinem Betrieb könnten mir begegnen?
 - Welche Deeskalationstechniken möchte ich mit meiner Praxisanleiterin bzw. meinem Praxisanleiter noch mal üben/vertiefen?
- Plenumsrunde: Die Auszubildenden tauschen sich über ihre Erkenntnisse aus.
- Die Lehrkraft fasst zusammen:
 - Deeskalation hat das Ziel, Spannungen abzubauen und Gewalt zu verhindern.
 - Deeskalation ist eine Kombination aus innerer Haltung und dem Einsatz von Deeskalationstechniken.
 - Der erfolgreiche Einsatz von Deeskalationstechniken erfordert Übung.

4.10 Baustein 10 – Was passiert nach einem Gewalt-ereignis?

Lernziel:	Aneignen – die Auszubildenden kennen wichtige Nachsorgekonzepte nach Gewalterfahrungen und interne/externe Hilfsangebote. Aneignen – die Auszubildenden kennen die Nachsorgekonzepte der BGW. Reflektieren – die Auszubildenden können passende Nachsorgeangebote für sich selbst benennen.
Vorwissen:	Formen von Gewalt (Lernbaustein 2) Stufen der Gewaltprävention – Tertiärprävention (Lernbaustein 8)
Methoden:	Lehrvortrag mit Input (PPT) Gruppenarbeit mit Materialkarten („Hilfsangebote im Überblick“) Fallarbeit/Transferübung Reflexion (individuell und im Plenum)
Material:	PPT-Folien mit Input zu Nachsorge und Hilfsangeboten Übersichtskarten mit internen/externen Hilfsangeboten Fallbeispiel für Reflexionsarbeit Reflexionsbogen (Selbstbezug) Flipchart/Whiteboard für Sammlung, Skript (S. 49–52)
Dauer:	3 UE

Aufgabe

Die Lehrkraft gibt einen Überblick über die Maßnahmen der Nachsorge nach einem Gewaltereignis. Sie befähigt die Auszubildenden dazu, Nachsorgekonzepte wahrzunehmen.

Ablauf

Phase 1 – Einstieg (15 Min.)

- Impulsfrage an die Auszubildenden: Wie könnte es einer Pflegekraft gehen, die Gewalt durch einen Patienten oder Angehörigen erlebt hat?
- Sammlung von Antworten auf dem Board (z. B. Angst, Schuldgefühle, Unsicherheit, Rückzug, Schlafprobleme)
- Hintergrund des Einstiegs:
 - Enttabuisierung von Gefühlen bei Gewalt
 - Die Auszubildenden sollen in die Lage versetzt werden, sich mit ihren Empfindungen und Gefühlen nach Gewaltereignissen auseinanderzusetzen und sie zu kommunizieren.
 - Gewalt ist ein subjektives Erleben, jede Reaktion ist angemessen.
- Überleitung: Gewalt hat immer Folgen – Nachsorge und Hilfsangebote sind entscheidend.

Phase 2 – Input: Nachsorgekonzepte (30 Min.)

PPT-Folien mit Überblick:

- Betriebliche Nachsorge:
 - Meldung und Dokumentation (Unfallmeldung, Gespräch mit Vorgesetzten)
 - Team-Debriefing (Nachbesprechung im Team)
 - Supervision, kollegiale Beratung
 - Wiedereingliederung nach belastenden Ereignissen
- Externe Nachsorge/Hilfsangebote:
 - psychosoziale Unterstützung (psychologische Dienste, Beratungsstellen)
 - Angebote der Unfallversicherungsträger
 - Notfallseelsorge, Krisendienste
 - Gewerkschaften, Berufsverbände, Selbsthilfegruppen
- Individuelle Nachsorge:
 - Selbstfürsorge (Ruhe, Schlaf, Entlastungsgespräche)
 - Aufbau persönlicher Resilienz (z. B. Stressbewältigung, Sport, Entspannungstechniken)

Erste Hilfe zu organisieren, ist Aufgabe der Unternehmen. Für die unmittelbare psychosoziale Notfallversorgung sollten Betriebe Telefonnummern von Kriseninterventions- oder Notfallnachsorge-Diensten bereithalten. Handelt es sich um einen Arbeitsunfall, bietet die zuständige BGW-Bezirksverwaltung Versicherten bei Bedarf psychotherapeutische Unterstützung an, z. B. in Form von telefonisch-psychologischer Beratung: www.bgw-online.de/extremerlebnisse

Phase 3 – Gruppenarbeit: Hilfsangebote sortieren (30 Min.)

- Jede Gruppe bekommt Karten mit Hilfsangeboten (z. B. „Supervision“, „Unfallversicherungsträger“, „Krisendienst“, „Teamgespräch“, „Psychotherapie“, „Selbsthilfegruppe“)
- Auftrag: Sortieren Sie die Angebote in drei Kategorien:
 - betrieblich
 - extern
 - individuell
- Anschließend Diskussion: Welche Angebote würden mir persönlich am meisten helfen?

Phase 4 – Fallarbeit und Transfer (30 Min.)

Fallbeispiel 1: *Eine Auszubildende wird während des Nachtdienstes von einem Bewohner massiv beleidigt und bedroht. Sie ist danach sehr verunsichert, fühlt sich alleingelassen und überlegt, die Ausbildung abubrechen.*

Fallbeispiel 2: *Ein Auszubildender mit Migrationshintergrund wird schon am ersten Einsatztag auf einer neuen Station von Führungskräften und Teammitgliedern ignoriert. Er ist danach sehr verunsichert und vermutet, dass*

seine sprachlichen Barrieren ein Grund sein könnten. Er fühlt sich alleingelassen und überlegt, die Ausbildung abzubrechen.

- Auftrag in Kleingruppen:
 - Welche Nachsorgemaßnahmen könnten hier greifen?
 - Wer sind mögliche Ansprechpersonen?
 - Welche Hilfsangebote wären für Auszubildende besonders hilfreich?
- Ergebnispräsentation im Plenum

Phase 5 – Reflexion und Abschluss (30 Min.)

- Individuelle Reflexion (Reflexionsbogen):
 - Welches Nachsorgeangebot wäre für mich persönlich am hilfreichsten?
 - An wen würde ich mich in meinem Ausbildungsbetrieb wenden?
 - Was brauche ich, um mit belastenden Situationen gut umgehen zu können?
- Plenumsrunde: Freiwillige stellen Erkenntnisse vor.
- Abschlussbotschaft: Niemand muss mit Gewalterfahrungen allein bleiben – Nachsorge ist ein professioneller Bestandteil von Pflegearbeit.