



Gefährdungsbeurteilung für kommunale Ordnungsdienste

Praxisleitfaden zur Erstellung
der Gefährdungsbeurteilung

Schriftenreihe der Unfallkasse Hessen

Schriftenreihe der Unfallkasse Hessen

Band 20

Gefährdungsbeurteilung für kommunale Ordnungsdienste

Praxisleitfaden zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung

Herausgeber:

© Unfallkasse Hessen
Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt am Main
Postanschrift: Postfach 10 10 42, 60010 Frankfurt am Main
Servicetelefon: 069 29972-440, Telefax: 069 29972-207
Internet: www.ukh.de
E-Mail: ukh@ukh.de

Regionalbüro Nordhessen

Wilhelmshöher Allee 268, 34131 Kassel
Telefon: 0561 72947-0, Telefax: 0561 72947-11

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4, 65187 Wiesbaden

Autorinnen:

Stephanie Caspar, Unfallkasse Hessen
Claudia Flake, Regierungspräsidium Gießen, Dezernat 25.2

Redaktionelle Bearbeitung:

Pia Ungerer, Martina Lotter, Unfallkasse Hessen

Lektorat:

Ina Geißinger

Grafische Gestaltung und Satz:

FREIsign GmbH, Rheinstraße 34, 65185 Wiesbaden

Fotos:

Unser Dank gilt Michael Jenisch von der Stadt Frankfurt am Main,
Ordnungsamt – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die freundliche Genehmigung
zur Verwendung der Fotografien

Herstellung:

Alexandra Koch, Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Verlag:

Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Verantwortlich für den Inhalt sind die Autorinnen

© für diesen Band: Unfallkasse Hessen, Mai 2018

ISBN 978-3-934729-19-3

Hinweis:

In der Broschüre wurde der Begriff kommunale Ordnungsdienste als Sammelbegriff für die unterschiedlichen Bezeichnungen der Ordnungspolizei, Stadtpolizei und Kommunalpolizei verwendet.

Vorwort

Seit Mitte der 1990er Jahre erfährt der Außendienst der Ordnungsbehörden eine erhebliche Ausweitung seiner Tätigkeiten und Arbeitszeiten. Gerade in Großstädten nähert sich das Aufgabengebiet immer mehr dem der Schutz- und Bereitschaftspolizei an und das Gefährdungs- und Belastungsspektrum für die Beschäftigten des kommunalen Ordnungsdienstes weitet sich permanent aus. So gehören Beleidigungen bis hin zu Bedrohungen mittlerweile zum Alltag der Angestellten.

Gleichzeitig gibt es bislang keine Handlungshilfen zum Thema Gefährdungsbeurteilung für diese Zielgruppe, sodass die Unfallkasse Hessen ein Pilotprojekt für diesen Bereich initiierte und in Kooperation mit dem Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung des Regierungspräsidiums Gießen durchführte. Beteiligt waren weiterhin die ver.di Bundesfachgruppe Allgemeine Kommunalverwaltung, der Beauftragte für den Arbeitsschutz des Polizeipräsidiums Frankfurt am Main und Vertreter der kommunalen Ordnungsdienste aus sechs Kommunen.

Ziel des Projektes war es, tätigkeitsspezifische Gefährdungen und Belastungen zu identifizieren und diese mit guten Praxisbeispielen zu ergänzen.

Im Fokus stand die ganzheitliche Erfassung und Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen für kommunale Ordnungsdienste einschließlich der psychischen Belastung.

Die Ergebnisse des Projekts wurden in dem vorliegenden Praxisleitfaden zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und in einem Projektbericht, der ebenfalls als PDF vorliegt, zusammengefasst.

Der Praxisleitfaden richtet sich an Führungskräfte, Personalvertretungen und an alle Verantwortlichen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden dazu beiträgt, Gesundheit und Sicherheit an den Arbeitsplätzen der kommunalen Ordnungsdienste zu verbessern.

Ihr



Dr. Torsten Kunz
Leiter Prävention
Unfallkasse Hessen



Bettina Splittgerber
Referatsleiterin Arbeitsschutzpolitik,
Menschengerechte Arbeitsgestaltung
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Inhalt

1. Einführung	7
2. Tätigkeitsspektrum der kommunalen Ordnungsdienste	8
3. Grundsätzliches zur Gefährdungsbeurteilung	10
3.1 Prozess der Gefährdungsbeurteilung	10
3.2 Beschreibung der Prozessschritte sowie der Vorbereitung und Dokumentation	11
3.2.1 Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen	11
3.2.2 Festlegen von Tätigkeiten oder Bereichen	13
3.2.3 Ermittlung der Gefährdungen und Belastungsfaktoren durch die Arbeit	15
3.2.4 Beurteilung der Gefährdungen und Belastungsfaktoren	18
3.2.5 Entwicklung und Durchführung der Maßnahmen	19
3.2.6 Wirksamkeitskontrolle	20
3.2.7 Aktualisierung/Fortschreibung	20
3.2.8 Dokumentation	21
4. Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung	22
4.1 Psychische Belastung	22
4.2 Psychische Belastungsfaktoren im kommunalen Ordnungsdienst	23
4.2.1 Arbeitsaufgabe und Arbeitsinhalt	23
4.2.2 Arbeitsorganisation	26
4.2.3 Soziale Arbeitsbeziehungen	30
4.2.4 Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel	32
4.2.5 Weitere tätigkeits- und organisationsbedingte Belastungen	33
4.3 Weitere Gefährdungen und Belastungen im kommunalen Ordnungsdienst	35
4.3.1 Umgang mit Menschen	37
4.3.2 Dienstfahrten mit Dienstfahrzeugen	39
4.3.3 Umgang mit Tieren	41
4.3.4 Absperrmaßnahmen	42
4.3.5 Umgang mit Waffen	43
4.3.6 Weitere Tätigkeiten	45
5. Anlagen	48
5.1 Literaturverzeichnis	48
5.2 Abkürzungsverzeichnis	49
5.3 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	50
5.4 Arbeits- und Dokumentationshilfen	51
5.4.1 Muster Dokumentationsbogen für die Gefährdungsbeurteilung	52
5.4.2 Muster Standards für die Ausstattung und Ausrüstung	53
5.4.3 Strukturen zum Umgang mit arbeitsbedingten Übergriffen	57
5.4.4 Muster Fragebogen für Beschäftigte	58
5.4.5 Muster für die Bestellung zum Ordnungspolizeibeamten/ zur Ordnungspolizeibeamtin	60

1. Einführung

Dieser Praxisleitfaden soll Sie bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung für Ihren kommunalen Ordnungsdienst unterstützen.

Er macht deutlich, dass eine systematische Vorgehensweise und Kenntnisse über die Tätigkeiten gute Grundlagen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen sind. Sie werden im Leitfaden schrittweise durch die einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung geführt und erhalten Tipps für Ihre eigene Vorgehensweise.

Der Leitfaden bietet Ihnen außerdem ab dem vierten Kapitel ausgearbeitete Beispiele möglicher Gefährdungen und Belastungen der kommunalen Ordnungsdienste an, an denen Sie sich bei der Erstellung Ihrer eigenen Gefährdungsbeurteilung orientieren können. Als erstes Schwerpunktthema werden die psychischen Belastungsfaktoren behandelt, die anderen Gefährdungsfaktoren folgen als zweiter Schwerpunkt.

Im Anhang sind weitere praxisnahe Hilfen für die Umsetzung von Maßnahmen angefügt.

Darüber hinaus finden politisch Verantwortliche im „Projektbericht zum Praxisleitfaden zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung“ übergeordnete Handlungsempfehlungen. Diesen Bericht finden Sie auf der Internetseite der Unfallkasse Hessen.

2. Tätigkeitsspektrum der kommunalen Ordnungsdienste

Zu Beginn einer Gefährdungsbeurteilung sollten Sie sich einen Überblick über die ausgeübten Tätigkeiten im jeweiligen Arbeitsbereich verschaffen.

Der Außendienst der Ordnungsbehörden hat seit Mitte der neunziger Jahre aufgrund der zunehmend größeren Anforderungen an die innere Sicherheit, der Sicherheitsoffensive in den Innenstädten und der geringeren Präsenz der Landespolizei in der Fläche eine erhebliche Ausweitung seiner Tätigkeiten und auch seiner Arbeitszeiten erfahren.

Die nachfolgende Aufzählung gibt Ihnen einen Überblick über die möglichen Tätigkeitsgebiete der kommunalen Ordnungsdienste. Dabei kann sich der Aufgabenzuschnitt in Ihrer Kommune **erheblich** von dieser Auflistung unterscheiden, da dieser jeweils durch die kommunale Selbstverwaltung festgelegt wird. Die zuerst aufgeführten Aufgaben (grau unterlegt) sind jedoch die Bereiche, die von fast allen Ordnungsdiensten der Kommunen ausgeübt werden, die am Projekt beteiligten waren – zum Teil auch mit Unterstützung anderer Abteilungen im Ordnungsamt. Den umfangreichsten Aufgabenzuschnitt weisen Großstädte wie Frankfurt oder Wiesbaden auf. Die Ordnungsdienste sind dort in verschiedene Sachgebiete untergliedert und üben einen Schichtdienst rund um die Uhr aus.

Aufgabengebiete	Beispiele
Gefahrenabwehr	Störungsbeseitigung bei Unfällen, Schutz privater Rechte, Erteilung von Platzverweisen, Erstversorgung von hilflosen Personen etc.
Gesundheitsaufsicht	zwangsweise Unterbringung von psychisch kranken Personen bei Vorliegen von Gefahr nach dem Hessischen Gesetz über Hilfen bei psychischen Krankheiten, Überprüfung der Einhaltung des Nichtraucherschutzgesetzes etc.
Gewerbe- und Gaststättenrecht	Kontrollen der Auflagen und Konzessionen, Bekämpfung illegaler Beschäftigung, Überwachung des Reisegewerbes, von Sommergärten, Wettbüros etc.
Grünanlagen (-Satzung)	Einschreiten bei nicht angeleinten Hunden, widerrechtlichem Grillen, Zelten, Parken etc.
Immissionsschutzrecht	Lärmbeschwerden oder Geruchsbelästigungen etwa durch Gaststätten, Nachbarn etc.
Kampfhunde/gefährliche Hunde	Überprüfung, Ermittlung, Einziehung
Personenbeförderungsrecht	Taxikontrollen hinsichtlich Konzession, Eichbescheinigung des Taxameters etc.
Straßenverkehrsrecht	Einziehung von Führerscheinen, Wohnungsdurchsuchungen in diesem Zusammenhang, Ermittlung bei Missbrauch von Behindertenausweisen, Gefahrenabwehr bei Trunkenheit am Steuer und unsicherer Ladung, Überwachung von gesperrten Wegen, Überwachung des ruhenden und fließenden Verkehrs etc.
Versammlungsrecht	Überprüfung von Demonstrationen und Überwachung von Auflagen

Aufgabengebiete	Beispiele
Gefahrenabwehrverordnung der Kommune	Vorgehen gegen aggressives Betteln, Lagern und Konsum von Drogen oder Alkohol, zweckentfremdete Nutzung von Toilettenanlagen, Überwachung des Leinenzwangs bei Hunden o.Ä.
Abfallrecht	Ermittlungen wilder oder illegaler Müllablagerungen
Ausländerrecht	Vollstreckung von Abschiebungen, Ermittlung illegaler Personen
Fischereirecht	Streifendienste zur Bekämpfung von Fischwilderei
Jugendschutzrecht	Zuführung von Heimausreißern, Verhindern von Flatrate-Partys in Gaststätten, Kontrollen im öffentlichen Raum zur Verhinderung von Alkoholexzessen etc.
Lotterierecht	Kontrolle genehmigter Tombolas, Ausspielungen
Melderecht	Wohnsitzermittlung im Auftrag von Behörden, Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten
Naturschutzrecht	Verhinderung bzw. Feststellung von Verstößen gegen naturschutzrechtliche Bestimmungen
verbotene Prostitution	Kontrolle der städtischen Auflagen, von Sperrbezirk und Wohnungen etc.
Waffenrecht	Überprüfen der ordnungsgemäßen Aufbewahrung von genehmigungspflichtigen Waffen, Einziehung und Beschlagnahmung von Waffen und Waffenscheinen auf Anordnung
Wasserrecht	Feststellung wasserrechtswidriger Zustände (z. B. unzulässige Einleitung), Verunreinigungen des Erdreiches
weitere Aufgaben	Straßenverkehrszulassungsrecht für Kraftfahrzeuge Obdachlosenrecht, Obdachlosenunterkunft, Überwachung von Baustellengenehmigungen

Tabelle 1: Aufgabengebiete der Ordnungsdienste

Diese Aufzählung macht deutlich, dass für die Ausübung der genannten Aufgaben ein umfangreiches Wissen über rechtliche Vorschriften und Verwaltungshandeln, aber auch über den Umgang mit Menschen – in durchaus konflikträchtigen Situationen – notwendig ist.

3. Grundsätzliches zur Gefährdungsbeurteilung

Der Begriff Gefährdungsbeurteilung steht verkürzt für die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in seinem Betrieb hinsichtlich **relevanter Gefährdungen und Belastungen** systematisch zu beurteilen und die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzulegen. Diese Forderung ist seit 1996 im Arbeitsschutzgesetz (§§ 5, 6 ArbSchG) verankert und wird in allen darauf aufbauenden staatlichen Vorschriften wie der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) und der Biostoffverordnung (BiostoffV) aufgegriffen. Sie ist nicht zuletzt Teil der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1).

Mit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im September 2013 wurden die Arbeitgeber explizit verpflichtet, in der Gefährdungsbeurteilung auch die psychische Belastung durch die Arbeit an den verschiedenen Arbeitsplätzen zu berücksichtigen. Durch die Gesetzesänderung wird eine lange anhaltende Diskussion beendet, ob psychische Belastung zu der gesetzlich verpflichtenden Gefährdungsbeurteilung gehört.

Der Arbeitgeber ist zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten verpflichtet. Die Gefährdungsbeurteilung ist das geeignete Instrument, um das Gefährdungspotenzial einzuschätzen, erforderliche Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen und somit dieser Fürsorgeverpflichtung nachzukommen.

Da der Arbeitgeber bei größeren Betrieben diese Aufgabe nicht allein bewältigen kann, delegiert er in der Regel die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung an nachgeordnete Führungskräfte. Hierbei sollte der Arbeitgeber eine klare Verantwortlichkeit schaffen. Die aktive Beteiligung der Führungskräfte ist auch deshalb unabdingbar, weil spätestens für die Auswahl, Umsetzung und Überprüfung von Schutzmaßnahmen immer Mittel und Weisungsbefugnisse erforderlich sind. Diese Befugnisse hat weder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit noch ein Betriebsarzt, weil deren Funktion ausschließlich eine beratende ist.

Eine gut funktionierende Gefährdungsbeurteilung erfordert ein kooperierendes Vorgehen (siehe Abbildung 2).

Wir empfehlen Ihnen daher eine enge Zusammenarbeit zwischen

- den beratenden Arbeitsschutzexperten (Betriebsärztin und Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit),
- der zuständigen Führungskraft mit ihrer Fürsorgeverpflichtung,
- dem Personal- oder Betriebsrat und
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort, z. B. den Sicherheitsbeauftragten.

3.1 Prozess der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist als ein geplanter und im Regelkreis angelegter Prozess durchzuführen. Dies gilt auch für die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung (siehe Abbildung 1).

In diesem Kapitel werden die einzelnen Prozessschritte erläutert und durch praktische Beispiele oder Tipps ergänzt.

Zum Prozess der Gefährdungsbeurteilung finden Sie weitergehende Hinweise auch in vielen anderen Broschüren.¹



Abbildung 1: Prozess der Gefährdungsbeurteilung (nach GDA Empfehlungen)¹

3.2 Beschreibung der Prozessschritte sowie der Vorbereitung und Dokumentation

3.2.1 Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen

Sinnvollerweise bilden sie zu Beginn eine Steuerungs- oder Projektgruppe, die sie damit beauftragen ein Konzept für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln. In diesem Gremium legen Sie fest, welche Führungsebene konkret für welche Betrachtungseinheit verantwortlich ist und welche Schnittstellen zu anderen Abteilungen bestehen. Außerdem sollten Sie dort besprechen, welche Methoden eingesetzt und welche Hilfen oder Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dabei gilt es, eine Zusammenarbeit zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin und Betriebsarzt, Personal- und Betriebsrat und der zuständigen Führungskraft zu ermöglichen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Erstellung oder Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen (siehe Abbildung 2).

Selbstverständlich gehört dazu auch, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.



Abbildung 2: Kooperatives Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung

¹ z.B. UKH Schriftenreihe, Band 14: „Einführung in die Gefährdungsbeurteilung für Führungskräfte“ März 2009; GDA Arbeitsprogramm Psyche: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, November 2017, 3. überarbeitete Auflage



Psychische Belastung:

Auch hier gilt: je nach Betriebsgröße sollte ein Team mit der Initiierung und Steuerung des Prozesses für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beauftragt werden.

Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung, die psychische Belastung in einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung zu behandeln. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung kann als eigenständiger Prozess organisiert sein oder in bestehende Prozesse der Gefährdungsbeurteilung integriert werden.

In jedem Fall ist eine Vernetzung mit bereits bestehenden Gremien und Strukturen, z. B. mit dem Arbeitsschutzausschuss, ggf. auch mit dem Arbeitsschutz-, Qualitäts- und/oder dem betrieblichen Gesundheitsmanagement empfehlenswert.

Der Prozess zur Ermittlung und Veränderung psychischer Belastung kann nur erfolgreich durchgeführt werden, wenn der Arbeitgeber den Prozess unterstützt, die Prozessbeteiligten für das Thema sensibilisiert sind und über fachliche und methodische Grundkenntnisse der Ermittlung und Veränderung psychischer Belastung verfügen.

Zielführend ist es, den Prozess als Ganzes sowie die einzelnen Schritte zu planen sowie Führungskräfte und Mitarbeitende einzubinden. Dazu gehört ebenso die Methoden und Instrumente zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen festzulegen und zu überlegen, wie die Entwicklung, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen erfolgen soll.

Das Management, die Führungskräfte und die Beschäftigten sollten über die Ziele und den Ablauf der Erhebung sowie über den Umgang mit den Ergebnissen informiert werden.



Beispiel:

Kommune A (klein): Ein Team aus zwei Personen soll die Ermittlung der psychischen Belastung übernehmen, und zwar der Dienstgruppenleiter und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Beide kommen überein, dass ihnen die erforderlichen Fachkenntnisse fehlen und holen Rat beim Personalrat ein. Ein Mitglied des Personalrats verweist auf die Beteiligungsrechte bei der Ableitung von Arbeitsschutzmaßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung und schließt sich der Arbeitsgruppe an; zudem hat er im Vorfeld an einem Seminar zum Thema „Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung“ teilgenommen.

Kommune B (groß): Das Rathaus richtet ein Steuerungsgremium ein, das sich aus Vertretern des Arbeitsschutzausschusses (einschließlich Entscheidungsträgern und Interessensvertretung) und zwei Beschäftigten der Personalabteilung zusammensetzt. Die beiden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus der Personalabteilung verfügen über Erfahrungen mit der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und Workshops, die sie für die systematische Ermittlung psychischer Belastung nutzen können. Das Steuerungsgremium lässt sich zudem von externer Stelle beraten.



Empfehlungen:

- Finden Sie einen „Kümmerner“/„ein Team von Kümmerern“ in der Behörde oder noch besser, machen Sie dies zur „Chefsache“.
- Erproben Sie den Prozess zunächst in Teilbereichen (Pilotphase).

3.2.2 Festlegen von Tätigkeiten oder Bereichen

Ziel des ersten Schrittes ist es, die Tätigkeiten oder Bereiche festzulegen, die von Ihnen beurteilt werden sollen. Bereiche mit gleichartigen Belastungen bzw. mit gleichartiger Tätigkeit und Organisationform können Sie zu einer Einheit zusammenfassen: Generell hat sich eine Gruppierung nach **Tätigkeiten oder Arbeits- bzw. Organisationsbereichen** bewährt.

Der Aufbau und die Struktur der kommunalen Ordnungsdienste unterscheiden sich stark. Mögliche Einheiten für die Gefährdungsbeurteilung können sein:

nach Arbeits- und Organisationsbereichen differenziert:

- Ordnungspolizei im Außendienst
- Führungsebene
- Verwaltung, Servicebüro

nach Tätigkeits- oder Arbeitsplatzbezug differenziert:

- verschiedene Dienstgruppen z. B. regionale Differenzierung, „Rund-um-die-Uhr“-Team, Task-Force
- Hundestaffel
- Aufgaben/Tätigkeitsgruppen in Zivil und Uniform



Denkbar ist auch eine Gliederung nach dem Arbeitsablauf:

- Einsatzvorbereitung
- Einsatzdurchführung
- Einsatznachbereitung

Ebenso kann es zweckmäßig sein, die Gefährdungen, die im Umgang mit bzw. durch die Benutzung von bestimmten Arbeitsmitteln auftreten, in den Focus zu stellen: z. B. Umgang mit Waffen, Umgang mit Tieren, Dienstfahrten mit Dienstfahrzeugen etc.².

Eine personenbezogene Betrachtungsweise ist nur sinnvoll bei der Berücksichtigung von werdenden oder stillenden Müttern, Schwerbehinderten, Zeitarbeitskräften oder Beschäftigten von Fremdfirmen.

Welche Vorgehensweise Sie letztendlich wählen, entscheiden Sie nach Praktikabilität und Aufwand.



Beispiel:

Kommune A (klein): Alle sechs Beschäftigten im kommunalen Ordnungsdienst haben im Wesentlichen die gleichen Aufgaben und die Arbeit ist gleichartig organisiert. Der kommunale Ordnungsdienst bildet eine Einheit.

Kommune B (groß): Das Ordnungsamt unterteilt sich in zivile Arbeitsbereiche mit einem hohen Anteil an Innendienst und einen uniformierten Arbeitsbereich mit einem hohen Anteil an Außendienst. Dies sind zwei Arbeitsbereiche, für die jeweils eine getrennte Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen durchgeführt werden sollte.



Empfehlungen:

- Verschaffen Sie sich zunächst einen Überblick über die verschiedenen Tätigkeiten und Arbeitsbereiche in Ihrer Organisation. Organigramme, Stellen- und Funktionsbeschreibungen helfen Ihnen dabei.
- Überlegen Sie, an welchen Einsatzorten Ihre Beschäftigten tätig werden und welche außergewöhnlichen Situationen es außerhalb der regulären Prozesse gibt, z. B. Sonderaufgaben, Festivals usw.
- Berücksichtigen Sie auch Schnittstellen innerhalb und außerhalb der Verwaltung, die Einflüsse auf Ihre Arbeitsbedingungen bzw. -abläufe haben können, z. B. Meldung von Veranstaltungen durch Vereine, Zusammenarbeit mit der Polizei usw.
- Wenn Gefährdungen sich bei verschiedenen Tätigkeiten wiederholen, müssen Sie die Gefährdungen nicht jedes Mal wiederholen. Hier reichen Verweise oder Zusammenfassungen der Tätigkeiten.
- Abbildung 3 gibt beispielhaft eine Zusammenstellung von Vorüberlegungen einer Führungskraft wieder, die diese für die Tätigkeit „Einfangen von Hunden“ erstellt hat. Auf Basis dieser Vorüberlegungen wurden dann die Gefährdungen und Maßnahmen ermittelt.

² In den im Kapitel 4.3 beigefügten Mustern der Gefährdungsbeurteilung wurde diese Vorgehensweise gewählt.

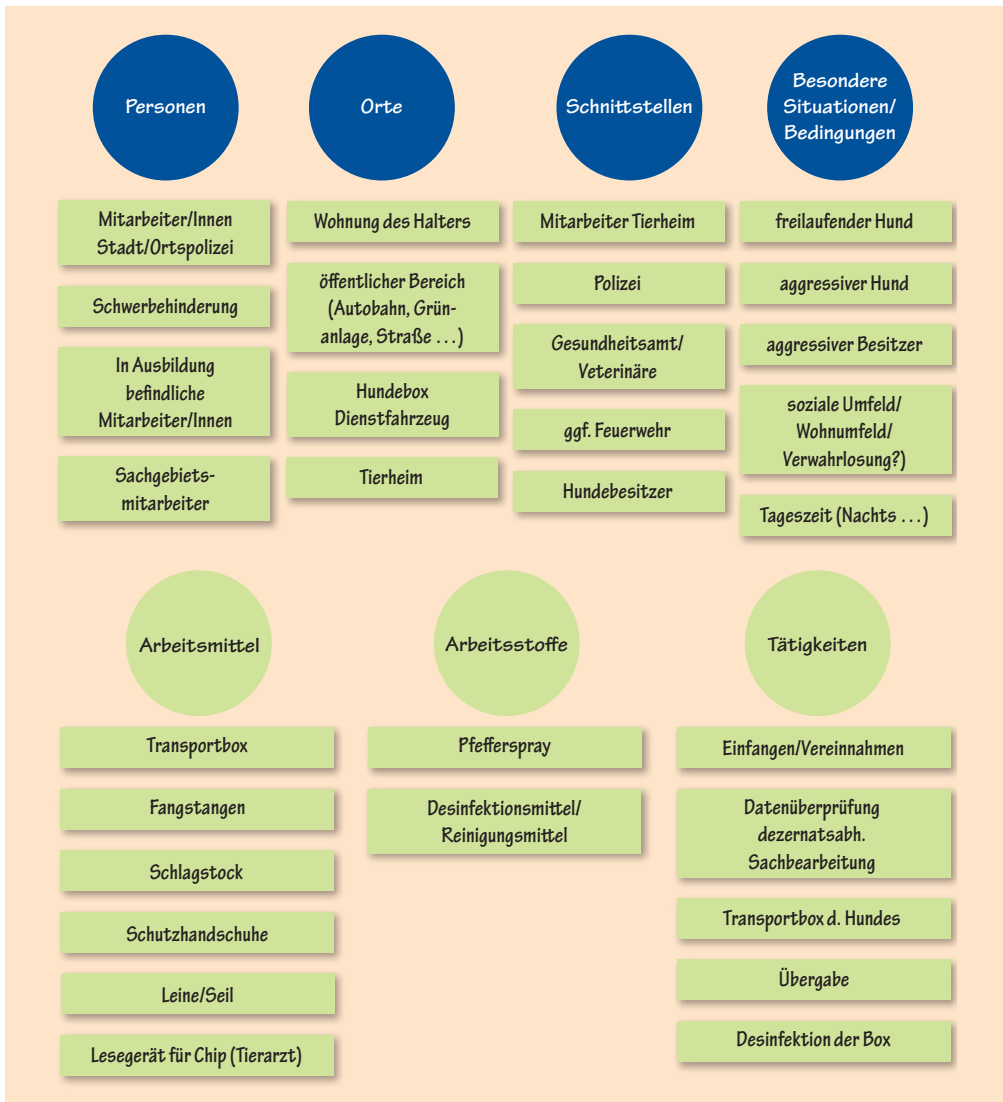


Abbildung 3: Vorüberlegungen einer Führungskraft zur Tätigkeit „Einfangen von Hunden“

3.2.3 Ermittlung der Gefährdungen und Belastungsfaktoren durch die Arbeit

Hintergrundinformation: Gefährdungsfaktoren

Eine Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit des Eintretens eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Üblicherweise werden die relevanten Gefährdungen und Belastungen in folgende elf Gruppen eingeteilt³:

1. mechanische Gefährdungen (z. B. Sturz, Ausrutschen, Stolpern)
2. elektrische Gefährdungen (z. B. elektrischer Schlag, Lichtbögen)
3. Gefahrstoffe (z. B. durch Hautkontakt, Einatmen, Verschlucken)
4. biologische Arbeitsstoffe (z. B. Infektionsgefährdung)

³ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“, 2015 und GDA, „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“, 2016

Grundsätzliches zur Gefährdungsbeurteilung

5. Brand- und Explosionsgefährdungen (z. B. brennbare Stoffe, explosionsfähige Atmosphäre)
6. thermische Gefährdungen (z. B. kalte Medien, heiße Oberflächen)
7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (z. B. Lärm, Schall, Strahlung, elektromagnetische Felder)
8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Witterung, Beleuchtung, unzureichende Flucht- und Verkehrswege)
9. physische Belastung/schwere Arbeit
10. psychische Faktoren (z. B. ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe, -organisation)
11. sonstige Gefährdungen (z. B. durch Menschen, Tiere, Pflanzen)

Die in Punkt 10 genannten „psychischen Faktoren“ lassen sich in wesentliche Belastungsfaktoren konkretisieren. Tabelle 2 zeigt typische psychische Belastungsfaktoren für die Arbeitswelt auf. Ergänzte Belastungsfaktoren für die Ordnungsdienste sind blau gekennzeichnet.

Merkmalsbereiche	erweiterte Liste psychischer Belastungsfaktoren
Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none">• Vollständigkeit der Aufgabe• Variabilität (Abwechslungsreichtum)• Handlungsspielraum• Information/Informationsangebot• Verantwortung• Qualifikation• emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeit• Arbeitsablauf (Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen)• Kommunikation/Kooperation• Schnittstellengestaltung (andere Arbeitsbereiche, externe Kooperationspartner)• Widersprüche (Vorgaben vs. Ausführungsbedingungen, konkurrierende Vorgaben)
soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none">• Verhalten der Vorgesetzten (Rückmeldung, Unterstützung)• Verhalten der Kollegen (Austausch, Unterstützung)• Image innerhalb der Behörde und in der Bevölkerung
Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none">• physikalische und chemische Faktoren• physische Faktoren• Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung• Arbeitsmittel
weitere Belastungen	<ul style="list-style-type: none">• räumliche Mobilität• atypische Beschäftigung• zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung Arbeit und Privatleben
akute Belastung	<ul style="list-style-type: none">• Gewalt und Übergriffe bei der Arbeit

Tabelle 2: Psychische Belastungsfaktoren für die Ordnungsdiensttätigkeit

Ermittlung

Als erste Orientierung bietet sich an, bereits vorhandene Informationen in der Behörde, die Aufschluss über mögliche Gefährdungen und Belastungen geben können, zusammenzutragen.

Dazu gehören:

- Unfallmeldungen, Verbandsbucheinträge, Auswertungen von Arbeitsunfähigkeitszeiten (auch Krankenkassenberichte) und Berufskrankheitenanzeigen,
- Meldungen über Beinahe-Unfälle,
- Begehungprotokolle oder Mängelberichte und Hinweise des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- auch Grenzwerte, Normen und technische Regeln geben Hinweise auf zu beachtende Gefährdungen.



Informationen, die auf psychische Belastung hinweisen:

- **betriebliche Daten** zu Fehlzeiten, Fluktuation und Unfallzahlen (meldepflichtige und nicht meldepflichtige Unfälle)
- **Arbeitsergebnisse** z. B. Beschwerden von Bürgern, Anzahl von Konflikteskalationen, Häufigkeit polizeilicher Unterstützung
- **Arbeitsprozess** z. B. Nichteinhalten von Terminen und Absprachen, Qualitätsmängel, Nichteinhalten der Arbeitszeitordnung/häufige Überstunden
- **Befindlichkeit und Gesundheit der Beschäftigten** z. B. Äußerung der Unzufriedenheit, Resignation, erhöhte Reizbarkeit, Nervosität, erhöhter Nikotin- und Alkoholkonsum
- **soziales Klima** z. B. häufige Konflikte, Kompetenzgerangel, Konflikteskalation

Für die konkrete Ermittlung der Gefährdungen und Belastungen ist in der Regel eine Kombination verschiedener Methoden erforderlich.

Mögliche Methoden sind z. B.:

- eine systematische Begehung der Arbeitsplätze in Zusammenhang mit der Zusammenstellung von Gefährdungen aufgrund des eigenen Fachwissens und der zusammengetragenen Informationen,
- Messungen (z. B. von Gefahrstoffen oder Lärm),
- Mitarbeiterworkshops oder -befragungen ,
- Ggf. die Anwendung spezieller Methoden z. B. die „Leitmerkalmethode“⁴ zur Erfassung von physischen Belastungen.



Ermittlung der psychischen Belastungsfaktoren:

Der Fokus liegt auf der Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Betriebsabläufe und Zusammenarbeit bzw. auf Situationen und Bedingungen, in denen die Arbeit und die Abläufe nicht „rund laufen“.

Um psychische Belastung zu ermitteln, sind für Sie folgende Vorgehensweisen – einzeln oder kombiniert – empfehlenswert:

- standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragung
- Beobachtung/Beobachtungsinterview
- moderierte Analyseworkshops

Bei der Wahl der Vorgehensweise sollten Sie betriebliche Rahmenbedingungen berücksichtigen z. B. den betrieblichen Handlungsbedarf, Betriebsgröße, Sprachverständnis der Belegschaft sowie die Verfügbarkeit von Fach- und Methodenkenntnissen. So eignet sich bei kleinen Gruppen oder bei Sprachbarrieren eher der Einsatz von Gruppeninterviews (moderierte Analyseworkshops) oder Beobachtungen/Beobachtungsinterviews anstelle von standardisierten schriftlichen Mitarbeiterbefragungen.

Generell gilt, dass jede Vorgehensweise ihre Vor- und Nachteile hat. Sinnvoll kann ein stufenweises Vorgehen sein, so können beispielsweise die Ergebnisse schriftlicher Mitarbeiterbefragungen und Arbeitsplatzbeobachtungen sinnvoll in Workshops erörtert, beurteilt und ergebnisbasiert Maßnahmen abgeleitet werden. Das Kapitel „Psychische Belastung der Ordnungsdienste“ in diesem Leitfaden gibt einen Überblick über relevante psychische Belastungsfaktoren.

⁴ Leitmerkalmethode: siehe Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin



Beispiel:

Kommune A (klein): Mit Beschäftigten des kommunalen Ordnungsdienstes wird ein moderierter Analyseworkshop durchgeführt. Dabei reflektieren die Beschäftigten ihre Arbeitssituation und benennen ihre arbeitsbedingten Belastungen. Die Beschäftigten beurteilen den Gestaltungsbedarf und stellen Lösungsansätze und Maßnahmen zusammen.

Kommune B (groß): Das Steuerungsgremium entscheidet sich aufgrund der Größe des Ordnungsamtes für eine zweistufige Vorgehensweise. Im ersten Schritt wird eine standardisierte Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Alle Beschäftigten erhalten einen Fragebogen, den sie anonym ausfüllen. Im Erhebungsbogen müssen die Beschäftigten ihren Arbeitsbereich angeben, damit die Ergebnisse differenziert nach den Arbeitsbereichen ausgewertet werden können. Die Auswertung erfolgt elektronisch. In der zweiten Phase finden in ausgewählten Arbeitsbereichen moderierte Analyseworkshops statt.



Empfehlungen:

- Seien Sie beim Beschreiben der Gefährdungen und Maßnahmen so konkret wie möglich. Die Beschreibung sollte so gehalten werden, dass sie auch nach einem Personalwechsel für die Nutzer und Nutzerinnen verständlich bleibt.
- Die in der Tabelle 2 genannten Gefährdungsfaktoren geben zwar einen vollständigen Überblick über mögliche Faktoren, sind aber letztendlich nur eine Hilfestellung. Es ist nicht notwendig, dass Sie bei jeder Tätigkeit immer alle Faktoren auflisten und dazu mögliche Gefährdungen nennen. Beschränken Sie sich auf die für die jeweilige Tätigkeit relevanten Faktoren und Gefährdungen.
- Bei fehlender Fachkunde können Sie sich durch die Arbeitsschutzexperten beraten lassen.
- Insgesamt sollten Sie sich nach dem Motto richten: „So knapp wie möglich, so detailliert wie nötig.“

3.2.4 Beurteilung der Gefährdungen und Belastungsfaktoren

Gefährdungen sollten nach ihrem Risikopotenzial abgeschätzt werden. Für bestimmte Bereiche gibt es normierte Schutzziele, z. B. einen Lärmgrenzwert, an denen Sie sich orientieren können. Bei Gefährdungen ohne normierte Schutzziele liegt es an Ihnen, das Risiko einer Gefährdung einzuschätzen und zu bewerten. Bewertungsaspekte sind die Eintrittswahrscheinlichkeit, die Expositionszeit und das Schadensausmaß bzw. Gesundheitsrisiko. Objektive Kennzahlen werden Sie hiermit nicht erreichen, aber die Abwägung ist wichtig für die Einschätzung des Maßnahmenumfangs und der Maßnahmendringlichkeit.



Psychische Belastung

Prinzipiell kann die Beurteilung z. B. über Bewertungsschemata des gewählten Instrumentes, durch empirische Vergleichswerte oder im Workshop erfolgen. Ziel der Beurteilung ist die Abschätzung, ob Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation erforderlich sind.



Beispiel:

Kommune A (klein): Die Beurteilung der psychischen Belastung erfolgt ebenfalls in dem moderierten Analyseworkshop. Die Beschäftigten beurteilen, ob für die benannten Belastungsfaktoren der Belastungssituation Festhaltungsbedarf besteht und Maßnahmen zur Verbesserung erforderlich sind.

Kommune B (groß): Das ausgewählte Instrument für die standardisierte Mitarbeiterbefragung enthält ein Bewertungsschema („Ampelsystem“), das gestaltungsbedürftige Belastungsfaktoren kennzeichnet. In den nachgeschalteten Workshops beschreiben die Beschäftigten die Belastungsfaktoren und beurteilen, ob Gestaltungsmaßnahmen erforderlich sind.

3.2.5 Entwicklung und Durchführung der Maßnahmen

Die Maßnahmenableitung und -umsetzung zur Minimierung oder Beseitigung der Belastung stellt für viele Betriebe eine besondere Herausforderung dar. Die Maßnahmen, die Sie entwickeln, müssen an die Ergebnisse der Beurteilung anknüpfen (ergebnisbasiert und nachvollziehbar). Die Maßnahmenplanung sollte sich am sogenannten STOP-Prinzip orientieren:

- S** = gibt es eine Substitution/einen Ersatz? Wenn dies nicht möglich ist, dann sollten Sie nach einer
- T** = technischen Lösung suchen, dann folgen
- O** = organisatorische Lösungen und erst an letzter Stelle
- P** = personenbezogene und verhaltensbezogene Maßnahmen z. B. Schulungen.

Die Maßnahmenumsetzung sollte zeitnah beginnen, kann aber durchaus schrittweise erfolgen (z. B. nach Prioritäten wie Dringlichkeit, Anzahl der betroffenen Beschäftigten, Umsetzbarkeit).

Zur Maßnahmenplanung gehört, dass Sie festlegen, bis wann die Maßnahmen umgesetzt werden sollen (Frist) und wer die Verantwortung hierfür übernimmt. Beides sollte nach Möglichkeit auch in die Dokumentation aufgenommen werden (siehe Anlage 5.4.1).



Beispiel:

Kommune A (klein): Im Rahmen des Workshops einigen sich die Beschäftigten auf Maßnahmen, die in naher Zukunft schrittweise umgesetzt werden. Für drei der fünf Maßnahmen finden sich noch während des Workshops Zuständige im Kreis der Teilnehmenden. Für die beiden verbleibenden Maßnahmen wird mit den zuständigen Führungskräften das weitere Vorgehen und die Umsetzung besprochen.

Kommune B (groß): Für die Belastungssituationen und –faktoren, die es zu verbessern gilt, werden noch im Workshop Maßnahmenvorschläge entwickelt. Die Vorschläge werden vom Steuerungsgremium gesammelt und im Dialog mit den Führungskräften der Arbeitsbereiche ausgewählt, in Maßnahmenplänen konkretisiert und umgesetzt.

3.2.6 Wirksamkeitskontrolle

Die Wirksamkeitskontrolle für getroffene Maßnahmen gehört zu den Grundpflichten des Arbeitgebers (§ 3 ArbSchG). Zur Kontrolle der Wirksamkeit können Unfallzahlen oder andere Kennzahlen verwendet werden. Ferner können beispielsweise die Beschäftigten und Führungskräfte befragt werden, ob sich die Arbeitsbedingungen verbessert haben. Dies kann sowohl mündlich z. B. im Rahmen eines Workshops, bei einer Begehung oder auch schriftlich in Form einer Kurzbefragung im betreffenden Arbeitsbereich erfolgen.

Bei der Wirksamkeitsprüfung ist zu bedenken, dass manche Maßnahmen nicht unmittelbar Wirkung zeigen oder ihre Effekte von anderen betrieblichen Veränderungen überlagert werden. Dies sollten Sie bei der Festlegung des Zeitpunkts der Kontrollen berücksichtigen. Sollten die ergriffenen Veränderungen nicht wirksam gewesen sein, sind erneut Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.



Beispiel:

Kommune A (klein): Die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wird überprüft und der Fortschritt und die Wirksamkeit der Maßnahmen in zwei Teambesprechungen reflektiert. Dies geschieht ein halbes Jahr und ein Jahr nach dem Workshop.

Kommune B (groß): Da Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen (behördenübergreifend, arbeitsbereichsspezifisch und dienstgruppenintern) ergriffen wurden, wird die Wirksamkeit über verschiedene Wege und Methoden überprüft, unter anderem durch Begehungen und in Besprechungen. Die Ergebnisse werden im Steuerungsgremium bewertet.

3.2.7 Aktualisierung/Fortschreibung

Generell sollten Sie die Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität prüfen. Verändern sich Gegebenheiten z. B.:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitsverfahren,
 - Änderungen von Vorschriften,
 - Auffälligkeiten wie Häufung von Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen und Leistungs- oder Qualitätsmängel,
 - neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse
- müssen Sie die Gefährdungsbeurteilung entsprechend anpassen.



Beispiel:

Kommune A (klein): Die Behördenleitung willigt ein, dass in einem festen Turnus Analyseworkshops stattfinden, damit die Gefährdungsbeurteilung aktuell gehalten werden kann.

Kommune B (groß): Es werden Veränderungen der Arbeitsbedingungen definiert, die eine Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung nach sich ziehen. Das wäre etwa der Fall, wenn – wie derzeit überlegt – die Kontrolle des ruhenden Verkehrs fremdvergeben wird.

3.2.8 Dokumentation

Die Dokumentation nach § 6 ArbSchG erfordert keine bestimmte Art von Unterlagen. Sie können die Unterlagen in Papierform oder aber auch als elektronische Datei bzw. in Datenbanken speichern. Die Dokumentationsform sollte abgestimmt mit dem Bedarf in Ihrem Unternehmen erfolgen.

Aus Ihrer Dokumentation sollte erkennbar sein, dass die Gefährdungsbeurteilung effektiv durchgeführt wurde.

Die Dokumentation – auch die der psychischen Belastung – sollte daher enthalten:

- eine Beurteilung der Gefährdungen,
- Festlegungen konkreter Maßnahmen einschließlich Termine und Verantwortlichen,
- Durchführung der Maßnahmen,
- Überprüfung der Wirksamkeit,
- das Datum der Erstellung.



Empfehlungen:

- Verwendung von Verweisen: Möglich und sinnvoll ist ein kurz gehaltener Verweis auf mitgeltende Dokumente wie Dienstanweisungen, Betriebsanweisungen oder Unterweisungspläne. Dann müssen Sie Inhalte nicht doppelt dokumentieren.
- Im Kapitel 5.4.1 finden Sie ein Muster für eine mögliche Dokumentationsform. Die Dokumentationsvorlage ist so aufgebaut, dass sie einen Kopfbereich für die Beschreibung des Arbeitsbereiches und eine Tabelle zur Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen enthält. Zudem werden Verweise und Hinweise auf mitgeltende Dokumente ermöglicht.



Beispiel:

Kommune A (klein): Die Dokumentation erfolgt über eine Excel-Tabelle. Zudem gibt es einen Maßnahmenplan, der am schwarzen Brett in den Räumen des Ordnungsdienstes hängt und auf dem der Stand der Maßnahmenumsetzung verfolgt werden kann.

Kommune B (groß): Die Dokumentation erfolgt über eine Excel-Tabelle und ist zentral abgelegt, sodass alle alle Akteure darauf zugreifen können.

4. Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung

Ein Ziel des Projektes war es, branchen- und tätigkeitspezifische Gefährdungen und Belastungen sowie gute Praxisbeispiele zu identifizieren. Im Folgenden werden ausgearbeitete mögliche Gefährdungen und Belastungen der kommunalen Ordnungsdienste dargelegt. Als erstes Schwerpunktthema bzw. Modul werden die psychischen Belastungsfaktoren behandelt, die anderen Gefährdungsfaktoren folgen als zweiter Schwerpunkt.

Die nachfolgenden Aufzählungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Je nach Tätigkeitsanforderungen und Bedingungen können weitere Belastungsfaktoren relevant sein.

4.1 Psychische Belastung

Die psychische Belastung der Arbeit ergibt sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Einflüsse, die bedeutsam für die psychischen Vorgänge der Beschäftigten wie die Wahrnehmung, das Denken und das Fühlen sind. Hierbei sind die Einflüsse und Anforderungen zu nennen, die sich aus

- der Arbeitsaufgabe/dem Arbeitsinhalt,
- der Arbeitsorganisation,
- den sozialen Arbeitsbeziehungen und
- der Arbeitsumgebung einschließlich der Arbeitsmittel

ergeben. Neue Arbeitsformen (z. B. räumliche Mobilität) führen häufig zu weiteren psychischen Belastungsfaktoren.





Psychische Belastung wird in der DIN EN ISO 10075 Teil 1 als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ definiert. Psychisch meint die kognitiven und emotionalen Vorgänge im Menschen.

Psychische Belastung ist in unterschiedlicher Ausprägung an jedem Arbeitsplatz zu finden und sie beeinflusst die Wahrnehmung, das Denken, Fühlen und Verhalten der dort arbeitenden Menschen. Wie diese arbeitsbedingten Belastungsfaktoren auf die Beschäftigten wirken, hängt im hohen Maße davon ab,

- a) wie die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation, die sozialen Arbeitsbeziehungen und die Arbeitsumgebung gestaltet und neue Belastungsquellen der Arbeit erkannt werden
- b) inwieweit Beschäftigte über persönliche und situative Ressourcen verfügen (z. B. Berufserfahrungen, kollegiale Unterstützung), um mit den Arbeitsbelastungen umzugehen.

Im Modul finden Sie Antworten auf folgende Fragen

- Welche psychischen Belastungsfaktoren sind in der Gefährdungsbeurteilung für die kommunalen Ordnungsdienste zu berücksichtigen?
- Wie können diese konkret aussehen?
- Welche Maßnahmen können eine Verbesserung der Arbeitssituation bzw. eine Erleichterung für den Umgang mit den Anforderungen bieten?

4.2 Psychische Belastungsfaktoren im kommunalen Ordnungsdienst

4.2.1 Arbeitsaufgabe und Arbeitsinhalt

Die Tätigkeit des Ordnungspolizisten/der Ordnungspolizistin bietet ein breites Aufgabenspektrum, einschließlich vorbereitender und nachbereitender Teiltätigkeiten (z. B. die technische Vorbereitung von Einsätzen, Dokumentationspflichten), sodass die Aufgaben der kommunalen Ordnungsdienste häufig vollständige und variable Handlungsvollzüge umfassen (siehe Tabelle 1).

Psychische Belastungsfaktoren, die eher Verbesserungs- und Gestaltungsbedarf erwarten lassen, sind Handlungsspielraum, Information und Informationsangebot, Verantwortung, Qualifikation und emotionale Inanspruchnahme. So wurden beispielsweise mangelnde Informationen zu Einsätzen beklagt: „Es werde nur gesagt: ‚Fahr mal hin‘, ohne dass man weitere Informationen erhalte, so könne man sich kaum auf die Situation einstellen“. Ein weiterer, häufiger Kritikpunkt ist die Aus- und Weiterbildungssituation. Die Ausbildung sei zu kurz und wenig praxisorientiert. Einsatztrainings fänden zu selten statt.

In der folgenden Tabelle 3 finden Sie mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei aufgabenbedingten Belastungen.

Zitate der Projektgruppen- oder Arbeitssituationsgruppenteilnehmerinnen und -teilnehmer sind in blauer Schrift gedruckt.

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
<p>Vollständigkeit: Aufgabe umfasst nicht nur ausführende, sondern auch vorbereitende, organisierende und kontrollierende Tätigkeiten.</p>	<p>Beschäftigte im kommunalen Ordnungsdienst nehmen überwiegend vorbereitende, ausführende und nachbereitende Aufgabe wahr. (Anmerkung: Bei den projektteilnehmenden Kommunen bestand im Hinblick auf Vollständigkeit der Arbeitsaufgaben kein Gestaltungsbedarf.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung und Anreicherungen der Aufgaben • Aufgabenwechsel, Mischarbeit beispielsweise durch Teilnahme an Einsatzplanung, Zusammenstellung der Ausrüstung, Lagebesprechung und Absprache im Team vor Ort, abschließende Einsatzdokumentation
<p>Variabilität (Abwechslungsreichtum): Anforderungs- und Aufgabenvielfalt.</p>	<p>Die Tätigkeiten sind mit einem hohen Grad an Abwechslung verbunden (z. B. im Hinblick auf Arbeitsaufträge, Einsatzorte, Kooperationspartner aber auch Bewegungs- und Haltungswechsel). (Anmerkung: Eine Gestaltung der Aufgaben zur Erhöhung der Variabilität war bei den teilnehmenden kommunalen Ordnungsdiensten nicht erforderlich.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Einsätze und Aufträge • unterschiedliche Einsatzorte • wechselnde Kooperations- und Gesprächspartner • Wechsel zwischen Innen- und Außendienst
<p>Handlungsspielraum: Umfang der inhaltlichen und zeitlichen Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsinhalte, Methoden und Abläufe.</p>	<p>Ausschlaggebend ist, inwieweit die Beschäftigten des kommunalen Ordnungsdienstes bei Entscheidungen, die die Arbeitsorganisation und die Einsatzbearbeitung betreffen, einbezogen werden (ggf. in Absprache mit dem Dienstgruppenleitung oder Kolleginnen und Kollegen) z. B. im Hinblick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • tägliche oder wöchentliche Ein- und Zuteilung der Arbeit • Zeitpunkt und Dauer von Tätigkeiten/Einsätzen • die konkrete Vorgehensweise im Einsatz 	<p>In den teilnehmenden kommunalen Ordnungsdiensten gab es unterschiedliche Ansätze, den Beschäftigten Handlungsspielraum einzuräumen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seitens der Dienstgruppenleitung bei fachlichen und organisatorischen Entscheidungen z. B. in <p>Bezug auf</p> <ul style="list-style-type: none"> – tägliche oder wöchentliche Ein- und Zuteilung der Arbeit – Zeitpunkt und die Dauer von Tätigkeiten/Einsätzen – die konkrete Vorgehensweise im Einsatz <ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Teamarbeit (Beispiel: ein Team erhält seine Vorgaben und Arbeitsaufträge für eine Woche und organisiert deren Abwicklung über den Wochenverlauf eigenverantwortlich)
<p>Information/ Informationsangebot: Die für die Aufgabenbearbeitung notwendigen Informationen (z. B. über Arbeitsauftrag, Vorgehensweise) sind aktuell und liegen zum passenden Zeitpunkt in geeigneter Darstellung vor.</p>	<p>Mögliche Informationsdefizite können sich auf die Einsatzplanung, die Einsätze selbst und die Bedingungen vor Ort beziehen, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anträge und Informationen über Veranstaltungen werden zu spät eingereicht oder dem kommunalen Ordnungsdienst zu spät mitgeteilt. • Die Informationen zu den Aufträgen/Einsätzen sind unzureichend, z.B. ist nicht bekannt, was genau geschah, wie viele Menschen beteiligt sind. • Bei komplexen Situationen/Einsatzlagen z. B. bei Großveranstaltungen, Einsätzen im fließenden Verkehr, schwer einsehbaren Räumen, Parkanlagen und Kreuzungen ist die Informationssituation unübersichtlich und unklar. 	<p>Informationsfluss organisieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei Anrufen/Meldungen, die zentralen Informationen zur Situation/Sachlage erfassen (z. B. über 5-W-Fragen) • Informationen auswerten und bereitstellen, den leichten Zugang ermöglichen (z. B. über Intranet, Lagebesprechungen) • transparenten Informationsfluss schaffen, z. B. festlegen, welche Informationen von wem über welche Medien erfasst, bewertet, weitergeleitet und aktualisiert werden <p>Wege und Zugangsmöglichkeiten zu Informationen verbessern, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anmeldewege für Veranstaltungen • Gesetze, Handlungsanweisungen, Stadt- und Konstruktionspläne digital zur Verfügung stellen • Erkenntnisse aus früheren Einsätzen auswerten und aufbereiten

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
<p>Qualifikation: Fachkenntnisse, Arbeitstechniken, Fähigkeiten und Fertigkeiten, soziale und kommunikative Kompetenzen, die für die fachgerechte Tätigkeitsausführung der übertragenen Aufgaben erforderlich sind.</p>	<p>Sowohl in den Experteninterviews als auch in den Arbeitssituationsanalysen wurden die Struktur und Inhalte der Qualifikation bemängelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fehlende/geringe Standards in Bezug auf Ausbildungsdauer, Praxisbezug und Schulungsthemen • zu kurze und wenig praxisorientierte Ausbildung • unzureichende Weiterbildung; Einsatztrainings z. B. zur Eigensicherung finden zu selten statt • der körperlichen Fitness wird unterschiedliche Bedeutung beigemessen und sie wird unterschiedlich gefördert z. B. durch Trainingsangebote <p>Dies führt zu Handlungs- und Rechtsunsicherheit, insbesondere bei Anfängern und seltenen Aufträgen/Einsätzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungscurriculum, Aus- und Weiterbildungsstandards schaffen • Führungskompetenzen der Dienstgruppenleiter fördern durch Weiterbildung und Coaching • im Mitarbeitergespräch den fachlichen und sozialen Weiterbildungsbedarf ermitteln • regelmäßig Weiterbildungen, Auffrischkurse und Übungen durchführen (z. B. zu den Themen Kommunikation, Eigensicherung, Einweisung nach PsychKHG) • gemeinsames Training mit Polizei/ anderen Kommunen organisieren • Dozenten mit Praxiserfahrungen einsetzen • „Bärenführer“, Mentoren- oder Patenmodell einführen, Team aus erfahrenen und neuen Kollegen bilden • ungewöhnliche Situationen/Einsätze nachbesprechen • Wissensaustausch zwischen den Beschäftigten fördern • Arbeitsanweisungen z. B. zu Blaulichteinsatz, „Wegerecht“ erstellen
<p>Emotionale Inanspruchnahme: Pflicht des Mitarbeiters der Situation entsprechend immer angemessen zu reagieren, auch bei Situationswechsel von Bedrohung auf höfliches Nachfragen.</p>	<p>Die Einsätze führen Beschäftigte der kommunalen Ordnungsdienste regelmäßig in Situationen, in denen sie andere Menschen kontrollieren und zurechtweisen müssen. Die Menschen reagieren mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verbaler Gewalt z. B. Beleidigung, Drohung, diskriminierenden Äußerungen z. B. zu Geschlecht oder Hautfarbe • abwertenden, provozierenden Gesten oder Zurschaustellung von Waffen • körperlichen Übergriffen z. B. Schlägen <p>Einige Ordnungspolizisten geben an, sie seien täglich mit verbaler Gewalt konfrontiert. Es sei schwer, dies auf die Dauer nicht persönlich zu nehmen (siehe auch Überfall, Übergriffe, Gewalt am Arbeitsplatz).</p> <p>Zudem stehen Beschäftigten der kommunalen Ordnungsdienste immer wieder Menschen in Not gegenüber. Die wiederholte Begegnung mit den Schicksalen und dem Leid anderer Menschen hinterlässt Spuren. Sie beeinflusst die Haltung und Einstellung der Beschäftigten und hat daher Auswirkungen auf deren Arbeit.</p>	<p>Räumlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugangsregelung zu den Büroräumen treffen, Rückzugsmöglichkeiten schaffen <p>Organisatorisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Häufigkeit und Schwere verbaler und körperlicher Übergriffe erfassen • Umgangsregeln und Interaktionsgrenzen bestimmen (Was ist im Bürgerkontakt erlaubt, was nicht? Was muss ich mir gefallen lassen? Wann kann ich „Stopp“ sagen? Was müssen sich die Beschäftigten nicht bieten lassen? Ggf. Grundsatzklärung gegen Gewalt erstellen) • Umgang mit (schwierigen) Menschen/Situationen schulen • Erfahrungen austauschen (z.B. Ruhe zu bewahren, sachlich zu argumentieren und Angriffe nicht persönlich zu nehmen) • Einzelarbeit vermeiden, Teamarbeit stärken • Situationen mit Übergriffen mit dem Vorgesetzten und Kollegen oder unter externer Anleitung (Supervision) nachbesprechen • Verfahrensweisen zur Dokumentation festlegen (bspw. Strafanzeige erteilen und ggf. zur Unfallanzeige nach Vorfällen)

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
		<p>Personenbezogen/Persönliche Strategien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgehen bei Konflikten, frühzeitiges Erkennen potenzieller Angreifer und Eigensicherung schulen • Information zu Selbsthilferechten und Straftatbeständen geben • • persönliches Gespräche führen z. B. mit Obdachlosen bei alltäglichen Gelegenheiten, damit im Einsatz die persönliche Bekanntheit die Situation entschärfen kann bzw. das persönliche Sicherheitsempfinden gestärkt wird • Absprachen mit dem Partner in der konkreten Situation treffen (z. B. über das gemeinsame Vorgehen, die Rollenverteilung; Zeichen verabreden, um das Vorgehen zu koordinieren, Gesten und Signalwörter für den Rückzug) • Grenzen setzen bei auffälligem Verhalten (z. B. „Wir geben Euch eine Viertelstunde Zeit, das zu klären, dann kommen wir wieder mit der Polizei zurück“) • Nachbesprechung von Einsätzen „Meine Kommune finanziert mir eine Fortbildung in „gewaltfreier Kommunikation“ (Mitarbeiterin eines kommunalen Ordnungsdienstes)

Tabelle 3: Mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei aufgabenbedingten Belastungen

4.2.2 Arbeitsorganisation

Kommunale Ordnungsdienste arbeiten überwiegend in Wechselschichtsystemen mit unterschiedlichen Anfangs- und Endzeiten sowie unterschiedlichen Früh- und Spätschichtfolgen z. B.:

- Zwischenschichten,
- Samstags- und Sonntagsdienste,
- saisonal bedingte Schichtzeiten (z. B. Spätschicht im Winter von 11:40 – 20:00 Uhr, im Sommer von 12:40 – 21:00 Uhr),
- Sonderdienste z. B. aufgrund von Großveranstaltungen.

Der häufige Wechsel zwischen den Einsätzen, Einsatzorten, Einsatzzeiten und beteiligten Personen etc. erfordert eine vorausschauende Planung, regelmäßige Besprechungen und Absprachen auf der operativen Ebene. In den Experteninterviews und Arbeitssituationsanalysen wurden der Gestaltung der Arbeitszeit und der Kooperation und Kommunikation besonders viel Bedeutung beigemessen. Im Hinblick auf die Arbeitsorganisation beurteilen die Beschäftigten insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeit und die Kommunikation und Kooperation als besonders relevant.



Beispiel Tagesablauf:

Beginn um 6:00 Uhr am PC mit den Tagesaufgaben, die der Einsatzleiter eingetragen hat; Besprechung und Verteilung der Einsätze, wobei es auch Festaufträge gibt und Aufgaben, die bestimmten Personen zugewiesen sind (z. B. die Baustellenüberwachung). Die Frühschicht kommt gegen 14:00 Uhr zurück, je nach Umfang der erforderlichen Dokumentation evtl. auch bereits schon zwischen 12:00 oder 13:00 Uhr. Die Schichtübergabe erfolgt zu einem gemeinsamen Übergabezeitpunkt mit den Kollegen der Folgeschicht.

Des Weiteren wurden in den Diskussionen zwei weitere psychische Belastungsfaktoren bestimmt, die für die kommunalen Ordnungsdienste von Bedeutung sind und zwar die "Schnittstellengestaltung" mit externen Kooperationspartnern und die Belastungen, die aufgrund von "Widersprüchen" auftreten.

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
Arbeitszeit: Arbeitszeit bezieht sich auf die Dauer der Arbeit, deren Verteilung, aber auch auf die Pausen- und Ruhezeiten sowie auf die zeitliche Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Einsätze.	Psychische Belastungsfaktoren der Arbeitszeit sind: <ul style="list-style-type: none"> • ungünstige Arbeitszeiten (z. B. in den Abendstunden, am Wochenende oder lange Einsatzzeiten) • unregelmäßige Schichtarbeit und Sonderdienste • unregelmäßige Verteilung der Sonderdienste • Engpässe bei der Urlaubsvertretung • fehlender Ausgleich von Überstunden Anmerkung: Weniger das Wechsel- schichtsystem wurde als Belastungs- moment in den Arbeitssituations- analysen benannt als vielmehr die Abweichungen vom geregelten System. Zugleich bestand der Wunsch nach mehr Flexibilität. Ein besonderes Thema waren Sonderdienste, sowohl hinsichtlich ihrer Häufigkeit als auch ihrer Verteilung auf die Kolleginnen und Kollegen. „Vielfach ist bei großen Veranstaltungen auch ein Dienst erforderlich, der über die maximalen zehn Stunden hinausgeht. Überstunden (i. S. von Mehrarbeit) müssen ausgeglichen werden. Wenn der Zeitausgleich realisiert wird, fehlen die Leute im Normaldienst.“ (Mitarbeiterin einer Stabsstelle in einer Kommune)	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstplan frühzeitig (mindestens vier Wochen im Voraus) bekannt geben • Einfluss auf die Dienstplangestaltung gewähren, individuelle Wünsche bei der Arbeitszeit stärker berücksichtigten (z. B. durch das Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle, Gleitzeit für die Tagschicht) • auf eine gleichmäßige Verteilung der Sonderdienste achten • Personalbedarf anpassen

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
<p>Zeitdruck: Zeitdruck beschreibt die Arbeitsmenge im Verhältnis zu der zur Verfügung stehenden Zeit. Zeitdruck ist u. a. auf unrealistische Zeitvorgaben oder Schwankungen in der Arbeitsmenge zurückzuführen.</p>	<p>Zeitdruck kann unter den folgenden Bedingungen auftreten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • geringe Personalstärke uniformierter Einsatzkräfte • Terminüberschneidungen bei Veranstaltungen • beim plötzlichen Fehlen eines Kollegen oder einer Kollegin • bei Ungleichverteilung von Sondereinsätzen • durch saisonal bedingte Schwankungen in der Arbeitsmenge (z. B. Sommer und bei großen Veranstaltungen) <p>„Bei uns wird bei der Einstellung für den kommunalen Ordnungsdienst gefordert oder gewünscht, dass diese in die Freiwillige Feuerwehr eintreten, um insbesondere die Tageseinsätze abzudecken. Dadurch fehlen diese Ordnungsdienstbeamten dann bei ihrer eigentlichen Tätigkeit. Außerdem wird z. B. bei Nachteinsätzen die Einsatzzeit am nächsten Tag gutgeschrieben. Auch in diesem Fall fehlen die Ordnungsdienstbeamten bei ihrer eigentlichen Tätigkeit. Durch späteres Kommen oder früheres Gehen muss man selbst dafür sorgen, dass man insgesamt nicht über die tägliche Regelarbeitszeit von 7,48 Stunden am Tag kommt, egal, was z. B. dienstlich am nächsten Tag ansteht.“ (Beschäftigter im kommunalen Ordnungsdienst)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedingungen, die zu Zeitdruck führen, analysieren: Wie häufig arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Zeitdruck? Worauf ist dies zurückzuführen? Welche organisatorischen Maßnahmen können getroffen werden, um den Zeitdruck zu „entschärfen“? • organisatorische Maßnahmen treffen, um personelle Engpässe zu bewältigen, sodass Beschäftigte nicht während ihrer freien Tage oder ihrer Ruhezeiten gestört werden müssen • Planungsverfahren verbessern • Personalausstattung anpassen • effiziente Einsatzplanung durch die Führungskräfte: „Notwendig? Wie lösbar? Wie viel Personal?“ usw. <p>„Gut ist, wir haben keinen Bereitschaftsdienst. Schichtende ist auch wirklich Schichtende. Bereitschaftsdienst sollte auch nicht eingeführt werden.“ (kommunaler Beschäftigter)</p>
<p>Arbeitsunterbrechung: Mit Arbeitsunterbrechung ist der Abbruch einer gerade ausgeführten Handlung gemeint. Das Störungsmaß wird davon bestimmt, ob und wie die unterbrochene Handlung wieder aufgenommen werden kann.</p>	<p>Arbeitsunterbrechungen sind fremdbestimmt und häufig mit einem Tätigkeitswechsel verbunden. Ursächlich sind häufig unvorhergesehene technische oder organisatorische Ereignisse, die den Arbeitsablauf beeinträchtigen (z. B. Funktionsstörungen, Geräteausfälle oder eilige Arbeitsaufträge, die „dazwischen geschoben“ werden müssen) (Anmerkung: Die Häufigkeit und Dauer von Arbeitsunterbrechungen wurde von den beteiligten Ordnungspolizisten als weniger kritisch bewertet.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei häufigeren Arbeitsunterbrechungen sollten die Ausführungsbedingungen überprüft und optimiert werden: <ul style="list-style-type: none"> – Wodurch wird die Arbeit häufig unterbrochen? – Wie häufig tritt dies auf? In welchen Fällen hat es Auswirkungen auf die Tagesplanung? – Wie kann dem vorgebeugt werden? • Arbeitsabläufe besser organisieren z. B.: <ul style="list-style-type: none"> – Zeit für kurzfristige Einsätze vorsehen – Beschäftigte bei der Ablaufplanung beteiligen <p>Führungskräfte sollten mehr die Überlegungen anstellen: „Notwendig? Wie lösbar? Wie viel Personal?“ (Beschäftigter im kommunalen Ordnungsdienst)</p>

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
<p>Kooperation/ Kommunikation: Auftragsbedingte Kommunikations- und Kooperationserfordernisse dienen der Information und Abstimmung mit anderen Kolleginnen und Kollegen. Dabei können Dauer, Art, Anzahl der Gesprächspartner und Inhalt variieren. Räumliche Distanz und gegenläufige Schichten erschweren Zusammenarbeit und Austausch.</p>	<p>Einsätze im Zweierteam bis hin zu Großeinsätzen erfordern Abstimmung und Zusammenarbeit. Gegenseitiges Vertrauen ist eine Grundvoraussetzung für eine sichere Einsatzabwicklung, insbesondere bei Einsätzen in sozialen Brennpunkten (z. B. Substitutionsstellen, Bahnhofsbereich). Erschwert wird die Zusammenarbeit und der Austausch bspw. durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • räumliche Distanz und Mobilität • fehlende Arbeitsmittel, um räumliche Distanz zu überbrücken • das Schichtsystem, da zu unterschiedlichen Zeiten gearbeitet wird • durch geringen Zusammenhalt zwischen einzelnen Kolleginnen und Kollegen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationswege festlegen • Besprechung und Verteilung der Einsätze zu Schichtbeginn • Besprechungen; Einsatzbesprechungen • Schichtübergabe • Bereitstellung von Kommunikationsmedien: Handy, Funk, Internetzugang • situative Absprache Teampartner (siehe auch emotionale Inanspruchnahme)
<p>Schnittstellengestaltung: Mit Schnittstelle ist die Interaktion und Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsbereichen und externen Kooperationspartnern gemeint. Es müssen Strukturen für die Zusammenarbeit und verbindliche Absprachen getroffen werden.</p>	<p>Die Einsätze der kommunalen Ordnungsdienste verlangen häufig die Zusammenarbeit mit Externen (z. B. mit Veranstaltern, Security-Diensten, Feuerwehr, Polizei, Sozialberatungsstellen wie Jugendamt, Frauenhaus etc.). Insbesondere mit der Polizei sind Abstimmungen und Austausch erforderlich, da sich Aufgabenbereiche teilweise überschneiden oder Einsätze gemeinsam oder nacheinander bearbeitet werden. Aber auch mit anderen Arbeitsbereichen der eigenen Behörde wird kooperiert und kommuniziert (z. B. mit dem Fuhrpark oder wenn im Rathaus andere Abteilungen im Konfliktfall auf die Dienste der Ordnungspolizei zurückgreifen). Erschwert wird die Zusammenarbeit und der Austausch u.a. durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • fehlende Besprechungsstrukturen – räumliche Distanz und Mobilität • fehlende Bereitschaft zur Zusammenarbeit und • unklare Kompetenzen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schnittstellen identifizieren und im Dialog mit den Kooperationspartnern gestalten • Kommunikationswege festlegen • regelmäßiger Austausch mit den anderen Fachbereichen, Organisationseinheiten und externen Stellen organisieren • gemeinsame Einsatzbesprechungen durchführen • Arbeitsteilung und Vorgehensweise abstimmen • Kooperationsbeziehung aufbauen und stabilisieren • Kommunikationsmedien zur Verfügung stellen: Handy, Funk, Internetzugang
<p>Widersprüche: Widersprüche bestehen, wenn Vorgaben und Ausführungsbedingungen nicht aufeinander abgestimmt sind oder wenn Vorgaben in Konkurrenz zueinander stehen.</p>	<p>Auftretende Widersprüche sind jeweils in den kommunalen Ordnungsdiensten aufzuklären. Beispiele sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einerseits besteht die Regelung, dass keine Überstunden gemacht werden sollen, andererseits müssen bestimmte Sonderdienste (z. B. Parkraumüberwachung am Samstag) geleistet werden. • Bei manchen Aufträgen wird die Sinnhaftigkeit in Frage gestellt, bspw. wenn Absperrungsschilder bewacht werden müssen, damit sie nicht weggetragen oder umgestoßen werden. Statt der Bewachung könnten die Schilder z. B. beschwert werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung von Widersprüchen, Überprüfung der Vorgaben und Ausführungsbedingungen <p>„Verbessern bzw. Abbauen kann man diese Widersprüche nur durch genügend Transparenz und Kommunikation, insbesondere mit der Personalführung und den politischen Entscheidungsträgern. Ziel ist es, die Arbeit der Ordnungspolizei auch bei den politischen Entscheidungsträgern stärker anzuerkennen. Dann sollten sich die Probleme oder Bedenken von selbst abbauen. Natürlich spielt auch die finanzielle Leistungsfähigkeit der jeweiligen Kommune eine große Rolle. Geht es der</p>

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> Die Stadt erwartet Einnahmen und formuliert entsprechende Vorgaben. Sie berücksichtigt dabei aber nicht, dass mit der Tätigkeitsausweitung bei den kommunalen Ordnungsdiensten eine Reduzierung einzelner Tätigkeiten einhergeht und mit z. B. weniger Verkehrsüberwachung auch die Einnahmen sinken. <p>„Bei der Haushaltsplanung sieht die Politik oftmals hohe Verwargeldeinnahmen als „Ziel“. Dabei sollte gerade das Gegenteil der Fall sein. Weniger Verwargeldeinnahmen, mehr Verkehrssicherheit.“ (Beschäftigter im kommunalen Ordnungsdienst)</p> <p>„Die Arbeit der Ordnungspolizei wird insbesondere von der Politik oft an den Einnahmen der Verwargelder gemessen. Dabei haben die Ordnungsdienste einen riesigen Aufgabenzuschnitt. Es wird gefordert, dass viel überwacht bzw. gemessen wird. Bei der Ausstattung (z. B. neues Messfahrzeug) wird aber gespart bzw. geschoben.“ (Beschäftigter im kommunalen Ordnungsdienst)</p>	<p>Kommune finanziell gut, lassen sich manche Widersprüche schneller aus der Welt schaffen.“ (Beschäftigte einer Stabsstelle, Kommune)</p>

Tabelle 4: Mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen für organisations- und ablaufbedingte Belastungen

4.2.3 Soziale Arbeitsbeziehungen

Bereits zu Projektbeginn wurde allen Beteiligten deutlich, dass die Ordnungsämter mit den kommunalen Ordnungsdiensten über die Kommunen hinweg sehr unterschiedlich strukturiert und organisiert sind und über eine unterschiedliche Betriebskultur verfügen. In beiden Arbeitssituationsanalysen wurden die Beschäftigten der Ordnungsdienste als sehr heterogen beschrieben, sowohl in Bezug auf das Alter, die berufliche Vorbildung und Fitness als auch in Bezug auf das Rollenverständnis, die beruflichen Erwartungen und kommunikative Kompetenzen. Aus dieser Heterogenität ergeben sich für die Gruppen gute Ergänzungen, aber auch Schwierigkeiten, die im Kollegenverhalten zutage treten können. Gleichzeitig bestand darüber Konsens, dass die gegenseitige Unterstützung und Teamarbeit wichtige Voraussetzungen für die Arbeit der kommunalen Ordnungsdienste seien.

Aussagen in den Experteninterviews und Arbeitssituationsanalysen ließen mit dem „Image/Ansehen“ einen weiteren psychischen Belastungsfaktor erkennen. "Image/Ansehen" oder der „Ruf“ stehen in enger Verbindung mit dem Status und dem Ansehen, die der kommunale Ordnungsdienst innerhalb der Behörde und in der kommunalen Öffentlichkeit genießt. "Image/Ansehen" umschreibt, welchen Status und welches Ansehen den Beschäftigten einer Institution zuerkannt wird und spiegelt sich im Interaktionsverhalten. Nach Einschätzung der Projektbeteiligten genießen die Ordnungsdienste kein hohes Ansehen in der Öffentlichkeit. Dies äußert sich im Umgang durch Beschimpfung, Herablassung und Verachtung. Die wiederholte Begegnung mit dieser Art der Kommunikation hinterlässt Spuren bei den Beschäftigten. Sie beeinflusst wiederum die Haltung und das Verhalten der Beschäftigten und hat Auswirkungen auf ihre Arbeit.

In Tabelle 5 finden Sie die möglichen Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen für Belastungen durch soziale Arbeitsbeziehungen.

Wie schon zuvor sind Zitate blau gekennzeichnet.

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
<p>Vorgesetztenverhalten: Führungsstil, Umgang mit Absprachen und Anerkennung, Bewältigung von Konflikten und soziale Unterstützung sind wichtige Merkmale des Vorgesetztenverhaltens.</p>	<p>Als kritisches Führungsverhalten wurde unter anderem genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu wenig Unterstützung, Rückhalt und Anerkennung durch die Führungskräfte (z. B. durch die Dienststellenleitung) • Ungleichbehandlung (z. B. bei der Zuteilung der Sondereinsätze, des Dienstwagens) • fehlende Vorbildfunktion • Bürgermeister zahlt „Knöllchen“ eines Bürgers aus eigener Tasche (mangelnde Rückendeckung). <p>(Anmerkung: Die Beschäftigten wünschten sich mehr Anerkennung und Wertschätzung seitens der Vorgesetzten, insbesondere der höheren Führungskräfte. Des Weiteren vermissten einige Beschäftigte Verbindlichkeit im Handeln der Führungskräfte. Betroffene Vereinbarungen sollten schriftlich festgehalten werden und auch für Vorgesetzte verbindlich sein.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung alternsgerechter Arbeitsgestaltung • Integration neuer Kollegen • Perspektivenwechsel ermöglichen (z. B. dass Führungskräfte mit auf Streife gehen) • Schulung und Verbesserung der Führungskompetenzen • auf wertschätzende Kommunikation achten • vertrauensbildende Maßnahmen zwischen Mitarbeitern der verschiedenen Arbeitsbereiche und Vorgesetzten initiieren • Rückendeckung bei Maßnahmen geben, die der Ordnungsdienst veranlasst hat • Imagepflege des Ordnungsdienstes im eigenen Haus
<p>Kollegenverhalten: Gegenseitiges Vertrauen und Zusammenarbeit, Austausch und Anerkennung sind wichtige Merkmale im Verhalten von Kolleginnen und Kollegen, ebenso wie das Verhalten in Konflikten und die soziale Unterstützung, die gegenseitig gewährt wird.</p>	<p>Wie bereits in Tabelle 4 ausgeführt, erfordern viele Einsätze eine enge Zusammenarbeit der Kollegen und Kolleginnen. Insbesondere bei konfliktträchtigen Arbeitseinsätzen z. B. bei der Erteilung von Platzverweisen, der zwangsweisen Unterbringung psychisch kranker Personen oder bei Führerscheinentzug, ist das gegenseitige Vertrauen und Kenntnisse über die Fähigkeiten und Fertigkeit des Kollegen oder der Kollegin eine wichtige Ressource, um mit den belastenden Situationen umzugehen. Aus der heterogenen Zusammensetzung, die vielerorts bei den kommunalen Ordnungsdiensten zu finden ist, ergeben sich für die Teambildung gute Ergänzungen, aber auch Schwierigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • im Umgangston untereinander • Meinungsverschiedenheiten und Missverständnisse • fehlende soziale Unterstützung • Cliquenbildung • Ausgrenzung einzelner Personen 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamentwicklung, Zusammenarbeit und gegenseitige Akzeptanz fördern • regelmäßigen Erfahrungsaustausch zu aktuellen Vorkommnissen durchführen • unmittelbar nach schwierigen Einsätzen in einer angemessenen/lockeren Atmosphäre (z. B. beim Essen in einem Lokal) den Austausch und eine Nachbesprechung einplanen • Netzwerke knüpfen und pflegen zu den verschiedenen Fachbereichen <ul style="list-style-type: none"> – im Rathaus/Stadthaus – zur Polizei/Feuerwehr – zu Kontakten zu sozialen Einrichtungen – zu Randgruppen usw. <p>„Auf Augenhöhe empathisch kommunizieren ist ebenfalls ein wichtiger Faktor für einen wertschätzenden Umgang in der Teamarbeit und im Kontakt mit den Bürgern.“ (Beschäftigte der Kommune)</p>

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
<p>Image in der Behörde und Bevölkerung: Image/Ansehen ist verbunden mit dem Gesamteindruck, Status und Ansehen der Beschäftigtengruppe des kommunalen Ordnungsdienstes innerhalb der Behörde und in der Öffentlichkeit/Bürgerschaft</p>	<p>Vertreter von drei der vier Kommunen äußerten die Vermutung, innerhalb der Behörde herrsche Unwissenheit über das Aufgabenspektrum des kommunalen Ordnungsdienstes. Dies zöge sich durch sämtliche Hierarchien und Abteilungen und schlage sich bei Entscheidungen, die den Ordnungsdienste betrafe, nieder. Es fehle an Anerkennung und Loyalität.</p> <p>Ansehen in der Behörde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf höherer Führungsebene herrscht Unwissenheit über die umfangreichen Tätigkeiten der Ordnungsdienste. • Kommunale Ordnungsdienste nehmen eine Benachteiligung gegenüber anderen Arbeitsbereichen der Organisation wahr. (Dies mache sich z. B. in dem geringen Budget bemerkbar oder in den begrenzten Weiterbildungsmöglichkeiten.) <p>Ansehen in der Bevölkerung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bürger wissen nur wenig über die Aufgaben der kommunalen Ordnungsdienste. Vielerorts sind sie nur als Knöllchenschreiber bekannt, es gibt keine Anerkennung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung, vor allem Aufklärung von höheren Vorgesetzten • Aufklärung der Bürger durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit • Gezielte Imagepflege z. B. Beteiligung am „Tag des offenen Rathauses“, intensive Netzwerkpflege <p>„Die Zusammenarbeit mit der Polizei hat viel zur Imagepflege beigetragen und zur Anerkennung.“ (Beschäftigte, Kommune)</p>

Tabelle 5: Mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen für Belastungen durch soziale Arbeitsbeziehungen

4.2.4 Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel

Im Außendienst sind es vor allem Witterungseinflüsse und hohe Temperaturen im Sommer, die den Beschäftigten der kommunalen Ordnungsdienste zusetzen. Aber auch Angst vor Infektionen z. B. bei der Räumung von vermüllten Wohnungen oder beim Umgang mit einzuziehenden Tieren wurde in den Arbeitssituationsanalysen eräußert.

Für den Innendienst sind unterschiedliche Bürokonzepte relevant, z. B. Gemeinschaftsbüros, Zweierbüros oder auch Desksharing. Je nach Größe der Kommune und des kommunalen Ordnungsdienstes sind weitere Dienst- und Arbeitsräume eingerichtet, beispielsweise Funkleitzentralen, Besprechungsräume, Teeküchen, Umkleieräume, Sporthallen oder Lounges für Kollegen und Kolleginnen, die über kein eigenes Büro verfügen.

Im Bezug auf den Belastungsfaktor „Arbeitsmittel“ kam es in den Experteninterviews und Arbeitssituationsanalysen wiederholt zu längeren Diskussionen. Als übergeordnetes Problem wurde das Fehlen von Standards für Arbeitsmittel, die zur Verfügung gestellt werden müssen (z. B. Pfefferspray, Schlagstock, generelle Ausstattung) kritisiert.

Die Beschäftigten bemängelten fehlende (z. B. Chiplesegerät, Alkoholtestgerät, Mundschutz, Suchscheinwerfer auf dem Dienstfahrzeug) oder veraltete bzw. mangelhafte Handgeräte (z. B. mobile Erfassungsgeräte bei Ordnungswidrigkeiten im ruhenden Verkehr). Von den Befragten wurde der Missstand darauf zurückgeführt, dass die jeweiligen Budgets unzureichend sind und die Bestellung der Handgeräte zu lange dauert. Hinsichtlich der ausreichenden Bereitstellung von Dienst- und Funktionskleidung divergieren die Meinungen.

Die Gestaltungsmaßnahmen zur Arbeitsumgebung finden Sie im Kapitel 4.3.

4.2.5 Weitere tätigkeits- und organisationsbedingte Belastungen

Mobilität durch wechselnde Einsatzorte

Die Arbeit der Ordnungsdienste fordert von den Beschäftigten einen hohen Grad an räumlicher Mobilität, da die Arbeitseinsätze an wechselnden Orten erfolgen. Die Schichten beginnen und enden in der Regel im Ordnungsamt, um z. B. das Einsatzteam oder Einsatzkolleginnen oder -kollegen zu treffen, Einsätze zu besprechen oder dokumentarisch abzuschließen, erforderliche Arbeitsmittel oder das zugewiesene Transportmittel (z. B. Dienstwagen, Motorrad oder Fahrrad) entgegenzunehmen beziehungsweise zurückzubringen. Die Arbeitseinsätze hingegen führen die Beschäftigten der Ordnungsdienste an verschiedene Plätze des öffentlichen Raumes z. B. Straßenzüge, Parkanlagen, Fußgängerzonen aber auch in Privatwohnungen und Gast- und Veranstaltungsorten. Der wechselnde Einsatzort geht mit weiteren Belastungsfaktoren einher:

- häufig wechselnde und unbekannte Arbeitssituationen und Arbeitsumgebungsbedingungen,
- häufig wechselnde Kooperationspartner,
- Arbeiten mit mobilen Arbeits- und Kommunikationsmitteln (z. B. Handy, mobile Erfassungsgeräte, Chiplesegeräte, Zugriff auf zentrale Datenbanken),
- (mehr) Kommunikation über Mobiltelefon und Funk,
- soziale Kontrolle durch Bürger.

Ein Gegengewicht zur hohen Mobilität der Ordnungsdiensttätigkeit bilden für die Beschäftigten die regelmäßigen Büro- und Besprechungszeiten, gemeinsame Einsatzplanungen, aber auch das Arbeiten in festen Teams. Gemeinsame Präsenzzeiten, kollegialer Austausch, Kommunikation und Partizipation dienen der Arbeitsorganisation, aber auch der Identifikation und dem Aufbau und Erhalt von Bindung an die Behörde und die Kollegenschaft.

Atypische Beschäftigung

Neben der Aufgabenausweitung ist bei den kommunalen Ordnungsdiensten zeitgleich die Entwicklung zu beobachten, dass gut abgrenzbare Tätigkeitsfelder (z. B. Kontrolle des ruhenden Verkehrs) über einen Dienst- oder Werkvertrag fremdvergeben werden. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften und Beschäftigten von Werk- oder Dienstvertragsunternehmen ist eine besondere Herausforderung für die Kommunen. Im Fall von Teilzeitbeschäftigung oder geringfügiger Beschäftigung besteht diese besonders in der Integration und dem Aufbau des gleichen Schutzniveaus wie für das Stammpersonal. Werden Zeitarbeitskräfte oder Auftragnehmer von Dienst- und Werkverträgen eingesetzt, sind Arbeitsschutzvereinbarungen mit deren Arbeitgebern zu treffen.

Zeitliche Flexibilität, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben

Kommunale Ordnungsdienste arbeiten überwiegend in Wechselschichtsystemen mit Früh- und Spätschichten, aber auch mit Wochenend- und Sonderdiensten. Die am Projekt beteiligten Ordnungsdienste arbeiten nicht in Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit – auch nach Feierabend oder am Wochenende – waren für die projektbeteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ordnungsdienste nicht vereinbart.

Eine reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben wurde als weniger problematisch bewertet als die Abweichung vom Geregelt z. B. unregelmäßige Verteilung der Sonderdienste, Engpässe bei der Urlaubsvertretung oder fehlender Ausgleich von Überstunden.

Gewalt und Übergriffe bei der Arbeit

Von der Tätigkeit der kommunalen Ordnungsdienste ausgehend, arbeitet jeder Beschäftigte mit dem Risiko, arbeitsbedingt mit potenziell traumatisierenden Situationen konfrontiert zu werden. Gemeint sind Situationen, in denen Beschäftigte plötzlich und ungewollt Gewalt und Aggressionen begegnen. Sie erleben Situationen „mit tatsächlichem oder drohendem Tod, schwerwiegenden Verletzungen oder sonstige Gefahren für die Unversehrtheit der eigenen Person oder anderer Personen. Charakteristisch für traumatisierende Situationen ist das Erleben von starker Angst, Bedrohtheit, Hilflosigkeit und Entsetzen“⁵. Im Arbeitsalltag der kommunalen Ordnungsdienste können diese massiven Drohungen gegen die eigenen Person oder das private Umfeld, aber auch Übergriffe und Überfälle sein. Für die kommunalen Ordnungsdienste ist es daher wichtig, ein Betreuungskonzept zu erarbeiten, in das präventive, begleitende und nachsorgende Maßnahmen zum Schutze der Beschäftigten einfließen.

In Tabelle 6 sind mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen für weitere tätigkeits- und organisationsbedingte Belastungen dargestellt.

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
<p>Räumliche Mobilität: Gemeint ist die arbeitsbedingte Mobilität, z. B. durch wechselnde Einsatzorte</p>	<p>Durch die räumliche Mobilität ergeben sich Belastungen und Anforderungen wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • häufig wechselnde und unbekannte Arbeitssituationen und Arbeitsumgebungsbedingungen • häufig wechselnde Kooperationspartner • Arbeiten mit mobilen Arbeits- und Kommunikationsmitteln (z. B. Handy, mobile Erfassungsgeräte, Chiplesegeräte, Zugriff auf zentrale Datenbanken) • mehr Kommunikation über Mobiltelefon und Funk • soziale Kontrolle durch Bürger 	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßigen Büro- und Besprechungszeiten, gemeinsame Einsatzplanungen (siehe in Tabelle 4 Kooperation und Kommunikation) • Rücksichtnahme bei der Planung von Besprechungsterminen auf die Kollegen und Kolleginnen im Außeneinsatz • Arbeiten im Team an wechselnden Einsatzorten • Vorinformationen zum Einsatz (siehe in Tabelle 3 Information/Informationsangebot) • funktionierende mobile Arbeitsmittel und ein störungsfreier Zugriff auf erforderliche Datenbanken • Imagepflege und Aufklärung über die Leistungen der kommunalen Ordnungsdienste in der Bevölkerung (siehe in Tabelle 5 Image in der Behörde und Bevölkerung)
<p>Atypische Beschäftigung: Zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Leiharbeitsverhältnisse. Bedeutsam ist auch der Einsatz von Dienst- und Werkverträgen</p>	<p>Bei Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung werden folgende Aspekte beklagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • erschwerte Teilnahme an Schulungsmaßnahmen aufgrund der zeitlichen Lage und Dauer (z. B. an Weiterbildungs- und Auffrischkursen, Kommunikations- und Deeskalationstrainings) • unzureichende Einbindung in die Informations- und Kommunikationsstrukturen (z. B. Teilnahme an Besprechungen, Zugang zu Informationen) • wenig Austausch und Anerkennung im Kollegenkreis <p>Bei Leiharbeit, Dienst- und Werkverträgen sind dies:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integration und Aufbau des gleichen Arbeitsschutzniveaus für Teilzeitbeschäftigung oder geringfügiger Beschäftigung wie für das Stammpersonal • Arbeitsschutzvereinbarungen mit Arbeitgebern von Zeitarbeitskräften oder Auftragnehmern von Dienst- und Werkverträgen bei den kommunalen Ordnungsdiensten treffen • Betriebsordnung aufstellen, bekanntgeben und auf die Einhaltung achten

⁵ DGUV Information 206-018; Trauma-Psyche-Job, Ein Leitfaden für Aufsichtspersonen; 06/2015, S.9

Belastungsfaktor	mögliche Belastung, konkreter Mangel	mögliche Gestaltungsmaßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende oder unzureichende Arbeitsschutzvereinbarungen mit den Zeitarbeitsfirmen • fehlende oder unzureichende Arbeitsschutzvereinbarungen mit Unternehmen, die die dienst- und werkvertraglichen Leistungen erbringen • wenig Anerkennung dieser Beschäftigten im Kollegenkreis. 	
<p>Zeitliche Flexibilität und reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wechselschichtsystemen mit Früh- und Spätschichten • Wochenend- und Sonderdienste • Nur in Ausnahmefällen sind Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und ständige Erreichbarkeit oder Verfügbarkeit vereinbart • Abweichungen vom Regelmäßigen (z. B. unregelmäßige Verteilung der Sonderdienste, Engpässe bei der Urlaubsvertretung oder fehlender Ausgleich von Überstunden). 	<p>siehe alle aufgeführten Maßnahmen zum Belastungsfaktor Arbeitszeit in Tabelle 4</p>
<p>Gewalt und Übergriffe am Arbeitsplatz: Gemeint sind Situationen, in denen Beschäftigte plötzlich und ungewollt Gewalt und Aggressionen begegnen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • geringe Geübtheit und Erfahrungen im Umgang mit derartigen Situationen • Fehlen technischer, organisatorischer und personeller Maßnahmen im Fall von Übergriffen • fehlende Unterstützung, Rückzugsmöglichkeiten vor Ort • fehlende Unterstützung nach dem Ereignis, der Beschäftigte ist sich selbst überlassen, fehlende psychologische Erstbetreuung • fehlende betriebliche Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit. 	<p>Aufbau entsprechender Strukturen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zur Aufklärung und Prävention • zur Erstbetreuung und Begleitung bei bzw. unmittelbar nach einem Übergriff • zur Nachsorge mit Maßnahmen, die die Rückkehr an den Arbeitsplatz bzw. die Wiederaufnahme der Arbeit erleichtern • (in dem Kapitel 5.4.3 sind solche Maßnahmen noch einmal zusammengefasst) • systematische Erfassung der Ereignisse differenziert nach Gefährdungslage: • (in den Arbeits- und Dokumentationshilfen Kapitel 5.4.4 findet sich das vollständige Beispiel eines Fragebogens)

Tabelle 6: Mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen für weitere tätigkeits- und organisationsbedingte Belastungen

4.3 Weitere Gefährdungen und Belastungen im kommunalen Ordnungsdienst

Wie Sie sicherlich festgestellt haben, tauchen bei den psychischen Belastungsfaktoren auch Aspekte auf, die auch anderen Gefährdungsfaktoren zugeordnet werden könnten. Eine präzise Trennung ist nicht möglich. Dies ist aber auch nicht erforderlich, denn alle Gefährdungsfaktoren können letztlich sowohl körperliche wie psychische Auswirkungen haben.

Hier wird jetzt der Versuch unternommen, neben der schon genannten psychischen Belastung noch andere möglicherweise auftretende Gefährdungen und Belastungen für die kommunalen Ordnungsdienste zusammenzufassen. Dabei haben wir verschiedene bereits existierende Gefährdungsbeurteilungen beteiligter Projektkommunen und weiterer Kommunen als Grundlage herangezogen und diese durch Ergebnisse der Arbeitssituationsanalysen und unser eigenes Expertenwissen ergänzt.

Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung

Nachfolgend finden Sie eine Zusammenstellung, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Dabei wurden die Gefährdungen, die im Umgang mit bzw. bei der Benutzung von bestimmten Arbeitsmitteln auftreten, in den Focus gestellt.

Vermutlich kommen nicht alle dieser Belastungen in dem Bereich vor, für den Sie die Gefährdungsbeurteilung erstellen. Andererseits ist es möglich, dass dort Arbeitsbedingungen auftreten, die wir nicht berücksichtigt haben, wie z. B. ein Standort, der besonders laut ist oder eine extreme Sonneneinstrahlung hat.

Wenn Sie nach den einzelnen Schritten des in diesem Leitfaden beschriebenen Prozesses vorgegangen sind, haben Sie bereits alle wichtigen Vorarbeiten zur Strukturierung der eigenen Gefährdungsbeurteilung erledigt.

Sie haben sich – kurz zusammengefasst – überlegt:

- Welche Tätigkeiten üben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus?
- Haben wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die besonders schutzbedürftig sind oder ein Handicap haben?
- An welchen Orten werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig?
- Haben wir besondere oder amtspezifische Arbeitsbedingungen (wie z. B. einen 24-Stunden-Dienst o. Ä.)?
- Welche Arbeitsmittel setzen wir bislang ein?

In Abhängigkeit hiervon müssen Sie die für Ihren Ordnungsdienst zutreffenden Gefährdungen ermitteln und zusammenstellen. Bei der Maßnahmenauswahl gehen Sie ähnlich vor: Es kann auch hier vorkommen, dass nicht alle von uns aufgeführten Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen in den Bereichen zutreffen, die Sie beurteilen. In vielen Fällen müssen Sie in Abhängigkeit von den konkreten Verhältnissen, die Sie vor Ort antreffen und Ihrer Risikobeurteilung entscheiden, welche Maßnahmen zielführend sind.

Wie in den vorigen Kapiteln bereits beschrieben, sollten Sie bei der endgültigen Erfassung der Gefährdungen, Belastungen und Maßnahmenauswahl auf jeden Fall Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einbeziehen!

Aus Gründen der Übersichtlichkeit führen wir in den nachfolgenden Tabellen nur die Spalten Gefährdungen und Maßnahmen auf. Zu einer vollständigen Dokumentation gehören auch die Spalten: Termine und Verantwortlichkeiten, ob die Maßnahme durchgeführt wurde und die Überprüfung der Wirksamkeit (siehe in den Arbeits- und Dokumentationshilfen Kapitel 5.4.1).

4.3.1 Umgang mit Menschen

Tätigkeit	Umgang mit Menschen (von der Beratung über Kontrolle bis hin zu Zwangsmaßnahmen)
Arbeitsmittel	„Mensch“

Gefährdung	mögliche Maßnahmen
Gefährdungskategorien:	
mechanische Gefährdungen	
<p>Verletzung durch Wurfgeschosse oder Stechen an Spritzen</p>	<p>Bereitstellung von passender persönlicher Schutzausrüstung (PSA), in Abhängigkeit vom Ergebnis Ihrer Gefährdungsbeurteilung. Dies können z. B. sein: Einsatzhandschuhe⁶, Durchsuchungshandschuhe, durchtrittsichere Sicherheitsschuhe; Schulung in Eigensicherung; Ggf. Unfallmeldung und Erste-Hilfe-Maßnahmen und Rettungskette sicherstellen</p>
biologische Gefährdungen	
<p>Infektionen durch Mikroorganismen (Bakterien, Viren)</p> <ul style="list-style-type: none"> • z. B. bei Umgang mit infizierten Materialien, Menschen oder Tieren oder bei Bissen durch Menschen oder Tiere • bei körperlicher Durchsuchung von Personen (ggf. auch von Drogenabhängigen) • bei Umgang mit Menschenleichen, Kadavern, Fäkalien • bei Berühren von Mäusekot in verwaehrlosten Wohnungen (Hantavirus) • bei Säubern des Gewahrsam-Raumes 	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Ergebnis der konkreten Gefährdungsbeurteilung muss festgelegt werden, ob arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge nach der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung bereitgestellt wird (ggf. relevante Schutzimpfungen anbieten (z. B. Tetanus; Hepatitis A/B)); ansonsten Wunschvorsorge • notwendige persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen (dies können z. B. sein: Schutzhandschuhe gegen Mikroorganismen⁷ bzw. Einsatzhandschuhe⁸, nach Bedarf Ganzkörperschutzanzüge mit Dichtigkeit gegen Mikroorganismen⁹, Schutzbrillen, Schuhüberzüge bzw. Gummistiefel, Atemschutzmaske FFP3, Geruchs-Zerstörerspray, Desinfektionsmittel; luftdichte Transportboxen, Entsorgungsbeutel) • bei Mäuse/Rattenkot: Bei Arbeiten in befallenen Bereichen partikelfiltrierende Atemschutzmaske FFP3 tragen • Erste-Hilfe-Versorgung bzw. Durchgangsarztversorgung sicherstellen • Unterweisung der Beschäftigten, praktische Übungen eingeschlossen: <ul style="list-style-type: none"> – in der Vermeidung von körperlichen Kontakten – im Umgang mit der richtigen Verwendung der PSA – in Hygiene (z. B. in richtiger Handdesinfektion)¹⁰ – im ordnungsgemäßen Säubern des Gewahrsam-Raumes
<p>Infektionen durch Zecken, Insektenstiche, Parasiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei Umgang mit/körperlicher Durchsuchung von Personen • bei Wohnungsdurchsuchungen (z. B. bei „Messie“-Wohnungen) • Zwanganwendung bei verwaehrlosten Personen (Kopfläuse, Flöhe, Krätze, Parasiten) • durch Bewegungen in Sträuchern und Gebüsch: Zeckenbisse, Insektenstiche 	<ul style="list-style-type: none"> • persönliche Schutzausrüstung (siehe auch oben) • nach Ergebnis der konkreten Gefährdungsbeurteilung muss festgelegt werden, ob den Beschäftigten arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge angeboten wird; ansonsten Wunschvorsorge • bei Dienstgängen im Gebüsch lange Hosen tragen, nach Dienstende Körper nach Zecken absuchen • Verbandbücher • Erste Hilfe und ärztliche Versorgung sicherstellen • Unterweisung u. a. zur Hygiene¹¹

⁶ siehe auch DIN EN 388: 2017-1, Schnittschutzstufe so hoch wie möglich, empfehlenswert Klasse 5

⁷ siehe auch DIN EN 374-4

⁸ siehe auch DIN EN 388: 2017-1, Schnittschutzstufe so hoch wie möglich, empfehlenswert Klasse 5

⁹ siehe auch DIN EN 14126

¹⁰ siehe auch TRBA 250 und TRBA 500

¹¹ siehe auch TRBA 500

Gefährdung Gefährdungskategorien:	mögliche Maßnahmen
physische Belastung/Arbeitsschwere	
<p>ungünstige Körperhaltung, statische Arbeit, Haltungsarbeit (z. B. bei Einsätzen unter Anwendung des unmittelbaren Zwangs oder z. B. Gefahr der körperlichen Überlastung oder Rückenbeschwerden durch manuelle Handhabung von Lasten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen zu Eigensicherung • Dienstsport, Rückentraining
sonstige Gefährdungen (durch PSA, Hautbelastung, Menschen, Tiere, Pflanzen)	
<p>durch Menschen (allgemein)</p> <ul style="list-style-type: none"> • psychische Gewalt: verbale Drohungen oder Beleidigungen • körperliche Gewalt: Verletzungen durch Tritte, Schläge, Stichverletzungen, Schussverletzungen, Biss- und Kratzverletzungen, Wurfgeschosse • sexuelle Belästigung • Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund ihrer Hautfarbe/ihrer Ethnie/ihrer Geschlechts • Strafanzeige durch Klienten <p><i>(detaillierte Ausführungen siehe auch in Kapitel 4.1 Psychische Belastung)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung isolierter Arbeit, nach Möglichkeit nur im Team, d. h. in Mindeststärke von 2 Personen agieren, wobei neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erst nach mindestens drei Monaten Einarbeitung als 2. Teampartner einzusetzen sind. Im Zweifelsfällen entscheidet die Dienstgruppenleitung • bei Einsätzen mit erhöhtem Gefahrenpotenzial wird die Mindeststärke nach Absprache einzelfallbezogen festgesetzt • Einsatzgebiet möglichst nicht im Wohnbezirk der Beschäftigten • regelmäßige Schulung zu Anzeichen, die auf Angriffe hinweisen und zur Handhabung von Konfliktsituationen und Deeskalationsstrategien • regelmäßige einsatzbezogene Fortbildung bzw. Einsatztraining zur Eigensicherung, Eingriffstechniken, Selbstverteidigung. Hierbei werden auch in der Vergangenheit erfolgte Übergriffe analysiert und aufgearbeitet • Einsatz von Distanzmitteln (Achtung: Schulung/Training erforderlich!) • auf das Tragen der stichfesten bzw. ballistischen Schutzweste hinwirken • Notrufsystem vorhalten (Handy, besser Notrufsender oder Notruf-Funksystem) • Regeln festlegen, wann die Polizei und die Rettungsdienste verständigt werden • Verfahren zur Dokumentation von Vorfällen festlegen; ggf. Unfallanzeige erstellen • Ahndung von Übergriffen (Strafanzeige, Strafantrag) • Leitbild zum Thema Gewalt und Umgang mit Gewalt ist empfehlenswert • Vorhandensein eines Betreuungskonzepts, welches Notfallseelsorge, medizinische Soforthilfe und psychologische Erstbetreuung, aber auch die Nachsorge (Traumatherapie) beinhaltet • Angebot sozialer oder rechtlicher Unterstützung bei Bedarf, ggf. Supervision

Gefährdung Gefährdungskategorien:	mögliche Maßnahmen
ausländische Staatsangehörige: <ul style="list-style-type: none"> Sprachbarriere/mangelnde Verständigungsmöglichkeiten Mentalitätskonflikte 	<ul style="list-style-type: none"> Training zu interkultureller Kompetenz; bei größeren Teams: kulturelle Durchmischung der Teams Smartphones mit Übersetzungsprogramm Übliche Dialogphrasen in mehreren Sprachen zur Verfügung stellen (z. B. durch Sprachführer oder Karten)
verletzte/kranke Personen: <ul style="list-style-type: none"> Überforderung durch Hilfeleistung 	<ul style="list-style-type: none"> technische Kommunikationsmittel, um Hilfe rufen zu können Erste-Hilfe-Kenntnisse evtl. Kurs zum psychologischen Ersthelfer siehe auch oben unter Infektionsgefahren und Kapitel 4.1 Psychische Belastung)
Umgang mit Opfern und deren Angehörige bei Straftaten oder Unfällen: <ul style="list-style-type: none"> Opfer bzw. Angehörige sind traumatisiert oder aggressiv 	<ul style="list-style-type: none"> In der Regel polizeiliche Aufgabe bzw. wird auf Opferbetreuungsstellen verwiesen (z. B. Weißer Ring) <ul style="list-style-type: none"> also eher selten Funktion des kommunalen Ordnungsdienstes, daher keine Maßnahmen angedacht

Tabelle 7: Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen beim Umgang mit Menschen

4.3.2 Dienstfahrten mit Dienstfahrzeugen

Tätigkeit	Dienstfahrten mit Dienstfahrzeugen
Arbeitsmittel	PKW, Motorrad, Fahrrad

Gefährdung Gefährdungskategorien	mögliche Maßnahmen
mechanische Gefährdungen	
mit eigenem Dienstfahrzeug (PKW) verunglücken	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige Wartung und Instandhaltung der Dienstfahrzeuge Beschäftigte sollen Mängel an verantwortliche Stelle unverzüglich melden Optimierung der Ausstattung (Notfallkoffer, Außenlautsprecher, ggf. Blaulicht, Einsatzhorn, Warnwesten, Unfallsicherungsset, Rundumleuchten, Zurrzeug bzw. Ausstattung zur Ladungssicherung; Handy mit Freisprecheinrichtung; festeingebaute Funkgeräte) alle dienstlichen Kraftfahrzeuge sind mit retroreflektierenden Schriftzügen auszustatten zur Verhinderung von Stress beim Autofahren und zur bessern Konzentration auf den Verkehr ist die Verwendung von Dienstfahrzeugen mit Automatikgetriebe sinnvoll ausreichend reflektierende Dienstkleidung¹² regelmäßiges Fahrsicherheitstraining gewährleisten Kontrolle auf Entzug der Fahrerlaubnis oder Fahrverbot

¹² siehe DIN EN ISO 20471

Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung

Gefährdung Gefährdungskategorien	mögliche Maßnahmen
mit eigenem Dienstfahrzeug (Motorrad) verunglücken	<ul style="list-style-type: none"> • prüfen, ob Motorradtyp und Ausstattung auf den jeweiligen Einsatz abgestimmt ist • ausreichend große Gepäckboxen zur Unterbringung der Hilfsmittel zur Verfügung stellen • nur zugelassenes Zubehör verwenden, fachgerecht montieren und Gewichtsverteilung beachten • Schutzkleidung: siehe Kapitel 5.4.2 Muster-Standards für Ausstattung und Ausrüstung
mit eigenem Dienstfahrzeug (Fahrrad) verunglücken	<ul style="list-style-type: none"> • Ausstattung: zur Erhöhung der Sicherheit und Ergonomie mindestens 8-Gang-Nabenschaltung, Nabendynamo, gefederte Sattelstütze, LED-Beleuchtung mit Standlichtfunktion • Schutzkleidung: siehe Kapitel 5.4.2 Muster-Standards für Ausstattung und Ausrüstung
Dienstfahrten mit Sonderrecht/Blaulicht	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung im Umgang mit Fahrzeugen mit Sonderrecht, Teilnahme am „Blaulichtlehrgang“ sicherstellen • Fahrtraining
Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen (Witterung, Raumklima, Beleuchtung, Flächen)	
ungünstige Witterungsbedingungen: Schnee, Glatteis, Starkregen	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrsicherheitstraining • Winterreifen bei PKW • prüfen, ob Motorradeinsatz möglich, bei Schnee und Eisglätte möglichst keine Nutzung der Zweiräder • Kleidung: siehe Kapitel 5.4.2 Muster-Standards für Ausstattung und Ausrüstung
starke Hitze	<ul style="list-style-type: none"> • Klimaanlage im PKW, witterungsangepasste Kleidung
physische Belastung/Arbeitsschwere	
Belastung durch langes Sitzen in Einsatzfahrzeugen oder Zwangshaltung auf Motorrad	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellen von PKW-Fahrzeugen mit ergonomischen Sitzen • Dauer des Einsatzes auf Motorrädern begrenzen

Tabelle 8: Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei Dienstfahrten mit Dienstfahrzeugen

4.3.3 Umgang mit Tieren

Tätigkeit	Umgang mit Tieren: Hundestaffel, eigene Diensthunde Einfangen von Tieren
Arbeitsmittel	Tiere (außerdem Fangstäbe, Einsatzstock, Maulkorb, Leine, Käfige)

Gefährdung	mögliche Maßnahmen
------------	--------------------

a) Umgang mit Diensthunden

mechanische Gefährdungen

leichte Verletzungen (Kratzer, blaue Flecken) bis hin zu schweren Verletzungen (z. B. Bisse)

- Anschaffung von ausschließlich geprüften bzw. ausgebildeten Diensthunden (z. B. Hundehundeprüfung der Bundeswehr oder Polizei)
- obligatorische Ausbildungsgänge für Hundehundeführer
- regelmäßige Ausbildung der Hunde
- Hunde, die sich als nicht tauglich erwiesen haben, werden nicht eingesetzt
- gute Haltung und Fütterung der Hunde
- Wechsel des Hundehundeführers nur aus zwingenden Gründen, da eine Bindung zwischen Hundehundeführer und Hund eine Voraussetzung für verlässliches und sicheres Handeln ist
- kein Einsatz von Leihhunden (bei Hunden mit verschiedenen Hundehundeführern: einheitliche Kommandosprache sicherstellen)
- Vorschriften zur Verwendung von Maulkörben und Leinen einhalten
- sicherer Transport der Hunde (Gitter, Netze, Hundeböden)
- nach Bissverletzung Durchgangsarzt aufsuchen
- ausführliche Informationen zu Diensthunden auch bei der VBG¹³

Biologische Gefährdungen

Infektionen
Allergien

- Einhaltung der Anforderungen im Bereich Impfung und Hygiene der Hunde;
- Einhaltung grundlegender Hygieneregeln¹⁴; sachgerechte Versorgung der Wunden
- kein Einsatz von Personen mit bekannten Allergien

b) Einfangen von Tieren

mechanische Gefährdungen

leichte Verletzungen (Kratzer, blaue Flecken) bis hin zu schweren Verletzungen (z. B. durch Bisse, Hufschlag, Tritte, zu Fall gebracht werden)

- Anschaffung von Fangstäben
- Vorschriften zur Verwendung von Maulkörben und Leinen einhalten
- sicherer Transport der Hunde (Gitter, Netze, Hundeböden); Transporte zur Sicherstellung dürfen nicht vorgenommen werden, wenn Ladungssicherung nicht gewährleistet ist
- regelmäßige Schulung zur Eigensicherung bzw. zum Eigenschutz und Verhaltenstraining
- nach Bissverletzung Durchgangsarzt aufsuchen
- bei exotischen Tieren: Feuerwehr benachrichtigen

¹³ VBG (Verwaltungsberufsgenossenschaft) Branchenleitfaden BGI 5022: Wach- und Sicherungsdienste

¹⁴ siehe auch: TRBA 500

Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung

Gefährdung Gefährdungskategorien	mögliche Maßnahmen
biologische Gefährdungen	
Infektionen (z. B. sogar Tollwut) Allergien	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung grundlegender Hygieneregeln nach den technischen Regeln zu biologischen Arbeitsstoffen¹⁵ • nach Ergebnis der konkreten Gefährdungsbeurteilung muss festgelegt werden, ob arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge nach der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung angeboten werden muss (etwa relevante Schutzimpfungen anbieten wie z. B. Tetanus); ansonsten Wunschvorsorge
sonstige Gefährdungen (durch PSA, Hautbelastung, Menschen, Tiere, Pflanzen)	
Angst vor dem Umgang mit dem Hund/ Tier	persönliche Eignung und Fähigkeiten berücksichtigen
Umgang mit aggressiven Haltern der Tiere	siehe Tabelle in Kapitel 4.3.1 der Gefährdungsbeurteilung: Umgang mit Menschen

Tabelle 9: Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen beim Umgang mit Tieren

4.3.4 Absperrmaßnahmen

Tätigkeit	Absperrmaßnahmen; Räumungen bei Veranstaltungen und bei Gefahrensituationen wie Kampfmittelfunden, beabsichtigtem oder unbeabsichtigtem Gebrauch von ionisierenden Strahlen oder radioaktiven Stoffen
Arbeitsmittel	Absperrgitter, Absperrbänder

Gefährdung Gefährdungskategorien	mögliche Maßnahmen
Mechanische Gefährdungen	
Angefahren oder Überfahren werden durch andere Verkehrsteilnehmer	Verkehrssicherung vornehmen siehe Tabelle in Kapitel 4.3.2 Dienstfahrten mit Dienstfahrzeugen
Gefahrstoffe	
Einatmen von Gefahrstoffen (z. B. Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube, Rauche, Abgase)	<ul style="list-style-type: none"> • eine Schnittstellenklärung über Zuständigkeiten je nach Gefahrensituation mit Feuerwehr oder Kampfmittelräumdienst sollte vorab erfolgt sein: die Mitarbeiter des Ordnungsdienstes sollten lediglich für Absperrmaßnahmen zuständig sein • Unterweisung, dass nur abgesperrt und nach Möglichkeit nichts angefasst werden soll
Fund von/Kontakt zu radioaktiven Stoffen oder ionisierenden Strahlen	<ul style="list-style-type: none"> • umgehende Unterrichtung der Leitstelle der Feuerwehr und Polizei treffen (diese treffen die erforderlichen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr) • Unterweisung

¹⁵ siehe auch TRBA 500

Gefährdung Gefährdungskategorien	mögliche Maßnahmen
Brand- und Explosionsgefährdungen	
<p>brennbare Flüssigkeiten: Abspermaßnahmen bei Gefahrensituationen</p> <p>explosionsfähige Atmosphären: Abspermaßnahmen bei Gas-Lecks oder explosionsfähigen Stoffen, bei geschlossenen Behältnissen unbekanntem Inhalts; Evakuierungen</p>	<p>in beiden Fällen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umgehende Verständigung von Feuerwehr und Polizei • weiträumige Absperrung • keine Sicherstellung
<p>Explosivstoffe: Abspermaßnahmen bei Bombenentschärfungen, Sprengungen, Feuerwerkszündungen oder bei Munitionsfunden; Sicherstellung von Waffen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • eine Schnittstellenklärung über Zuständigkeiten je nach Gefahrensituation mit Feuerwehr oder Kampfmittelräumdienst sollte vorab erfolgt sein; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordnungsdienstes sind nur für Abspermaßnahmen zuständig • Unterweisung der Beschäftigten sowie Lehrgänge im Umgang mit Munitionen im Rahmen des Waffenrechts und zu Explosivstoffen wie Feuerwerkskörper (durch Feuerwehr)
Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (u. a. Lärm, Vibration, Strahlung, Druck)	
<p>Lärm bei Abspermaßnahmen in Festzelten, Fußballstadien, Festen bei Explosionen, Abbrüchen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung von personenbezogenem selektiven Gehörschutz, der eine Kommunikation mit den Bürgern bzw. der Teampartnerin und Teampartner zulässt
<p>UV-Strahlung durch hohe Sonnenexposition, Sonnenbrand,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sonnenschutzmittel im Sommer, Augenschutz • Unterweisung der Beschäftigten
Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen (Witterung, Raumklima, Beleuchtung, Flächen)	
<p>witterungsbedingte Gesundheitsgefahren wie Überhitzung, Sonnenstich; Erkältungen, Frieren, Ozonbelastung, Durchnässung, Temperaturwechsel (z. B. zwischen Fahrzeug und Umgebung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • klimaangepasste und variable Kleidung und PSA zur Verfügung stellen (siehe Kapitel 5.4.2 Muster-Standards für Ausstattung und Ausrüstung) • Möglichkeit geben, Jacken fachgerecht imprägnieren zu lassen bzw. geeignete Mittel zur Verfügung anbieten • Klimaanlage in den Fahrzeugen • Getränke stellen bei Sondereinsätzen • Duschen in der Arbeitsstätte ermöglichen • Unterweisung

Tabelle 10: Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei Abspermaßnahmen

4.3.5 Umgang mit Waffen

Tätigkeit	Umgang mit Waffen
Arbeitsmittel	Dienstschusswaffe, Schlagstock, Reizstoffsprüngerät

Gefährdung Gefährdungskategorien	Mögliche Maßnahmen
mechanische Gefährdungen	
<p>Verletzungen Schusswunden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung von ausschließlich amtlich geprüften Schusswaffen, die ein in Deutschland anerkanntes Besuchszeichen tragen

Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung

Gefährdung Gefährdungskategorien	Mögliche Maßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung eines guten Zustands der Waffen durch Instandhaltung durch Fachpersonal (Prüffristen und Instandhaltungsfristen festlegen, Instandhaltung nur durch qualifiziertes Fachpersonal) • Lagerung der Waffe an dafür vorgesehenen Orten • sichere, transport- und zugriffsgerechte Verstaueung im Dienstfahrzeug • geeignete Holster • Ausbildung der Mitarbeiter in der erforderlichen Sachkunde für den Umgang mit Schusswaffen und Munition durch ausgebildete Schießtrainer der Polizei (oder analoge Qualifizierung gemäß geltender Regelung für hauptamtliche Schießtrainer der Polizei) • regelmäßige Teilnahme an der Schießausbildung (siehe hessische Regelung für die Wachpolizei zum einsatzgemäßen Übungsschießen) • geeignete Ladeecke mit Kugelfangeinrichtung • falls nötig: Unfallmeldung und Erste-Hilfe- Maßnahmen, Rettungskette sicherstellen
Gefahrstoffe	
Gesundheitsgefahr durch Schwermetalle für Ausbilder	<ul style="list-style-type: none"> • für den Schießausbilder regelmäßige Blutuntersuchung durchführen
Einatmen von Gasen des Reizstoffsprüngerätes (RSG), Kontakt mit Haut oder Augen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterweisung zu korrekten und sicheren Umgang mit dem RSG bzw. regelmäßige Schulung • Bei Reizstoffkontakt mit den Augen Durchgangsarzt aufsuchen • ggf. Augenspülflüssigkeit (2 Liter) im Auto vorrätig halten
Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (u. a. Lärm, Vibration, Strahlung, Druck)	
Hörschäden bei mangelhaften Hörschutz beim Schießen/Schießtraining	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung der erforderlichen PSA beim Schießtraining (geeignete Brille und geeigneter Hörschutz)¹⁶
Sonstige Gefährdungen	
Bedrohung oder Verletzungen durch Dritte, die unbefugt Schusswaffe oder Teleskopschlagstock entwenden	<ul style="list-style-type: none"> • geeignete Holster bereitstellen • Unterweisungen • siehe auch Tabelle unter Punkt 4.3.1 Gefährdungen durch Menschen
Gefahr durch Unkenntnis oder unzureichendes Training beim Umgang mit Teleskop-Schlagstock/Rettungsmehrzweckstock/ Reizstoffsprüngerät	<ul style="list-style-type: none"> • Ermächtigung notwendig zur Anwendung unmittelbaren Zwangs mittels körperlicher Gewalt und mit Hilfsmitteln der körperlichen Gewalt und Teleskopschlagstock • regelmäßige Schulungen für den Einsatz von Schlagstock und RSG incl. Unterweisung der Beschäftigten über Grenzen und Möglichkeiten des Einsatzes der zugelassenen Waffen • regelmäßige Schulungen zur Eigensicherung

Tabelle 11: Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen beim Umgang mit Waffen

¹⁶ Dauer des Schießtrainings und Lautstärke der Schusswaffe berücksichtigen, Lärmgrenzwerte einhalten siehe LärmVibrationsArbSchV)

4.3.6 Weitere Tätigkeiten

Tätigkeit	alle anderen Tätigkeiten
Arbeitsmittel	z. B. PC, Geschwindigkeitsmessgeräte und vieles mehr

Gefährdung Gefährdungskategorien	Mögliche Maßnahmen
mechanische Gefährdungen	
Verletzungen im Außendienst beim Aufsuchen von Wohnungen/Tatorten, bei Sicherstellungen, bei illegalen Müllablagerungen (z. B. durch Sich-Quetschen an Türen, Sich-Stoßen bei räumlicher Enge, Sich-Verwunden an Scherben, heißen, kalten oder scharfen Oberflächen, Autowracks etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • angepasste PSA in Abhängigkeit von der konkreten Beurteilung der Gefährdungen (z. B. Einsatzhandschuhe/Durchsuchungshandschuhe¹⁷) • durchtrittsichere Sicherheitsschuhe • regelmäßige Schulungen zur Eigensicherung • Unfallmeldung sicherstellen
Verletzungen bei der Fußstreife : (z. B. durch Stolpern, Umknicken, Stürzen aufgrund von Stolperstellen wie Kabel, Gegenstände, unebene Böden, Verunreinigungen auf Verkehrswegen und Bewegungsflächen, Glatteis, schlecht beleuchteten Wegen oder Treppen)	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsschuhe (siehe oben), knöchelhohe Schuhe mit Umknickschutz, rutschfeste Sohle, • Taschenlampen
Absturz (z. B. auf Baustellenkontrollen Sturz von Leitern, Tritten, in Öffnungen/Schächte oder Sturz beim Wechseln der Filme von Überwachungskameras)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterweisung • beim Wechseln von Filmen der Überwachungskameras mit Leiter: regelmäßige Leiterprüfung organisieren (Festlegung der Prüffristen und Auswahl eines befähigten Prüfers¹⁸), Aufnahme der Leiter in das Prüfkataster für die Dienststelle
Angefahren werden bei Geschwindigkeitsmessungen, Verkehrsregelung	<ul style="list-style-type: none"> • Eingriff in den fließenden Verkehr nur nach Teilnahme eines entsprechenden Sachkundeführers • möglichst Betreten der Fahrbahn vermeiden • regelmäßige Unterweisungen zu Gefahren im fließenden Verkehr
elektrische Gefährdungen	
elektrischer Schlag (z. B. bei Baustellenkontrollen bzw. Sicherstellungen auf Baustellen: Berühren von unter Spannung stehender, leitender Teile bei defekten Kabeln an elektrischen Betriebsmitteln; besondere Umgebungsbedingungen bei Absicherungsmaßnahmen (Nässe in der Nähe von elektrischen Anlagen)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterweisung der Beschäftigten (bei Baustellenkontrollen)
Gefahrstoffe	
Kohlenmonoxidbelastung (z. B. bei Kontrollen in Shisha-Bars)	<ul style="list-style-type: none"> • Ausstattung mit CO-Warmmelder • Unterweisung in Nutzung der Warngeräte und Einleitung entsprechender Maßnahmen

¹⁷ siehe auch DIN EN 388: 2017-1, Schnittschutzstufe so hoch wie möglich, empfehlenswert Klasse 5

¹⁸ siehe auch Vorschriften der Betriebssicherheitsverordnung §§ 2, 14

Gefährdung Gefährdungskategorien	Mögliche Maßnahmen
<p>Gefährliche Feststoffe/Flüssigkeiten (eventuell Hautkontakt) beim Sicherstellen von Stoffen etwa von Fässern mit unbekanntem Inhalt oder Klebeflüssigkeiten, Putz-, Desinfektions- oder Reinigungsmitteln</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zuerst: Schnittstellenklärung mit Feuerwehr oder anderen Stellen wie Bauhof: Wer macht wann was? • Wenn nicht erkennbar ist, warum es sich handelt: Funde möglichst nicht anfassen und nur äußere Absicherung/Absperrung der Fundstelle vornehmen • Wenn Etikett erkennbar und es sich um einen Gefahrstoff handelt: auf R und S Sätze (bzw. H- und P- Sätze) achten, empfehlenswert ist ein Onlinezugang zu einer Gefahrstoffdatenbank z. B. über das Mobiltelefon. Muss zum Lesen des Etiketts das Fundstück gedreht werden, Einmal-Nitrilhandschuhe als Schutz verwenden.
Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen	
<p>Licht/Beleuchtung (z. B. bei Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz evtl. unzureichend; bei Arbeit in Dunkelheit/Nachtarbeit schlechte Sicht, jeweils Blendung und Reflexionen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bildschirmarbeitsplatz so einrichten, dass Beleuchtung ausreichend ist (Mindestwert 500 Lux) und keine Reflexionen auftreten • Einbau von Leselampen in den Dienstfahrzeugen • leistungsfähige Handscheinwerfer für den Spätdienst, Taschenlampen; Ersatzlampen, Ersatzbatterien bzw. -akkus zur Verfügung stellen • Anti-Reflexionsbrillen bei Arbeit in der Dunkelheit anbieten
<p>Wasser/Eis (Gefahr zu ertrinken, zu ersticken, von der Strömung mitgerissen zu werden z. B. bei Rettung von Ertrinkenden oder im Eis eingebrochenen Personen, bei Ermittlungen auf Wasserflächen oder bei Hochwasser)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • geeignete Rettungs-/Schwimmwesten sind bei entsprechenden Einsätzen durch Beteiligte wie DLRG/Feuerwehr etc. zu stellen. Ist dies nicht der Fall, sollten sich Mitarbeiter/innen an dem Einsatz nicht beteiligen • Wasserrettungstraining, Unterweisung zu Verhalten auf dem Eis • bei einem Einsatz am Wasser ist ein Mindestabstand von zwei Metern zur Uferböschung einzuhalten
<p>Sturm/Wind (Gefahr durch herumfliegende Gegenstände)</p> <p>bei Einsatz im Außendienst, vor allem am Wochenende und nachts eingeschränkte Möglichkeit zur Toilette zu gehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gefahrenbewusstsein schulen • Information über zugängliche Toiletten in Erfahrung bringen und sicherstellen, dass diese Toiletten auch genutzt werden können (auch nachts und an Wochenenden), ggf. Schlüssel aushändigen oder Infrastruktur der Verkehrsbetriebe (Kooperationsvertrag) nutzen
physische Belastung	
<p>schwere dynamische Arbeit (Gefahr von Rückenbeschwerden durch körperliche Überlastung z. B. durch die manuelle Handhabung von Lasten oder die Benutzung von Atemschutzvorrichtungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • siehe auch unten unter einseitige dynamische Arbeit • ggf. Ermittlung durch Einsatz der Leitmerkalmethode¹⁹
<p>einseitige dynamische Arbeit (Gefahr von Rückenbeschwerden durch langes Verharren in einer bestimmten Position z. B. Sitzen bei Bildschirmtätigkeit oder langes Stehen bei Streckenposten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unterweisung in Ergonomie und Bewegungsübungen am Arbeitsplatz • ergonomisch ausgestattete Bildschirmarbeitsplätze • Schuhe mit Einlagen

¹⁹ Leitmerkalmethode: nähere Infos unter: www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Physische-Belastung/Leitmerkalmethode/Leitmerkalmethode_node.html

Gefährdung Gefährdungskategorien	Mögliche Maßnahmen
körperliche Überlastung (z. B. durch fehlende körperliche Fitness oder durch Überschätzung der eigenen körperlichen Fähigkeiten)	<ul style="list-style-type: none"> • Sporttest bei Einstellung • Gewährleistung der regelmäßigen Teilnahme am Dienstsport
sonstige Gefährdungsfaktoren	
persönliche Schutzausrüstung (Gefahr durch Nichtbenutzung der PSA oder durch unzureichenden Schutz, weil die PSA eventuell defekt oder ungeeignet ist)	<ul style="list-style-type: none"> • geeignete PSA in der Gefährdungsbeurteilung festlegen, auswählen und bereitstellen unter Beteiligung von Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt und – wenn vorhanden – mit der Bekleidungskommission • Erfahrung und Wünsche der Mitarbeiter regelmäßig mit einbeziehen; ggf. Arbeitsgruppe Bekleidung gründen • defekte PSA oder PSA mit Ablauf des Mindesthaltbarkeitsdatums ersetzen • Mitarbeiter im Gebrauch unterweisen und auf Tragen etwa der ballistischen Schutzweste hinwirken (auch durch Dienstanweisung)²⁰

Tabelle 12: Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei anderen Tätigkeiten

Bei Ihrer Gefährdungsbeurteilung können Sie in Ihrem erstellten Dokument auf weitere hilfreiche oder mit der Gefährdungsbeurteilung verknüpfte Dokumente hinweisen, die gegebenenfalls in Ihrer Organisation schon vorhanden sind.

Dies können z. B. sein:

- Ausstattung- und Ausrüstungsliste,
- Unterweisungsplan,
- Verzeichnis der zu prüfenden Arbeitsmittel mit Prüffristen,
- Arbeitsmedizinische Vorsorgedatei,
- u. a.

²⁰ siehe auch PSA Benutzungsverordnung

5. Anlagen

5.1 Literaturverzeichnis

- Balzer, C.: Landeseinheitliche Ausbildung eines kommunalen Ordnungsdienstes. 09/2014. Online: <http://www.kommunale-ordnung.de/wp-content/uploads/2014/10/Balzer.pdf> [abgerufen 12/2014]
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Leitmerkmalmethode. Online: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Physische-Belastung/Leitmerkmalmethode/Leitmerkmalmethode_node.html; [abgerufen, 9, 2017]
- Bundeskongress Kommunale Ordnung des Behördenspiegels. Unterlagen zum Jahr 2013. Online: <http://www.kommunale-ordnung.de> [abgerufen am 17.11.2014]
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV Information 206-018; Trauma-Psyche-Job, Ein Leitfaden für Aufsichtspersonen; 06/2015
- DIN EN ISO 10075-1:2000; Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung- Teil1: Allgemeines und Begriffe; Deutsche Fassung; Beuth Verlag, Ausgabedatum 2000-11
- DGUV Information 206-007: So geht´s mit Ideen-Treffen, 05/2014
- DGUV Information 211-040: Einsatz mobiler Informations- und Kommunikationstechnologie an Arbeitsplätzen; Technische Rahmenkriterien, 03/2015
- Fenger, L./Tohidipur, Dr. T./Tuchscherer, L.: Die hessische Stadtpolizei. Zeitschrift für Landes- und Kommunalrecht Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland (LKRZ) 11/2013, Seite 451-456
- Gemeinsamen Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA): Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Online: <http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.html> [abgerufen 8/2016:]
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)-Arbeitsprogramm Psyche: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Online: http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?__blob=publicationFile [abgerufen am 24.05.2016]
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Online: <https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf> [abgerufen 03/2018]
- Hessisches Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (HSOG) vom 14.01.2005. Online: <http://www.rv.hessenrecht.hessen.de> [abgerufen am 12.11.2013]
- HSOG-DVO: Verordnung zur Durchführung des hessisches Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung und zur Durchführung des Hessischen Freiwilligen Polizeidienst Gesetzes vom 12.07.2007. Online: <http://www.rv.hessenrecht.hessen.de> [abgerufen am 12.11. 2013]
- Hessischer Landtag, Plenarprotokoll 16/111; Seite 7712-7716. Online: <http://starweb.hessen.de/cache/PLPR//16/1/00111.pdf> [abgerufen am 25.05.2016]
- Hessischer Verwaltungsschulverband (HVSV): Bildungsverzeichnis. Online: http://seminare.hvsv.de/details.jsp?ver_id=1172&Sonderlehrgang+zur+Ausbildung+von+Hilfspolizeibeamtinnen+und+Hilfspolizeibeamten [abgerufen am 23.08.2013]
- Komba Gewerkschaft nrw und Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaften der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW: Sicherheit und Gewaltprävention in Kommunalverwaltungen. Köln, September 2014
- Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI): Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder. LV 52. 2009. Online: http://lasi-info.com/uploads/media/lv52_01.pdf [abgerufen am 04.08.2015]
- Nieder, P: Anpacken wo der Schuh drückt – Das Instrument der Arbeitssituationsanalyse. In: Organisationsentwicklung, 2005, 4, S.54 – 61. Online: http://www.a-bau.at/news/docs/4658_Anpacken.pdf [abgerufen am 24.05.2016]

- Richter, G./Henkel, D./Rau, R/Schütte, M.: Beschreibung psychischer Belastungsfaktoren bei der Arbeit. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. 1. Auflage. Berlin 2014, S. 163-186.
- Stadtpolizei Frankfurt: Aufgabengebiete, Ausbildung und Stadtpolizeiliche Statistik 2013 und 2014
Online: [https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2943&ffmpar\[_id_inhalt\]=102251](https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2943&ffmpar[_id_inhalt]=102251)
[abgerufen am 02.07.2012 und am 25.08.2015]
- Suard, Lorenzo Munar/Lebeer, Guy; Centre des Sociologie des la Sante: Sicherheit und Gesundheitsschutz im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe: Feststellung der Gefahren. Forschungsbericht unterstützt von der EU. November 2003. Online abrufbar: <http://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/140-private-act.pdf>
- Trägerübergreifende Arbeitsgruppe „Sicherheit in Agenturen für Arbeit und Jobcentern“: Mit offenen Augen – Überlegungen zur Gewaltprävention für Beschäftigte in Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Düsseldorf 2013. Online: <https://fragenstaat.de/anfrage/mit-offenen-augen-ein-report-zur-gewaltpraevention-in-jobcentern/>[abgerufen 7/2013]
- UKH- Schriftenreihe, Band 14: Einführung in die Gefährdungsbeurteilung für Führungskräfte. März 2009, 2. überarbeitete Auflage Unfallkasse NRW: Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?! Das „Aachener Modell“. Prävention in NRW, Band 37. September 2010
- VBG Branchenleitfaden BGI 5022: Wach- und Sicherungsdienste – sicher und erfolgreich; Leitfaden für eine präventive Gestaltung der Arbeit. Version 2.1/2012-02
- VBG Fachinformationen BGI 5039: Sicherheitsmaßnahmen gegen Übergriffe Dritter in Verkehrsunternehmen. Version 1.0/2010
- ver.di; Bundesfachgruppe Allgemeine Kommunalverwaltung: Gute Arbeit braucht Qualifizierung. Broschüre. 2013. Online: <http://kommunalverwaltung.verdi.de/berufe/ordnungsdienste> [abgerufen 11/2013]
- ver.di, Tarifliche Sicherung der Qualifikation im kommunalen Ordnungsdienst; Bundesfachgruppenkonferenz Allgemeine Kommunalverwaltung R 010 (Lfd.-Nr. 1085), 04/2015
- Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (VVHSOG). Staatsanzeiger für das Land Hessen. 2015, Nr.49, Seite 1226 -1247
- Wikipedia: Begriffe „Ordnungsbehörde“ und „Ordnungspolizei (Hessen)“. Online [abgerufen am 02.07.2012] und „Stadtpolizei“; Abschnitt Hessen [abgerufen am 28.08.2015]

5.2 Abkürzungsverzeichnis

ArbMedVV	Arbeitsmedizinische Vorsorge Verordnung
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BA	Betriebsarzt
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BioStoffV	Biostoffverordnung
DIN-EN	Deutsche Übernahme einer europäischen Norm
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DLRG	Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Anlagen

GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
GG	Grundgesetz
HSOG	Hessisches Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung
HSOG-DVO	Verordnung zur Durchführung des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung
HVSV	Hessischer Verwaltungsschulverband
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
RSG	Reizstoffsprüngerät
PsychKHG	Hessisches Gesetz über Hilfen bei psychischen Krankheiten (Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetz)
Sifa	Fachkraft für Arbeitssicherheit
TRBA	Technische Regeln für Biostoffe
UKH	Unfallkasse Hessen
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VVHSOG	Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung

5.3 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Aufgabengebiete der Ordnungsdienste
Tabelle 2:	Psychische Belastungsfaktoren für die Ordnungsdiensttätigkeit
Tabelle 3:	Mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei aufgabenbedingten Belastungen“
Tabelle 4:	Mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen für organisations- und ablaufbedingte Belastungen
Tabelle 5:	Mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen für Belastungen durch soziale Arbeitsbeziehungen
Tabelle 6:	Mögliche Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen durch weitere tätigkeits- und organisationsbedingte Belastungen
Tabelle 7:	Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen beim Umgang mit Menschen
Tabelle 8:	Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei Dienstfahrten mit Dienstfahrzeugen
Tabelle 9:	Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen beim Umgang mit Tieren
Tabelle 10:	Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei Absperrmaßnahmen
Tabelle 11:	Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen beim Umgang mit Waffen
Tabelle 12:	Mögliche Gefährdung- und Belastungsfaktoren und Gestaltungsmaßnahmen bei anderen Tätigkeiten

- Abbildung 1: Prozess der Gefährdungsbeurteilung
Abbildung 2: Kooperatives Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung
Abbildung 3: Vorüberlegungen einer Führungskraft zur Tätigkeit „Einfangen von Hunden“

5.4 Arbeits- und Dokumentationshilfen

- 5.4.1 Muster Dokumentationsbogen für die Gefährdungsbeurteilung
- 5.4.2 Muster Standards für Ausstattung und Ausrüstung
- 5.4.3 Strukturen zum Umgang mit arbeitsbedingten Übergriffen
- 5.4.4 Muster Fragebogen für Beschäftigte
- 5.4.5 Muster für eine Bestellung zum Ordnungspolizeibeamten/zur Ordnungspolizeibeamtin

5.4.1 Muster Dokumentationsbogen für die Gefährdungsbeurteilung (Vorlage)

Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsbereich
 Verantwortlich für die Durchführung und Dokumentation nach §§ 5, 6 ArbSchG: Leiter Arbeitsbereich

(Unterschrift)
 erstmals erstellt am: _____ aufgrund von Routine Unfall Veränderung an _____
 aktualisiert am: _____

Tätigkeit						
Arbeitsmittel						

Gefährdung <i>Gefährdungskategorien</i>	Beschreibung der Gefährdung	Beurteilung/ Risikoeinschätzung <i>Wahrscheinlichkeit/ Schadensausmaß</i>	Maßnahmen <i>1. Substitution 2. technisch 3. organisatorisch 4. personell</i>	Verantwortlich für die Maßnahme	Zu erledigen bis/ Termin	Umsetzungs- stand/Über- wachung der Umsetzung	Wirksamkeits- kontrolle/ überprüft am
	konkrete Beschrei- bung der Gefähr- dung, bezogen auf die Tätigkeit	z. B. rot gelb grün					

Verweise:

Weitere Dokumente/mitgeltende Unterlagen	z. B. Dienstanweisungen; Verfahrensweisungen, Stellenbeschreibung usw.
Weitere Gefährdungsbeurteilungen	

Schnittstellen zum Arbeitsbereich und Regelungen/Lösungen	
Ansprechpartner für die Schnittstelle	informiert am:

5.4.2 Muster Standards für Ausstattung und Ausrüstung

Aufgrund der kommunalen Zuständigkeit ist der kommunale Arbeitgeber für die Ausstattung und Ausrüstung der Beschäftigten zuständig. Es gibt keine – wie bei der Landespolizei – einheitliche tätigkeitsabhängige Bekleidungs- und Ausrüstungs-Verwaltungsvorschrift.

Letztendlich entscheidet die Kommune in Abhängigkeit von den dort ausgeübten Aufgabenbereichen und in Abhängigkeit vom Etat und politischen Selbstverständnis selbst, welche Ausstattung sie für erforderlich hält. Dies führt zu Unterschieden in der Ausstattung. In einer Kommune verfügen alle Beschäftigten über stichfeste Schutzwesten und Teleskopschlagstöcke, in einer anderen wird der Einsatz von Schlagstöcken aufgrund kommunalpolitischer Diskussionen abgelehnt.

Die Befragung der Beschäftigten und Vorgesetzten ergab jedoch, dass Mindeststandards gewünscht und für sinnvoll erachtet werden. Eine Liste dieser Mindeststandards wurde in der Arbeitsgruppe erstellt.

Auf die Verwendung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologie (z. B. von mobilen Erfassungsgeräten) wurde in der Ausstattungsliste nicht näher eingegangen. Sinnvolle Hinweise und Tipps finden Sie dazu in der DGUV Information 211-0406.²¹

Ausstattung

Kommunale Ordnungsdienste

Grundausrüstung

Anorak/Parka blau mit heraustrennbarem Futter

Windjacke/Multifunktionsblouson blau

Bei Bedarf: Lederjacke schwarz

Strickjacke/Fleecejacke blau

alternativ: Strickpullover, blau, dick und/oder Funktionspullover (dickes Material), Rundhals, dunkelblau

Regenjacke bzw. Regenmantel, weiß mit Reflektoren

(ist nicht unbedingt Standard, aber nötig für manuelle Verkehrsregelung und Anhalteaktionen)

Einsatzhose, blau

bei Bedarf:

in Sommer- und Winterqualität

weitere Optionen bei Bedarf bzw. stattdessen möglich z. B.:

- Jeanshose, blau Sommerqualität
- Einsatzhose-Zipp-Off mit Cargo-Beutetaschen
- Hosenrock (analog der Einsatzhose)

Funktionsunterziehrolli, dunkelblau

Diensthemd/-bluse blau $\frac{1}{4}$ Arm

Sommerhemd/-bluse blau $\frac{1}{2}$ Arm

²¹ DGUV Information 211-040: Einsatz mobiler Informations- und Kommunikationstechnologie an Arbeitsplätzen; Technische Rahmenkriterien, März 2015

Anlagen

Namenschilder gestickt

Sweatshirt, blau

bei Bedarf: Funktionsunterwäsche: Hemd 1/2 Arm; Funktionsunterwäsche: Hose, lang

T-Shirt mit Aufdruck Ordnungsbehörde auf dem Rückenteil, Ärmelabzeichen aufgenäht, Namen eingestickt auf Brustteil, T-Shirt dunkelblau (analog Poloshirt)

Polo-Shirt, 1/2 Arm

Polohemd, blau (alternativ zu Bluse/Hemd)

bei Bedarf: Funktionsoverall

Streifendienstschuhe: Damen/Herren-Uniform-Halbschuh, Leder, schwarz, Goretex

Einsatzstiefel: Damen-/Herren-Uniform-Einsatz-Schnürstiefel, Leder, schwarz, Goretex

Funktionssocken schwarz

alternativ:

- Funktionssocken, Langsocke für Einsatzstiefel, schwarz
- Funktionsstrümpfe, lang für Einsatzstiefel

Funktionsgürtel:

Hosengürtel z. B. Ledergürtel schwarz und Gürteltaschen
oder Dienst-/Cordura-Koppel

Basecap, dunkelblau

Schirmmütze weiß/blau, Oberteil auswechselbar

Mützenband blau

Warnweste (DIN EN ISO 20471) (Warnüberwurf), gelb mit Reflektoren

Strickmütze/Softshellmütze dunkelblau

Handschuhe, schwarz, Winter

Einsatzhandschuhe mit Kevlar (Schnittschutzstufe so hoch wie möglich, empfehlenswert Klasse 5) mit Hand-
schuhhalter incl. Gürtelschlaufe für Cordura Koppel

Unterzieh-Schutzweste, Schutzklasse 1 nach TR 12/03 mit Front, Rücken- und Seitenschutz incl. Schock-
absorber Brust- und Spinalbereich K1 (MHD berücksichtigen)

Fahrradstreife

Fahrradhose bzw. Zip-Off-Hose

Funktionspolohemd

Fahrradhelm

Fahrradbrille

Fahrradhandschuhe

Funktionsunterhose

Funktionsunterhemd

ggf. Fahrradschuhe

Motorradstaffel

Motorradhelm

Motorradkombi

Motorradhandschuhe weiß und schwarz (Sommer)

Motorradhandschuhe weiß und schwarz- (Winter)

Motorradstiefel

Nierengurt, schwarz

Hundestaffel

Regenschutzjacke blau

Regenschutzhose blau

Schutzoverall

Ausbilder

Judoanzug

Trainingsanzug

Sportschuhe

Zusatzausstattung je nach Aufgabenstellung (z. B. Mitarbeiter Naturschutz/Abfallrecht)

Overall blau

Sicherheitsgummistiefel S5

Schutzbrille (bruch- und säurefest)

Schutzhelm blau

Gehörschutz

Atemmaske

Mechanische Schutzhandschuhe (waschbar), Schnittschutzstufe so hoch wie möglich (beispielsweise für Beschäftigte der Gesundheitsaufsicht)

Ausrüstung

Handfessel und Holster

Taschenlampe/LED Lampe incl. Holster

Pfefferspray (ggf. incl. Fangband)

Teleskopschlagstock incl. Holster; Verwendung setzt entsprechende Schulung und regelmäßiges Wiederholungstraining voraus

Zusatzausrüstung:

Mobiltelefon

Funkgerät

Multifunktionswerkzeug

Gehörschutzstöpsel (z. B. Impulsschall-Gehörschutzstöpsel)

Bei Tätigkeit: Einfangen von Hunden

Fangstäbe

Maulkörbe, Leinen

Gitter, Netze, Hundebox für sicheren Transport der Hunde

Bei Schusswaffen-Ausstattung

Dienstwaffe

zur Waffe passende Munition

Magazin

Ersatzmagazintasche

Streifenholster

Uniformholster

Einsatzfahrzeuge

Notfallkoffer, Außenlautsprecher, Blaulicht, Einsatzhorn, Warnwesten, Unfallsicherungsset, Rundumleuchten, Zurrzeug bzw. Ausstattung zur Ladungssicherung

leistungsfähige Handscheinwerfer für den Spätdienst

Klimaanlage im Auto

ggf. Augenspülflüssigkeit (2 Liter) im Auto vorrätig halten (bei Kontakt mit Pfefferspray ist ein Arztbesuch ratsam)

Infektionsvorsorgebox im Fahrzeug (Inhalt: Schutzbrille, Überzieher für Schuhe, Atemschutz FFP3, Desinfektionsmittel, Nitril-Schutzhandschuhe, Einmalschutzanzug mit Dichtigkeit gegen Mikroorganismen)

luftdichte Transportboxen

5.4.3 Strukturen zum Umgang mit arbeitsbedingten Übergriffen

Maßnahmen, die den Umgang mit arbeitsbedingten Übergriffen erleichtern und deshalb eingerichtet werden sollten	Wer?	Wann?
Prävention/Aufbau von Strukturen und Aufklärung	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> systematische Erfassung der Ereignisse differenziert nach Gefährdungslage. Formblatt zur Beschreibung des Hergangs und ggf. des Täters nach dem Übergriff/Überfall <input type="checkbox"/> Risikobeurteilung von potenziellen Einsatzszenarien, von Einzelpersonen und Gruppenkonstellationen und Festlegung sicherer Vorgehensweisen/Standards (z. B. Parkanlage, Großveranstaltung, Einweisung, Überführung) <input type="checkbox"/> Notfallplan einschließlich innerbetrieblicher und externer Meldewege erstellen u. a.: <input type="checkbox"/> „Kollegiale Notfallbetreuer“ / „Psychologische Ersthelfer“ als erste Ansprechpartner im Ernstfall ausbilden und im Betrieb einsetzen <input type="checkbox"/> Liste mit Ansprechpartnern zur Verfügung stellen z. B. Notfalltelefon, Seelsorge, „psychologische Ersthelfer“ <input type="checkbox"/> Enttabuisierungsmaßnahmen, Information auf Betriebsversammlungen, „Hausordnung“, klare Grenzen, was akzeptiert ist, was nicht <input type="checkbox"/> Schulung und Aufklärung der Führungskräfte und Beschäftigten <input type="checkbox"/> Aufklärung über Trauma-Symptome und deren Verlauf, Verhaltenstipps 	
Intervention/Erstbetreuung und Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> rasche Hilfe durch „kollegialen Notfallbetreuer“ / „Psychologische Ersthelfer“ gewährleisten, um z. B. auf den Betroffenen beruhigend einzuwirken und ihn zu stabilisieren, ihn nach Hause zu begleiten und organisatorische Dinge zu regeln <input type="checkbox"/> Zugang zu professioneller Hilfe (über den zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger, Angebot z. B. Gruppen- oder Einzelberatung oder – wenn notwendig – Therapie) <input type="checkbox"/> Nachbereitung von Ereignissen, „Hergangs-/Unfallanalyse“, um Wiederholung zu vermeiden 	
Nachsorge, Maßnahmen bei Rückkehr an den Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> „Kollegiale Notfallbetreuer“ / „Psychologische Ersthelfer“ halten Kontakt <input type="checkbox"/> Begleitung durch Kollegen oder Kolleginnen und/oder die Führungskraft bei Wiederaufnahme der Tätigkeit entsprechend der Belastbarkeit <input type="checkbox"/> Beurteilung der Belastbarkeit in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin, Einbindung des direkten Vorgesetzten <input type="checkbox"/> Wiederaufnahme in den Kollegenkreis 	

5.4.4 Muster Fragebogen für Beschäftigte

Die folgenden Fragen²² beziehen sich auf mögliche Belastungen durch kritische Situationen im Kontakt mit Bürgern/Klienten.

Bitte geben Sie die Häufigkeiten pro Zeitraum an und beziehen Sie Ihre Angaben auf die letzten 12 Monate.

Damit Ihnen die Beantwortung der folgenden Fragen leichter fällt, ist im Folgenden erst ein kurzes Beispiel eingefügt, das Ihnen zeigt, wie Sie die Fragen einfach und schnell bearbeiten können. Sie überlegen sich die Häufigkeit pro Zeitraum, geben dann die Zahl an und machen ein Kreuz für den gewünschten Zeitraum. In diesem Beispiel kam im letzten Jahr ein Vorfall circa 3-mal pro Monat vor. Falls einer der Vorfälle sich noch nie ereignet hat, kreuzen Sie bitte in der letzten Spalte „noch nicht vorgekommen“ an.

Beispiel:

Wie häufig kommt es vor, dass Bürger ...	mal pro 3	Tag	Woche	Monat X	Jahr	noch nicht vorgekommen
--	---------------------	-----	-------	-------------------	------	------------------------

1. Wie häufig kommt es vor, dass Sie in Situationen agieren müssen, in denen Bürger alkoholisiert sind oder unter Drogeneinfluss stehen?	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
2. Wie häufig kommt es vor, dass Bürger wenig oder keine Bereitschaft zum Kooperieren zeigen oder sich weigern, mit der Ordnungspolizei zu sprechen? (z. B. sich weigern, Fragen zu beantworten oder benötigte Auskünfte zu erteilen)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
3. Wie häufig kommt es vor, dass Bürger sich weigern, ein bestimmtes Verhalten auszuführen bzw. einer Aufforderung nachzukommen? (z. B. den Platz zu verlassen, aufzuräumen etc.)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
4. Wie häufig kommt es vor, dass Bürger wissentlich unwahre Tatsachen über Sie verbreiten bzw. sich ungerechtfertigt über Sie bei der Dienststelle beschwerten? (z. B. Gerüchte streuen)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
5. Wie häufig kommt es vor, dass Bürger in Ihrem unmittelbaren Umfeld randalieren? (z. B. Gegenstände herumwerfen, Schilder abreißen)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
6. Wie häufig sind Sie verbalen Attacken von Bürgern ausgesetzt? (z. B. Herumschreien, Beleidigungen, Beschimpfungen)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen

²² FobiK (Formen der Bedrohung im Kundenkontakt, abgewandelter Fragebogen des Aachener Modells in: Unfallkasse NRW Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?! Das „Aachener Modell“. Prävention in NRW, Band 37. September 2010

7. Wie häufig kommt es vor, dass Bürger Sie mit Worten und Gesten sexuell belästigen? (z. B. durch Anstarren, Hinterherpfeifen, durch anzügliche Witze, anzügliche Bemerkungen über Figur und Aussehen)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
8. Wie häufig kommt es vor, dass Bürger Sie durch Taten sexuell belästigen? (z. B. durch Grapschen, Berühren, den Körper streifen speziell Brust, Po, Beine)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
9. Wie häufig kommt es vor, dass Sie von Bürgern verbal bedroht werden (sogar bis in Ihr privates Umfeld)? (z. B. mit Körperverletzung, Sachbeschädigung, Erpressung, mit anonymen Briefe)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
10. Ist es vorgekommen, dass Bürger mit Selbstverletzung drohen? (z. B. um dadurch ihrem Anliegen Nachdruck zu verleihen)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
11. Wie häufig werden Sie persönlich von Bürgern körperlich angegriffen? (z. B. durch Spucken, Schubsen, Schlagen, Treten)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
12. Wie häufig werden Sie von Bürgern mit einer erheblichen Straftat oder mit Waffen bedroht? (z. B. mit Tötung, einer Bombendrohung, Brandstiftung, mit Messern u. Ä.)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen
13. Wie häufig werden Sie persönlich mit Waffen von Bürgern angegriffen? (z. B. mit dem Werfen von Gegenständen, Schlag-/Schusswaffen, Messern, Spritzen oder ätzenden Flüssigkeiten)	mal pro	Tag	Woche	Monat	Jahr	noch nicht vorgekommen

5.4.5 Muster für eine Bestellung zum Ordnungspolizeibeamten/zur Ordnungspolizeibeamtin

Bestellung zum Ordnungspolizeibeamten/zur Ordnungspolizeibeamtin

Sehr geehrter Herr/Sehr geehrte Frau ,

hiermit werden Sie gemäß § 99 Abs. 3 Nr. 3 des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (HSOG) in der derzeit gültigen Fassung, unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs,

zum/zur Ordnungspolizeibeamten/in

bestellt.

Sie haben in Ihrem Dienstbereich, der Stadt

folgende Aufgaben der Gefahrenabwehr wahrzunehmen:

Allgemein:

Wahrnehmung von allgemeinen Aufgaben der Gefahrenabwehr gemäß § 1 Hessisches Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (HSOG) , sowie hilfsweise polizeiliche Aufgaben.

Straßenverkehr:

Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften im Straßenverkehr

Überwachung der Einhaltung der Straßenverkehrsordnung StVO

Überwachung des ruhenden und fließenden Verkehrs,
auch mit zugelassenen technischen Mitteln
(z. B. Rotlichtüberwachungsanlagen, Geschwindigkeitsmessgeräte)

Überwachung der Straßenverkehrszulassungsordnung StVZO

Überwachung der Fahrzeugzulassungsordnung FZV

Überwachung der Fahrerlaubnisverordnung FEV

Gefahrenabwehrverordnung und kommunales Satzungsrecht:

Überwachung der Einhaltung der von der Stadt erlassenen Gefahrenabwehrverordnungen und Satzungen in der jeweils gültigen Fassung.

Allgemeine Gesetze und Verordnungen:

Überwachung folgender Gesetze und Verordnungen in der jeweils gültigen Fassung:

Hessisches Straßengesetz

Tierschutzgesetz

Naturschutzgesetze

Gefahrenabwehrverordnung über das Halten und Führen von Hunden

Hessisches Feld- und Forstschutzgesetz

Verordnung über die Bekämpfung tierischer Schädlinge in Verbindung mit dem Bundesinfektionsschutzgesetz

Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz und Verordnung über die Beseitigung von pflanzlichen Abfällen außerhalb von Abfallbeseitigungsanlagen

Jugendschutzgesetz

Nichtraucherschutzgesetz

Hessisches Meldegesetz

Durchführung des Hessischen Gesetz über Hilfen bei psychischen Krankheiten (Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetz PsychKHG).

Übertragung von Ermächtigungen und Befugnissen

Im Rahmen des § 1 (1) HSOG sind Sie berechtigt, die erforderlichen Maßnahmen nach § 11 HSOG zu treffen, soweit diese nicht in den folgenden Ermächtigungen und Befugnissen speziell geregelt sind (siehe § 3, Abs. 1, Satz 2 HSOG)

Sie sind weiterhin berechtigt, in Eilfällen die erforderlichen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr zu treffen, sofern die zuständige Gefahrenabwehrbehörde nicht oder nicht rechtzeitig erreichbar ist (§ 2 HSOG).

Nach Maßgabe des § 12 HSOG sind Sie berechtigt zur Befragung von Personen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass die Person sachdienliche Angaben zur Aufklärung des Sachverhalts in einer bestimmten gefahrenabwehrbehördlichen Angelegenheit machen kann.

Im Fall der Abwehr einer Gefahr kann die Person zum Zweck der Befragung angehalten werden.

Nach Maßgabe des § 13 HSOG sind Sie befugt zur Erhebung von personenbezogenen Daten zur Erfüllung der Aufgaben der Gefahrenabwehrbehörde, wenn

- a. die Person in Kenntnis des Zwecks der Erhebung eingewilligt hat oder tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass dies im Interesse der Person liegt und sie in Kenntnis des Zwecks einwilligen würde
- b. die Daten allgemein zugänglichen Quellen entnommen werden können
- c. es zur Abwehr einer Gefahr zur Erfüllung einer der Gefahrenabwehrbehörde durch andere Rechtsvorschriften besonders übertragener weiteren Aufgabe (s. § 1 Abs. 2 HSOG) zum Schutz privater Rechte (s. § 1 Abs. 3 HSOG) erforderlich ist auch über andere als in §§ 6 und 7 HSOG genannte Personen
- d. dies durch eine andere Rechtsvorschrift erlaubt ist.

Nach Maßgabe des § 18 HSOG sind Sie berechtigt zur Feststellung der Identität einer Person,

- a. wenn dies zur Abwehr einer Gefahr,
- b. zur Erfüllung einer Gefahrenabwehrbehörde durch andere Rechtsvorschriften zugewiesenen weiteren Aufgaben (§ 1, Abs. 2 HSOG) und/oder
- c. zum Schutz privater Rechte (§ 1, Abs. 3 HSOG) erforderlich ist.

Die Polizeibehörden können die Identität einer Person feststellen, wenn die Person sich an einem Ort aufhält, von dem aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte anzunehmen ist, dass dort

- a. Personen Straftaten verabreden, vorbereiten oder verüben,
- b. sich Personen ohne erforderlichen Aufenthaltstitel treffen oder
- c. sich Straftäterinnen oder Straftäter verbergen.

Anlagen

Nach Maßgabe des § 20 HSOG sind Sie befugt zur Erhebung und Verarbeitung von Daten, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Gefahrenabwehrbehörde erforderlich ist.

Sie sind berechtigt zur Übermittlung personenbezogener Daten nach Maßgabe von:

§ 21 HSOG: Allgemeine Regeln der Datenübermittlung

§ 22 HSOG: Übermittlung von Daten innerhalb des öffentlichen Bereichs

§ 23 HSOG: Übermittlung von Daten an Personen oder Stellen außerhalb des öffentlichen Bereichs .

Sie sind befugt nach Maßgabe des § 30 HSOG zur schriftlichen oder mündlichen Vorladung von Personen

nach Maßgabe des § 31 HSOG zur Anordnung von Platzverweisen

nach Maßgabe des § 36 HSOG zur Durchsuchung von Personen

nach Maßgabe des § 37 HSOG zur Durchsuchung von Sachen;

außerdem nach Maßgabe des § 38 HSOG zum Betreten und ggf. Durchsuchen von Wohnungen sowie gemäß § 47 Abs. 5 HSOG zum Betreten und Durchsuchen von Wohnungen eines Pflichtigen, sowie zum Durchsuchen von Personen oder Sachen des Pflichtigen, soweit der Zweck der Vollstreckung dies erfordert.

Nach Maßgabe des § 40 HSOG sind Sie berechtigt zur Sicherstellung von Sachen;

außerdem nach Maßgabe des § 35 Abs. 1 und 8 StVO Sonderrechte auszuüben, soweit dies für die Erfüllung gefahrenabwehrbehördlicher Aufgaben unumgänglich ist.

Sie sind befugt, unter den Voraussetzungen des § 38 StVO Wegrechte auszuüben.

Die Verwendung des Blaulichtes allein beschränkt sich auf die Sicherung von Unfall- und anderen Gefahrenstellen sowie die Begleitung von Umzügen und Massenveranstaltungen. Sie sind ermächtigt, Sondersignale (Blaulicht und/oder Martinshorn) bei Einsatzfahrten zu verwenden.

Sie sind berechtigt gemäß § 36 Abs. 1-4 StVO zum Erteilen von Zeichen und Weisungen (Manuelle Verkehrsregelung)

gemäß § 36 Abs. 5 StVO zur Durchführung von Verkehrskontrollen (Anhalten von Fahrzeugen)

und nach Maßgabe des § 9 PsychKHG zur Anordnung und Durchführung der sofortigen Gewahrsamnahme.

Im Rahmen Ihrer Bestellung zum Ordnungspolizeibeamten/zur Ordnungspolizeibeamtin sind Sie nach Maßgabe der §§ 163 b, 163 c Strafprozessordnung (StPO) i.V. mit § 46 Abs. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) befugt, die zur Feststellung der Identität eines Betroffenen oder Beschuldigten (z. B. bei Betreffen nach begangener Straftat) erforderlichen Maßnahmen zu treffen, wozu insbesondere das Anhalten dieser Person gehört.

Im Rahmen der Ihnen übertragenen Aufgaben haben Sie **die Befugnisse eines Polizeivollzugsbeamten**.

Bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben haben Sie sich durch Ihre Dienstkleidung oder in anderer Weise (Dienstausweis) auszuweisen (§§ 56, 57 Abs. 1 und 2, § 58 OWiG, § 1 Abs. 1 HSOG, § 163 StPO).

Sie sind befugt, sich jederzeit in den Dienst zu versetzen, wenn dies zur Abwehr einer gegenwärtigen Gefahr oder zur Verfolgung erheblicher Straftaten erforderlich wird.

Dies gilt ausschließlich auf dem Weg zum und vom Dienst und nur im Gemarkungsbereich Ihres jeweiligen Dienstbezirks.

Ihnen steht — über die gemäß § 127 StPO jedermann zustehenden Rechte hinaus — im Rahmen der Ihnen als Ordnungspolizeibeamten/Ordnungspolizeibeamtin übertragenen Aufgaben die Befugnis zu, Personen vorläufig festzunehmen, wenn die Voraussetzungen eines Haftbefehls oder eines Unterbringungsbefehls (§§ 112, 126a StPO) vorliegen und Gefahr im Verzuge ist (§ 127 Abs. 2 StPO). Sie sind ferner befugt, Anzeigen strafbarer Handlungen oder Anträge auf Strafverfolgung entgegenzunehmen (§ 158 Abs. 1 StPO).

Sie sind Amtsträger im Sinne des Strafrechts (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 Strafgesetzbuch (StGB)) und des Amtshaftungsrechts (Art. 34 Grundgesetz in Verbindung mit § 839 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)).

Bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben sind Sie befugt, unmittelbaren Zwang in Form der Einwirkung auf Personen und Sachen durch körperliche Gewalt anzuwenden (§ 99 Abs. 2 Satz 1, § 55, Abs. 1 und 2 HSOG).

Bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben sind Sie befugt, unmittelbaren Zwang in Form der Einwirkung auf Personen, Tiere oder Sachen durch folgende Hilfsmittel anzuwenden: Handfesseln und Dienstfahrzeug (§ 99 Abs. 2, Satz 2, § 55, § 63 Abs. 2, Nr. 3 HSOG).

Bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben sind Sie befugt, unmittelbaren Zwang in Form der Einwirkung auf Personen, Tiere oder Sachen durch folgende Waffen anzuwenden: zugelassenes Reizstoffsprüngerät (Pfefferspray) und Teleskopschlagstock (TKS)

(§§ 99 Abs. 2, Satz 2, § 55 Abs. 4, § 63 Abs. 2, Nr. 3 HSOG).

Sie sind ermächtigt, Reizstoffsprüngerät und Teleskopschlagstock (TKS) mit denen Sie dienstlich ausgestattet sind, im häuslichen Bereich und auf dem direkten Weg zum und vom Dienst zu führen und die tatsächliche Gewalt über diese Geräte auszuüben.

Bedingung hierfür ist, dass Sie in regelmäßigen Abständen (mindestens alle zwei Jahre) entsprechende Schulungen für die Ausübung unmittelbaren Zwanges durchführen (Fortbildungsseminare) und dies durch Teilnahmebescheinigungen nachweisen.

Sie sind verpflichtet, im Zusammenhang mit der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben Straftaten zu erforschen und alle keinen Aufschub gestattenden Anordnungen zu treffen, um die Verdunkelung der Sache zu verhüten. Die entstandenen Ermittlungsvorgänge haben Sie ohne Verzug der Staatsanwaltschaft zu übersenden (§ 163 StPO).

Sie haben im Zusammenhang mit der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben nach pflichtgemäßem Ermessen Ordnungswidrigkeiten zu erforschen und dabei alle unaufschiebbaren Anordnungen zu treffen, um die Verdunkelung der Sache zu verhüten (§ 53 Abs. 1 OWiG).

Sie sind ermächtigt, bei Ordnungswidrigkeiten die betroffenen Personen zu verwarnen und ein Verwarnungsgeld zu erheben soweit die Verwaltungsbehörde, für die Sie tätig werden, für die Verfolgung und Ahndung dieser Ordnungswidrigkeiten zuständig ist. Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben haben Sie sich entsprechend auszuweisen (§§ 56, 57 OWiG).

Durch Ihre Bestellung zum Ordnungspolizeibeamten erhalten Sie nicht die Rechtsstellung und Befugnisse einer Ermittlungsperson der Staatsanwaltschaft im Sinne von § 152 Gerichtsverfassungsgesetz.

Sie sind **nicht** befugt:

Anlagen

1. die körperliche Untersuchung eines Beschuldigten oder anderer Personen anzuordnen (§ 81 a und c StPO)
2. Gegenstände, die sich im Gewahrsam einer Person befinden und nicht freiwillig herausgegeben werden, zu beschlagnahmen (§§ 94 bis 98 StPO)
3. Durchsuchungen anzuordnen oder ohne besonderen Auftrag vorzunehmen (§§ 102 bis 105 StPO).

Die Bestellung zum Ordnungspolizeibeamten hat keinen Einfluss auf Ihr Anstellungsverhältnis, sie gilt nur für die Dauer Ihrer Verwendung im Dienst der Stadt.

Alle bisherigen Bestellungen sind hiermit gegenstandslos.

Diese Bestellung ist jederzeit – vollständig oder in Teilbereichen – widerrufbar.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Unfallkasse Hessen

Leonardo-da-Vinci-Allee 20
60486 Frankfurt am Main
Servicetelefon: 069 29972-440
(montags bis freitags
von 7:30 bis 18:00 Uhr)
Fax: 069 29972-133
E-Mail: ukh@ukh.de
Internet: www.ukh.de

ISBN 978-3-934729-19-3