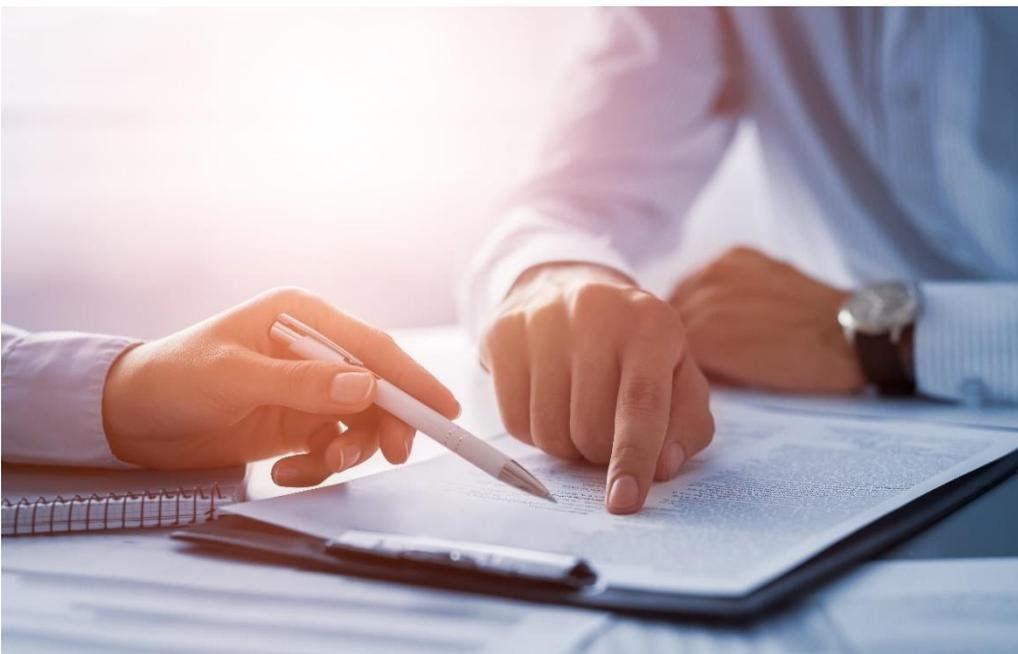


## Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

**Den Beschäftigten steht eine Vielzahl an Nachsorgeformen offen.** Vorgesetzte können hier unterstützend tätig werden, indem sie Betroffene abhängig von der verübten Form verbaler oder körperlicher Gewalt über die zur Verfügung stehenden und in Betracht kommenden Nachsorgeformen informieren und zusammen mit den Bediensteten die notwendigen Schritte zur Einleitung ergreifen.

### **1. Stellung von Strafanzeigen durch den Dienstherrn**

**Sobald strafrechtliche Relevanz** gesehen wird und das Gewaltopfer mit der Einleitung eines Strafverfahrens einverstanden ist, **sollte** schon alleine aus Gründen der Fürsorge und der Generalprävention **Strafanzeige und ggf. Strafantrag durch den Dienstherrn bzw. den Dienstvorgesetzten gestellt werden.** Die Bediensteten können entlastet werden, wenn ihnen möglichst viel vom Strafverfahren und dessen Vorbereitung abgenommen wird. Die Stellung von Strafanzeigen und Strafanträgen durch den Dienstherrn ist auch Ausdruck seiner Wertschätzung den Bediensteten gegenüber.



## 1.1 Strafanzeigen

**Die Erstattung von Strafanzeigen ist rechtlich jedermann möglich**, unabhängig vom in Rede stehenden Straftatbestand. Insofern ist es nach geltendem Strafrecht auch dem Dienstherrn gestattet, Strafanzeigen wegen jeglicher Straftaten zu Lasten seiner Beschäftigten zu erstatten.

Hierbei sind folgende Schritte zu beachten:

- **Initiativergreifung durch die Vorgesetzten**

Auch in diesem Punkt ist die Unterstützung der Bediensteten durch die Vorgesetzten wichtig. Die Strafanzeige sollte durch den direkten Vorgesetzten erstattet werden. **Zwar wird eine Strafanzeige im Namen der Behörde regelmäßig durch Dienstvorgesetzte zu erstatten sein; die Vorbereitung der Entscheidung des Dienstherrn sollte allerdings durch den direkten Vorgesetzten erfolgen.** Durch das bestehende Vertrauensverhältnis und die enge Zusammenarbeit kann die bestmögliche Unterstützung geboten werden. Oftmals haben die Vorgesetzten auch schon Kenntnis von dem Vorfall erlangt, z.B. weil sie bei dem Vorfall vor Ort waren oder im Rahmen des etablierten Meldewesens. Dann liegt es an den Vorgesetzten, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter anzusprechen und die Initiative zu ergreifen.

- Führung eines Mitarbeitergesprächs zur Feststellung der Wünsche des Mitarbeiters zum weiteren Vorgehen und zur Ermittlung des Sachverhalts

Beim Zugehen auf die Beschäftigten ist als erstes zu klären, was sich die bzw. der Betroffene überhaupt wünscht. Es ist gut möglich, dass die weitere strafrechtliche Aufarbeitung eine große psychische Belastung für die Betroffene/den Betroffenen darstellt.

**Wenn die Betroffenen eine strafrechtliche Verfolgung wünschen, ist in einem nächsten Schritt der Sachverhalt zu klären.** Hierbei ist es dienlich, die Betroffenen den Hergang des Vorfalls, Zeitpunkt, Ort, anwesende Personen usw. schildern zu lassen. Je mehr Einzelheiten erlangt werden desto besser – die genaue Sachverhaltsschilderung ist Grundvoraussetzung zur Stellung einer substantiierten Strafanzeige.

Die Betroffenen sollten aber auch zur psychischen Verarbeitung die Möglichkeit bekommen, alles umfassend zu erzählen. Es ist wichtig, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein offenes Ohr zu bieten. Allerdings ist darauf zu achten, dass die Aussage der Beschäftigten inhaltlich nicht beeinflusst werden darf. **Das Gespräch mit dem Vorgesetzten kann auch eine strafrechtliche Zeugenvernehmung nicht ersetzen.** Weder erfolgt in diesem Gespräch die notwendige Belehrung des Bediensteten, noch haben Vorgesetzte die kriminalistische Ausbildung und Erfahrung, um gezielt sachdienliche Fragen zur Aufklärung des Sachverhalts zu stellen. Bei der Vernehmung wird zudem auf spezifische Opferschutzbelangen eingegangen, zum Beispiel wird dort das Merkblatt über die Opferrechte ausgehändigt.

**Stellt der Dienstherr die Strafanzeige, kann den Betroffenen aber unter Umständen der erste Gang zur Polizei erspart werden.** Die Entlastungsfunktion der Betroffenen greift desto besser, je detaillierter der Vorfall geschildert werden kann. Umso mehr kann den Beschäftigten später in einer Zeugenvernehmung bei der Polizei abgenommen werden. Evtl. kann dadurch sogar ein persönliches Erscheinen bei der Polizei entfallen.

- Vorbereitung der Strafanzeige durch den direkten Vorgesetzten

Der direkte Vorgesetzte sollte den Tathergang mitschreiben oder sich einen schriftlichen Ablauf von den Betroffenen vorlegen lassen, um dem Dienstherrn umfassend berichten zu können.

Eine **Strafanzeige erfordert keine bestimmte Form oder Formulierung**, darüber hinaus spielen Rechtsfragen hier keine Rolle. Den Ermittlungsbehörden muss lediglich geschildert werden, welche Tatsachen sich zugetragen haben.

**Zu berücksichtigen ist auch, dass es evtl. gar keiner Strafanzeige mehr bedarf.** Wird die Polizei zu einem Vorfall hinzugerufen, so nimmt sie den Sachverhalt bereits von Amts wegen auf und befragt die Verletzten. Die Polizei sollte auch ab der Intensität von Handgreiflichkeiten, körperlicher Gewalt, Nötigungen etc alarmiert werden (vgl. auch Gefahrenstufe 2 des „Aachener Modells“, genauer in der Anlage beschrieben).

- In jedem Falle: weitere Unterstützung anbieten

In jedem Fall muss den Bediensteten weitere Unterstützung angeboten werden, **auch wenn diese nicht wollen, dass der Dienstherr die Strafanzeige für sie stellt.** Vorgesetzte sollten die Bediensteten selbst zu einer Anzeigeerstattung ermutigen, die Hemmschwelle senken, die Beschäftigten auf die Polizeiwache begleiten etc.

## 1.2 Strafanträge

Von Strafanzeigen zu trennen sind Strafanträge. Bestimmte Straftatbestände (z.B. Beleidigung, einfache und fahrlässige Körperverletzung, Sachbeschädigung) werden grds. nur auf Antrag der Verletzten verfolgt. Bei dienstbezogenen Beleidigungen und Körperverletzungen zu Lasten von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes kann aber auch der Dienstvorgesetzte Strafantrag stellen (§§ 194 Abs. 3, 230 Abs. 2 StGB). Bezüglich des internen Verfahrens wird vorgeschlagen, wie oben bei der Stellung einer Strafanzeige vorzugehen: Initiativergreifung durch die Vorgesetzten, Führung eines Mitarbeitergesprächs, Vorbereitung der Stellung der Strafanzeige (bzw. des Strafantrags) des Dienstvorgesetzten durch den direkten Vorgesetzten, in jedem Falle Unterstützung anbieten.

Wenn die Bediensteten der Entscheidung, ob Strafanzeige oder bzw. Strafantrag gestellt werden soll, neutral gegenüberstehen, ist Strafanzeige bzw. Strafantrag zu stellen. Bei den Antragsdelikten muss zusätzlich zur Strafanzeige ein Strafantrag gestellt werden, da ansonsten überhaupt keine Verfolgung möglich ist (sog. absolute Strafantragsdelikte) oder das Verfahren unter Umständen von der Staatsanwaltschaft mangels eines besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung eingestellt wird.

- Unterschiede zwischen Strafanzeige und Strafantrag

Wesentlicher Unterschied zwischen Strafanzeige und Strafantrag ist deren **rechtliche Relevanz**.

Die Strafanzeige, umgangssprachlich auch oft Anzeige genannt, bezeichnet die schlichte Mitteilung eines Sachverhalts an die Strafverfolgungsbehörden. Die Strafanzeige ist daher eine reine Tatsachenmitteilung, die die Strafverfolgungsbehörden über einen bestimmten Sachverhalt informiert. Es wird also ein Sachverhalt offengelegt, der strafrechtlich relevant sein könnte.

Der Strafantrag ist im Gegensatz zur Strafanzeige das tatsächliche Verlangen in schriftlicher Form bei Polizei, Staatsanwaltschaft oder Gericht, eine bestimmte Tat strafrechtlich zu verfolgen. Hierfür ist eine Frist von drei Monaten ab dem Moment, in dem der Geschädigte von der Tat Kenntnis erlangt, zu wahren. Der Strafantrag ist die Erklärung des Antragstellers, dass eine Strafverfolgung ausdrücklich gewünscht wird und ein Sachverhalt den Strafverfolgungsbehörden nicht nur bekannt gemacht werden soll.

Unmittelbar rechtliche Relevanz hat also nur der Strafantrag. Dennoch sollte die praktische Relevanz der Strafanzeige nicht unterschätzt werden, da viele Straftaten erst durch deren Anzeige bekannt werden. Eine Voraussetzung für die Einleitung eines Strafverfahrens ist die Strafanzeige daher nicht, aber faktisch in den meisten Fällen notwendig, damit die Strafverfolgungsbehörden von einer Straftat Kenntnis erlangen.

Auch bildet sie die Basis für die Sachverhaltsaufklärung und damit für etwaige Interventionen und gefahrenabwehrende Maßnahmen der Sicherheitsbehörden. Darüber hinaus können die so erlangten Erkenntnisse auch in zivilrechtlichen Verfahren (z.B. Schadensersatz) von Bedeutung sein.

- Genauere Bedeutung des Strafantrags

Der Strafantrag hat erhebliche rechtliche Bedeutung. Zu unterscheiden sind die **Offizialdelikte** und die **Antragsdelikte**. **Offizialdelikte sind Straftaten, bei denen die Staatsanwaltschaft von Amts wegen ermitteln muss**, d. h. sie muss von sich aus tätig werden, wenn sie den Verdacht einer entsprechenden Straftat hat. Dieser Verdacht entsteht beispielsweise, wenn eine Strafanzeige erstattet wird.

Das Gegenstück zu den Offizialdelikten sind die **absoluten Antragsdelikte, bei denen die Staatsanwaltschaft nur ermitteln kann, wenn ein Strafantrag gestellt wurde**. In diesen Fällen ist der Strafantrag Prozessvoraussetzung für die strafrechtliche Verfolgung. Absolute Antragsdelikte sind i.d.R. Delikte, die persönliche Rechtsgüter betreffen, typischerweise Ehrdelikte wie Beleidigung, üble Nachrede oder Verleumdung und Sachbeschädigung.

Neben den Offizialdelikten und den absoluten Antragsdelikten gibt es noch eingeschränkte Antragsdelikte, bei denen der Strafantrag nicht unbedingt Voraussetzung für die Eröffnung eines Strafverfahrens ist. Bejaht die Staatsanwaltschaft in diesen Fällen das besondere öffentliche Interesse an der Strafverfolgung, kann dies den Strafantrag ersetzen. Beispiel für ein eingeschränktes Antragsdelikt ist die einfache und die fahrlässige Körperverletzung.

- Wann ist eine Strafanzeige zu erstatten und wann ein Strafantrag zu stellen?

Ob eine Strafanzeige zu erstatten ist und zusätzlich oder nur noch ein Strafantrag, hängt von den Umständen des Einzelfalls und mehreren Faktoren ab.

**Vorrang hat die Strafanzeige**, da die Strafverfolgungsbehörden zwingend über den Sachverhalt informiert werden müssen. Nur wenn Polizei oder Staatsanwaltschaft ein (möglicherweise) strafrechtlich relevanter Geschehensablauf zur Kenntnis gebracht wird, können diese ein Verfahren einleiten und ggf. präventive Sofortmaßnahmen ergreifen.

Handelt es sich bei dem angezeigten Sachverhalt um ein Antragsdelikt (z.B. Körperverletzung, Beleidigung), kann die Strafanzeige mit einem Strafantrag kombiniert werden. Es empfiehlt sich, den in der Strafanzeige geschilderten Sachverhalt um einen Absatz zu ergänzen, in dem ausdrücklich geschrieben wird, dass in Bezug auf den vorstehenden Sachverhalt Strafantrag gestellt wird und eine Strafverfolgung in jedem Fall gewollt ist.

Nur wenn der relevante Sachverhalt den Strafverfolgungsbehörden bereits bekannt ist – weil z.B. der Beschäftigte bereits selbst Strafanzeige erstattet hat oder die Polizei zu einem Vorfall hinzugerufen wurde und den Sachverhalt von Amts wegen aufgenommen hat – kann es ausreichen, einen isolierten Strafantrag (unter Bezugnahme auf den bereits bekannten Sachverhalt) zu stellen.

Bei der Frage, ob zusätzlich zur Strafanzeige noch ein Strafantrag gestellt werden soll, ist vor allem der Wille der Beschäftigten entscheidend, auch wenn dieser keine rechtliche Voraussetzung ist. Möchten sie den Verlauf komplett in die Hände der Ermittlungsbehörden legen, reicht die Strafanzeige aus.

Sofern der betroffene Bedienstete der Strafverfolgung neutral gegenübersteht, sollte bei den Antragsdelikten auch ein Strafantrag gestellt werden.

### 1.3 Verfahren nach Strafanzeige und Strafantrag

**Die Strafverfolgungsbehörden sind verpflichtet, jeder Strafanzeige nachzugehen.** Ergeben sich aus der Anzeige belastbare Hinweise auf eine Straftat und damit ein Anfangsverdacht, so ist ein Ermittlungsverfahren einzuleiten. **Bei absoluten Antragsdelikten muss zusätzlich noch der erforderliche Strafantrag vorliegen.**

Die bzw. der Anzeigersteller wird – wenn er dies bei Anzeigerstattung angegeben hat – über den Ausgang des Verfahrens informiert. Wird das Verfahren eingestellt, hat die bzw. der Verletzte verschiedene **Möglichkeiten** wie die Beschwerde und das Klageerzwingungsverfahren. Hat die Staatsanwaltschaft das Verfahren auf den Privatklageweg verwiesen, so kann der Geschädigte selbst Privatklage erheben, um doch noch eine Verurteilung zu erreichen.

- Rücknahme von Strafanzeige und Strafantrag

Zweck und Wesen der Strafanzeige besteht darin, die Organe der Strafverfolgung von Sachverhalten in Kenntnis zu setzen, die strafrechtlich relevant sein könnten. Diese Kenntnis kann man den Behörden nicht wieder wegnehmen. Deshalb **kann eine Strafanzeige im Gegensatz zum Strafantrag nicht zurückgenommen werden.**

Beim Strafantrag besteht hingegen die Möglichkeit, diesen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zurückzunehmen. Der Strafantrag kann dann aber auch nicht nochmal gestellt werden. Handelt es sich bei der Tat um ein absolutes Antragsdelikt, scheidet damit jegliche strafrechtliche Verfolgungsmöglichkeit aus.

## **2. Musterformblatt zur Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags**

**Zur Erleichterung der Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags wurde ein Musterformblatt erstellt, das die wichtigsten Kernpunkte bzw. Leitfragen zur Übermittlung an die örtlich zuständige Polizei enthält.** Je mehr Informationen den Leitfragen noch hinzugefügt werden, desto besser. Selbstverständlich ist die Verwendung des Formblatts nicht zwingend, sondern lediglich ein Angebot zur Arbeitserleichterung.

Das Formblatt kann auch auf der Internetseite des Finanzministeriums unter der Rubrik „Öffentlicher Dienst“ beim Thema „Mitarbeiterschutz vor Gewalt“ aufgerufen werden:

[Mitarbeiterschutz-vor-Gewalt.bayern.de](http://Mitarbeiterschutz-vor-Gewalt.bayern.de)

**Formblatt zur Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags durch den Dienstvorgesetzten**

Allgemeine Hinweise zum Formblatt:

- Die Stellung der Strafanzeige bzw. des Strafantrags beruht vollumfänglich auf der Entscheidung des betroffenen Beschäftigten, eine dienstliche Anweisung hierzu darf keinesfalls vorgenommen werden
- Das Formblatt sollte gemeinsam vom Dienstvorgesetzten und dem betroffenen Beschäftigten ausgefüllt werden, da bei der Stellung eines Strafantrags in rechtlicher Hinsicht (neben dem betroffenen Beschäftigten) innerhalb der Behörde nur der Dienstvorgesetzte berechtigt sein kann (vgl. § 77a StGB)
- Sofern der Strafantrag durch den Dienstvorgesetzten gestellt werden kann (z.B. bei der Körperverletzung, § 77a StGB, § 230 Abs. 2 S. 1 StGB), sollte dieser (sofern der betroffene Beschäftigte damit einverstanden ist) den Antrag stellen. Die/Der Beschäftigte kann daneben auch eigenen Strafantrag stellen.
- Das ausgefüllte Formblatt ist der örtlich zuständigen Polizei am Wohnsitz des Geschädigten zuzusenden

Zur Übermittlung an die örtlich zuständige Polizei:

Namens des Dienstherrn erstatte ich als Dienstvorgesetzter wegen des nachfolgend geschilderten Sachverhalts

**Strafanzeige [und stelle Strafantrag] [streichen, falls unzutreffend]**

Personalien des Geschädigten (Name, dienstliche Adresse und Telefonnummer, Amt/Funktion)	
Angaben zum Dienstvorgesetzten (Dienststelle, Telefonnummer)	
Personalien des/Informationen zum Schädiger(s) (soweit bekannt)	
Mutmaßlich erfüllte Delikte (soweit bekannt)	

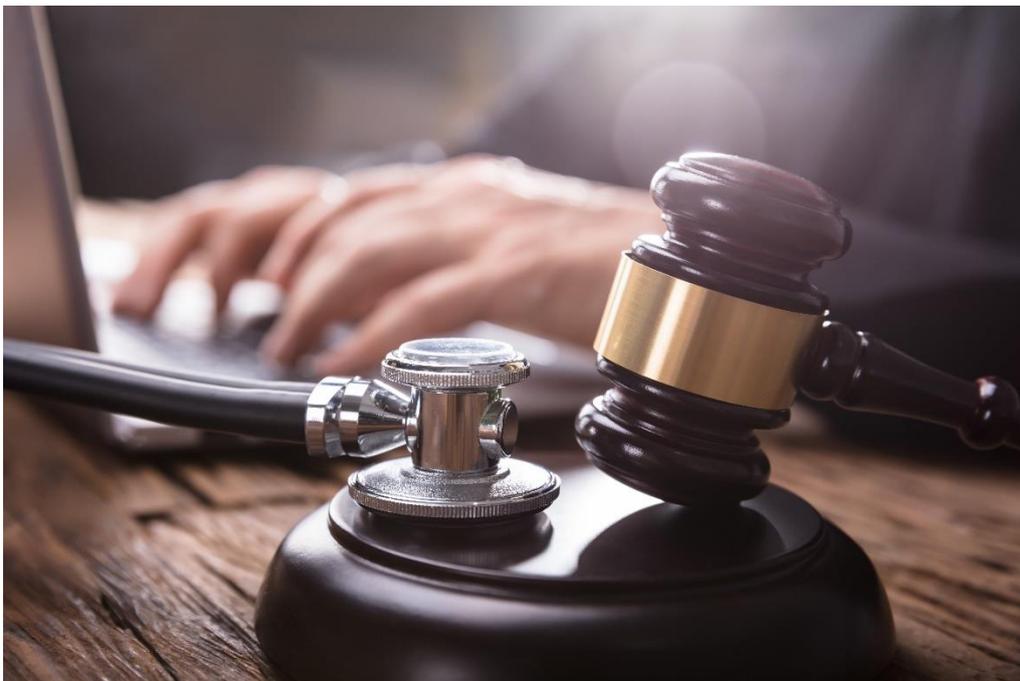
<p>Was ist passiert? Bitte in jedem Fall Ort, Datum und Uhrzeit angeben</p>	
<p>Gibt es Zeuginnen bzw. Zeugen?</p>	
<p>Welche Folgen hatte das Vorkommnis? (bspw. Sachbeschädigung, Verletzung)</p>	
<p>Fand eine ärztliche Untersuchung statt? (ggf. Atteste beifügen)</p> <p>Liegt ein Gutachten zum Schaden vor? (ggf. Gutachten beifügen)</p>	

Ich beantrage, über den Ausgang des Verfahrens informiert zu werden.

### 3. Erhebung von Schmerzensgeldklagen

In der Arbeitsgruppe wurde eine Reihe an möglichen Verbesserungen im Rechtsschutz besprochen. Auf Basis der Besprechungen ist das Angebot für die Bediensteten geplant, Schmerzensgeldansprüche prozessual geltend zu machen, soweit das Landesamt für Finanzen ohnehin übergegangene Ansprüche aus Dienstaufschaden und Behandlungskosten gegen die Schädigerin bzw. den Schädiger geltend macht. Die Annahme des Angebots steht den Beschäftigten frei.

Die rechtlichen Voraussetzungen für diese Vorgehensweise sollen im Anschluss an die Veröffentlichung dieses Programms geschaffen werden.



### 3.1 Voraussetzungen zur Möglichkeit der Übertragung der prozessualen Berechtigung auf den Dienstherrn

Das Angebot kann wahrgenommen werden, wenn der Dienstherr aufgrund von übergegangenen Schadensersatzansprüchen Dienstaufschaden und Behandlungskosten gegenüber den Schädigern geltend macht.

Art. 14 S. 1 BayBG regelt einen gesetzlichen Forderungsübergang von gesetzlichen Schadensersatzansprüchen des Beamten oder Versorgungsberechtigten wegen Körperverletzung oder Tötung durch Dritte auf den Dienstherrn, da der Beamte kongruente Ansprüche gegenüber dem Dienstherrn hat. Zweck der Regelung ist die Verhinderung der Vorteilsausgleichung des Schädigers oder einer Doppelkompensation des Geschädigten. Aufgrund fehlender Kongruenz bei Schmerzensgeldansprüchen gehen diese exklusiv nicht auf den Dienstherrn über. Die Bediensteten haben also keine geregelten Ansprüche wegen Schmerzensgeld gegen den Dienstherrn im Innenverhältnis, sodass ein Übergang der Ansprüche auf den Dienstherrn nicht stattfindet.

### 3.2 Verfahren zur prozessrechtlichen Berechtigung des Dienstherrn und Prozessverlauf

Das Verfahren zur prozessrechtlichen Berechtigung des Dienstherrn bezüglich der Schmerzensgeldansprüche der Bediensteten ist in der Handhabung sehr mitarbeiterfreundlich und einfach.

Das (gerichtliche) Verfahren wird dann vollständig durch den Dienstherrn durchgeführt.

- Die Ermächtigung des Dienstherrn und ihre Wirkung

Die betroffenen Bediensteten müssen dem Dienstherrn hierzu schriftlich eine Ermächtigung zur Geltendmachung der Schmerzensgeldansprüche erteilen. Rechtlich gesehen erfolgt das im Wege der gewillkürten Prozessstandschaft. Der große Vorteil hierbei ist, dass Anspruchsinhaber weiterhin die bzw. der Beschäftigte bleibt. Etwaig erstrittene Ansprüche in Geld fließen direkt an die Beschäftigten und nicht etwa an den Dienstherrn. Die schriftliche Ermächtigung ist dann dem jeweils zuständigen Landesamt für Finanzen zu übermitteln.

**Sobald die schriftliche Ermächtigung erteilt ist, müssen sich die Bediensteten um nichts mehr kümmern.** Der Dienstherr verfolgt die prozessrechtliche Geltendmachung komplett selbstständig, ohne Zutun der Beschäftigten. Selbstverständlich kann es erforderlich werden, dass die bzw. der Beschäftigte eine Zeugenaussage abgeben muss. Der Dienstherr erhebt Klage, soweit außergerichtlich keine Einigung erzielt werden konnte.

Die Vorgesetzten sind dazu aufgefordert, die Beschäftigten über den Verfahrensablauf zu informieren und sie bei offenen Fragen zu unterstützen. Dabei können sie auch über mögliche rechtliche Risiken aufklären, die mit der Geltendmachung der Ansprüche im Wege der gewillkürten Prozessstandschaft verbunden sind.

- Rechtsmittel

Wenn das erstinstanzliche Urteil unter der Höhe eines angemessenen Schmerzensgelds nach der Beck'schen Schmerzensgeldtabelle zurückbleibt und die bzw. der Bedienstete mit dem Wunsch an den Dienstherrn herantritt, ein Rechtsmittel einzulegen, **wird der Wunsch weiterverfolgt, soweit das Landesamt für Finanzen die Berufung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für erfolgreich hält.** Der Antrag wird dann auch unabhängig von der etwaigen Stellung anderer Anträge weiterverfolgt. Wenn die

bzw. der Schädiger/in ein Rechtsmittel einlegt, führt der Dienstherr das Verfahren in jedem Falle weiter.

- Vollstreckung

Die Vollstreckung wird weiterverfolgt, soweit das Landesamt für Finanzen die Zwangsvollstreckung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für erfolgreich hält. Die etwaige Einleitung eines Vollstreckungsverfahrens ist hierbei unabhängig von weiteren Vollstreckungsanträgen neben denen bezüglich des Schmerzensgelds.

Sofern die Vollstreckung erfolglos bleibt, kann der Antrag auf Erfüllungsübernahme nach Art. 97 BayBG gestellt werden. Die Bediensteten müssen die Vollstreckungsversuche nicht selbst durchführen.

- Sonstiges: Ausschluss von Mahnverfahren, privatrechtlichen Vereinbarungen und Bindung des LfF an Beck'sche Schmerzensgeldtabelle

Die Durchsetzung nach Mahnverfahren oder nach vorgerichtlich abgeschlossenen privatrechtlichen Vereinbarungen (bspw. Schuldanerkenntnis, außergerichtlicher Vergleich), welche nicht durch den Bediensteten im Wege der gewillkürten Prozessstandschaft erwirkt wurden, ist nicht möglich. Darüber hinaus ist das Landesamt für Finanzen an die Beck'sche Schmerzensgeldtabelle gebunden.

Zweck ist, dass angemessen hohe Schmerzensgeldforderungen geltend gemacht werden, deren Erfüllung bei späterer Insolvenz des Schädigers auch vom Dienstherrn übernommen werden kann. Somit wird ausgeschlossen, dass die Bediensteten das Insolvenzrisiko der Schädiger tragen müssen. Um dies zu vermeiden, **müssen Mahnverfahren und privatrechtliche Vereinbarungen, die ohne richterliche Überprüfung erfolgen, ausgeschlossen werden und die Höhe der Geltendmachung an die Beck'schen**

**Schmerzensgeldtabellen gebunden werden**, die die Vermutung der Angemessenheit in sich tragen.

- Arbeitnehmer

Diese Regelungen und Rechtsschutzerweiterungen werden analog **für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaats Bayern in gleicher Weise** umgesetzt, sodass ein umfassendes Schutzangebot für die Bediensteten entsteht.

#### **4. Gewährung von Rechtsschutz zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen**

Wenn die Bediensteten das Zivilverfahren zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen lieber selbst führen möchten, kann ihnen nach Abschnitt 12 Nr. 2 der VV-Beamtr unter bestimmten Voraussetzungen die **Übernahme der Kosten** gewährt werden.

Diese Regelung wird auf Basis der Ergebnisse des Programms nach dessen Veröffentlichung erweitert, sodass den Beschäftigten noch besserer Rechtsschutz gewährt werden kann.

**Durch die geplanten Neuerungen wird der Beschäftigtenkreis, der auf das Angebot zurückgreifen kann, erweitert.** Die Rechtsschutzmöglichkeit gilt dann nicht mehr nur für Bedienstete im Polizei- und Justizvollzugsdienst, sondern flächendeckend für alle Beschäftigten des Freistaats Bayern, wenn ein tätlicher Angriff verübt wurde.

##### 4.1 Voraussetzungen zur Möglichkeit der Inanspruchnahme des Rechtsschutzangebots

Den Bediensteten kann nach Umsetzung der Erweiterung des Angebots Rechtsschutz zur Durchsetzung von **Schmerzensgeldansprüchen** wegen einer im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Amtshandlung erlittenen Verletzung des Körpers oder der Gesundheit aufgrund eines tätlichen Angriffs gewährt werden, **wenn**

- im konkreten Fall hinreichende Erfolgsaussichten bestehen,
- die Maßnahme der Rechtsverfolgung wegen der Eigenart der Sach- oder Rechtslage geboten erscheint,
- die vorläufige Übernahme der Kosten den Beamtinnen und Beamten nicht zugemutet werden kann und

- kein anderweitiger Anspruch auf Rechtsschutz besteht.

Obsiegen die Beschäftigten, ist ihr Kostenerstattungsanspruch aber insbesondere wegen Zahlungsunfähigkeit der oder des Beklagten nicht durchsetzbar, so werden die notwendigen **Kosten der Rechtsverfolgung durch den Staatshaushalt übernommen** (ggf. ist ein angemessener Selbstbehalt zu tragen). In diesem Fall ist der Kostenerstattungsanspruch an den Dienstherrn abzutreten.

Zusätzlich zur Anwendbarkeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch die **Voraussetzungen zur Inanspruchnahme verringert**. Die Voraussetzung, dass die Rechtsverfolgung nicht mutwillig erscheinen darf (vgl. § 114 der Zivilprozessordnung; Mutwilligkeit z.B. bei vorhersehbarer Zahlungsunfähigkeit der oder des Beklagten), wird aus den VV-Beamtr gestrichen.

Zusammenfassend ist also geplant, den Kreis der Berechtigten zu erweitern und die Anzahl der Voraussetzungen zur Möglichkeit der Inanspruchnahme zu verringern, sodass das Rechtsschutzangebot umfassend erweitert wird.

#### 4.2 Verfahren zur Inanspruchnahme und Fürsorgeleistungen des Dienstherrn

**Die Bediensteten erhalten die notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung oder Rechtsverfolgung**, wie z. B. Rechtsanwaltsgebühren, einen Vorschuss oder ein zinsloses Darlehen. Dabei ist es möglich, von der Festsetzung einer Eigenbeteiligung der Bediensteten abzusehen.

**In besonderen Fällen übernimmt der Freistaat Bayern die notwendigen Kosten auch endgültig**, z.B. wenn Bedienstete in einem Zivilverfahren ob-

siegen, die Kosten jedoch nicht anderweitig gedeckt werden (wie beispielsweise bei Zahlungsunfähigkeit der Beklagten) oder wenn die Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche insbesondere auf Grund eines extremistischen Hintergrunds geboten war, aber vor Gericht letztlich erfolglos geblieben ist.

**Vorgesetzte sollten alle Beschäftigten in geeigneter Weise auf die Möglichkeit des Rechtsschutzes hinweisen**, damit die Leistungen auch in Anspruch genommen werden können. In jedem Fall sollte immer dann ein Hinweis erfolgen und die Möglichkeit eines Informationsgesprächs geboten werden, wenn Vorgesetzte von einem Vorfall erfahren.

Der **Antrag** auf Rechtsschutzgewährung ist unter eingehender Darstellung des Sachverhalts auf dem Dienstweg bei der zuständigen Behörde zu stellen. Die Entscheidung über die Gewährung trifft die jeweilige oberste Dienstbehörde, soweit sie diese Kompetenz nicht auf ihr unmittelbar nachgeordnete Behörden übertragen hat.

Diese Regelung gilt gleichermaßen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## 5. Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen

Beamtinnen und Beamte, die Opfer eines tätlichen rechtswidrigen und auf einen physischen Schaden gerichteten Angriffs werden, haben gegebenenfalls auch davon unabhängige Schadensersatzansprüche gegen den Schädiger, insbesondere zivilrechtliche Schmerzensgeldansprüche bei einer Körperverletzung. Der zivilrechtliche Schmerzensgeldanspruch ist ein höchstpersönlicher Anspruch der Beschäftigten.

Wenn der Täter nicht in der Lage ist, das Schmerzensgeld zu bezahlen, kann der Dienstherr unter bestimmten Voraussetzungen die Erfüllung des Schmerzensgeldanspruchs übernehmen, damit der bzw. die geschädigte Beamtin/Beamte nicht leer ausgeht (Art. 97 BayBG). Es handelt sich um eine ergänzende und subsidiäre Fürsorgeleistung des Dienstherrn, der aber nicht als Haftungsschuldner an die Stelle des eigentlichen Täters tritt.

Auch hierüber sollten die Beschäftigten durch die Dienstvorgesetzten informiert werden, z.B. wenn ihnen der Angriff als Dienstunfall angezeigt wird.

### 5.1 Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Erfüllungsübernahme

**Die Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen ist an bestimmte gesetzliche Voraussetzungen gebunden.**

Der Schmerzensgeldanspruch muss auf einem **tätlichen rechtswidrigen und auf einen physischen Schaden gerichteten Angriff** beruhen, den der Beamte oder die Beamtin in Ausübung des Dienstes oder wegen der Eigenschaft als Beamter ausgesetzt war.

Der Schmerzensgeldanspruch muss **rechtskräftig festgestellt und vollstreckbar** sein. Wichtig: Die rechtskräftige Feststellung setzt in der Regel

voraus, dass das Zivilgericht sich nach Grund und Höhe mit dem Schmerzensgeldanspruch auseinandergesetzt hat. Dies ist bei Anerkenntnis- oder Versäumnisurteilen häufig nicht der Fall, so dass dann das Landesamt für Finanzen wie bei einem gerichtlichen Vergleich eine Angemessenheitsprüfung vornimmt. In geeigneten Fällen kann die Erwirkung eines geeigneten Titels auch im Wege eines Adhäsionsverfahrens zu einem Strafverfahren gegen den Täter erfolgen.

Der **Schmerzensgeldanspruch ist uneinbringlich**, d.h. der Täter zahlt nicht freiwillig und die **Zwangsvollstreckung ist erfolglos** geblieben. Wenn der Aufenthaltsort des Täters unbekannt ist, genügt in der Regel der Nachweis, dass die üblichen zivilprozessualen Möglichkeiten zur Aufenthaltsermittlung ausgeschöpft wurden oder diese nicht erfolgversprechend sind, weil er z.B. noch erfolglos zur Fahndung ausgeschrieben ist oder sich der Täter in Privatinsolvenz befindet.

Die Erfüllungsübernahme muss erforderlich sein, um eine **unbillige Härte** zu Lasten des Beamten oder der Beamtin zu vermeiden. Dies ist in der Regel der Fall, wenn das nicht vollstreckbare Schmerzensgeld mehr als 500 Euro beträgt und im Rahmen der Dienstunfallfürsorge zum Ausgleich des immateriellen Schadens weder Unfallausgleich (Art. 52 BayBeamtVG) noch einmalige Unfallentschädigung (Art. 62 BayBeamtVG) gezahlt wurden.

## 5.2 Verfahren zur Inanspruchnahme und Fürsorgeleistungen des Dienstherrn

Zur Inanspruchnahme ist ein **Antrag** auf Erfüllungsübernahme beim zuständigen Landesamt für Finanzen, Dienststelle Regensburg – Unfallfürsorge, zu stellen. Der **entsprechende Vordruck des Antrags ist auf der Internetseite des Landesamts für Finanzen** in der Druckversion aufrufbar. Dabei ist zu beachten, dass die Erfüllung innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei

Jahren nach Rechtskraft des Urteils, das den Anspruch feststellt, schriftlich unter Nachweis der Vollstreckungsversuche zu beantragen ist.

Der Antrag ist zwar von den Bediensteten selbst zu stellen, die Vorgesetzten sind jedoch dazu aufgefordert, hierbei unterstützend tätig zu werden.

Wenn der Dienstherr die Erfüllung übernimmt, kommt es zur Zahlung an die Beamtinnen und Beamten. Ansprüche gegen die Schädiger gehen dann auf den Dienstherrn über.

## 6. Unfallfürsorge

Im Rahmen der Unfallfürsorge sind Beamtinnen und Beamte bei Verletzungen und Todesfolge auf Grund eines Dienstunfalls weitreichend abgesichert. Ein Dienstunfall liegt auch vor bei Angriffen auf Beamtinnen und Beamte innerhalb und außerhalb des Dienstes, die im Zusammenhang mit der Dienstausübung stehen. Zu den Unfallfürsorgeleistungen zählen u. a. die Übernahme etwaiger Heilbehandlungskosten, die Gewährung von Unfallruhegehalt im Fall der Dienstunfähigkeit sowie im Todesfall Versorgungsleistungen für Hinterbliebene. Darüber hinaus sind unter bestimmten Voraussetzungen zusätzliche Leistungen, wie bspw. die Gewährung einer einmaligen Unfallentschädigung oder von Unfallausgleich möglich.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind über die gesetzliche Unfallversicherung geschützt.



## 6.1 Fälle der Unfallfürsorge

Es ist wichtig, dass die Beamtinnen und Beamten wissen, wann sie Unfallfürsorgeleistungen in Anspruch nehmen können.

Ein Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören insbesondere auch

- Dienstreisen und Dienstgänge
- die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und
- das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Wegs zwischen Wohnung und Dienststelle.

Auch wenn Beamtinnen und Beamten im dienstlichen Zusammenhang durch Angriffe Gewalt widerfährt, haben diese nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften Anspruch auf Unfallfürsorge.

Die den Schädigern gegenüber bestehenden gesetzlichen Schadensersatzansprüche der Beamtin/des Beamten gehen insoweit auf den Freistaat Bayern über, als dieser zu Leistungen an die Bediensteten verpflichtet ist.

## 6.2 Verfahren zur Inanspruchnahme der Unfallfürsorgeleistungen

Unfälle, die im Dienst eingetreten sind und bei denen ein Körperschaden entstanden ist, sind unbeachtlich ihrer Schwere **umgehend dem Vorgesetzten zu melden**. Dieser ist verpflichtet, den Unfall nach dem Bekanntwerden sofort zu **untersuchen**. Der **Personalrat** ist vor dem Hintergrund seiner Beteiligungsrechte bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung von der/dem Vorgesetzten zur Unfalluntersuchung hinzuzuziehen.

Die Unfallmeldung ist durch die Beamtin oder den Beamten regelmäßig innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem Unfallereignis zu

erstatten. Sofern sich gesundheitliche Unfallfolgen erst später bemerkbar machen, ist eine Meldung auch noch nach Ablauf dieser Frist und innerhalb eines Zeitraums von bis zu 10 Jahren nach dem Unfallereignis möglich, wenn mit den gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorher nicht gerechnet werden konnte oder andere Hinderungsgründe vorlagen. Zu beachten ist jedoch, dass eine Unfallmeldung in diesem Fall zwingend innerhalb von drei Monaten erforderlich ist, nachdem die Beamtin/der Beamte mit der Möglichkeit einer Unfallfolge hat rechnen können oder der Hinderungsgrund entfallen ist.

Zur Geltendmachung von Unfallfürsorgeansprüchen ist den Beamtinnen und Beamten im Anschluss an die Unfalluntersuchung **durch die/den Vorgesetzten der „Antrag auf Anerkennung eines Dienstunfalles“ auszuhändigen**. Der Antrag kann auch auf der Internetseite des für die Dienstunfallfürsorge zuständigen Landesamtes für Finanzen abgerufen werden. Im Rahmen der Antragsstellung sind auch Angaben der/des Vorgesetzten sowie der behandelnden Ärzte erforderlich.

## 7. Sachschadenersatz bei Gewaltakten Dritter

Der **Dienstherr leistet Sachschadenersatz, wenn** durch einen **Gewaltakt Dritter mit Dienstbezug** Gegenstände von Beamtinnen und Beamten beschädigt oder zerstört oder den Beamtinnen und Beamten sonstige, nicht unerhebliche Vermögensschäden zugefügt wurden.

Diese Regelung gilt **entsprechend für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Auszubildende.**

### 7.1 Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Sachschadenersatz

Sachschadenersatz kann gewährt werden, wenn im Hinblick auf das pflichtgemäße dienstliche Verhalten Beschäftigter **durch Gewaltakte Dritter Gegenstände beschädigt oder zerstört werden**, die den Beschäftigten, ihren Familienangehörigen oder mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen gehören oder den Beschäftigten sonstige, nicht unerhebliche Vermögensschäden zugefügt werden. Dies gilt auch bei einem undifferenzierten Angriff gegen eine Dienststelle oder Einrichtung des Dienstherrn, wenn der Täter nicht einen bestimmten Beschäftigten treffen wollte.

Vorrangig sind von den geschädigten Beschäftigten eigene **Versicherungen** in Anspruch zu nehmen. Danach verbleibende etwaige Selbstbehalte können ersetzt werden. Der genaue Umfang der Ersatzleistungen wird im Einzelfall durch das Landesamt für Finanzen ermittelt.

Hat der Dienstherr Ersatz geleistet, gehen insoweit Ansprüche gegen Dritte auf ihn über.

## 7.2 Verfahren zur Geltendmachung von Sachschadensersatz

Der Anspruch auf Sachschadensersatz ist **innerhalb von drei Monaten nach dem Eintritt des Schadens schriftlich geltend zu machen**. Ein entsprechendes **Antragsformular kann auf der Internetseite des für die Gewährung von Sachschadensersatz zuständigen Landesamtes für Finanzen abgerufen werden**. Die Antragstellung ist auch im Rahmen des Antrags auf Anerkennung eines Dienstunfalles möglich.

## 8. „Kollegiale Soforthilfe“

Das Angebot der „kollegialen Soforthilfe“ wird neu eingeführt.

Es ist wichtig, dass es sofort nach dem Vorfall Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner für die betroffenen Beschäftigten gibt.

Aufgabe dieses „kollegialen Soforthelfers“ ist, **erste emotionale Unterstützung** zu bieten und zuzuhören. Hier sollen noch keine Details geklärt werden. Es ist wichtig, dass ein erster Rückhalt gegeben und **an zuständige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das weitere Verfahren** – insb. zur Meldung von Vorfällen und zur evtl. Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags – **verwiesen** wird.

Die Fähigkeit zur Empathie ist hier von ganz entscheidender Bedeutung. Hier können bspw. Kolleginnen/Kollegen oder auch der Personalrat, gegebenenfalls die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte oder Ansprechpartner in Gleichstellungsfragen, die Schwerbehindertenvertretung und – soweit vorhanden – Konfliktberater sowie Frauenbeauftragte eingesetzt werden.