

Vorlage Nr.: 2025/1226

Verantwortlich: Dez. 2

Dienststelle: **Personal- und Organisationsamt**

Angriffe und Bedrohungen auf städtisches Personal

Gremien	Termin	TOP	Ö / N	Zuständigkeit
Gemeinderat	24.02.2026	15	Ö	Kenntnisnahme

Auf Basis einer Abfrage bei den Dienststellen und Gesellschaften wurde ein Überblick über Angriffe auf und Bedrohung von städtischen Mitarbeiter*innen von 2019-2024 erarbeitet. Die Stadtverwaltung empfiehlt, auch weiterhin den Fokus auf präventive Angebote, Stärkung der Mitarbeitenden und klare Melde- und Reaktionsprozesse zu legen.

Die Punkte **1 – 7 (Fallzahlen und Entwicklung, Betroffene Dienststellen und Tätigkeitsbereiche sowie Strafanzeigen, Ermittlungen und Konsequenzen)** betreffen eine detaillierte Zeitreihe bzw. Auswertung zum Angriffs- und Bedrohungsgeschehen auf (städtisches) Personal in den Dienststellen bzw. Gesellschaften der Stadt Karlsruhe. Zu diesem Zweck wurde im Dezember 2025 eine umfangreiche Datenabfrage durch das Personal und Organisationsamt initiiert, deren Ergebnisse in Anlage 1 aufbereitet sind.

Zur Einordnung der Fallzahlen bietet sich ein Vergleich der Karlsruher Zahlen insbesondere mit zwei aktuellen Studien an: die für die DGB durch das Umfragezentrum durchgeführte Befragung „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor“ (2020) sowie die durch das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung durchgeführte Studie „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ (2022). Die Ergebnisse beider Befragungen sind nur in sehr eingeschränktem Maß mit den Rückmeldungen der Dienststellen vergleichbar, dies liegt u.a. in der Befragungsmethode (in beiden Umfragen wurden (auch) Beschäftigte direkt befragt) und dem Kreis der befragten Institutionen (u.a. auch Bundes- und Landeseinrichtungen, die über das kommunale Portfolio hinausgehen).

Folgende zentrale Ergebnisse beider Studien liefern dennoch einen einordnenden Rahmen für die Karlsruher Zahlen:

Studie Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (2022):

- Im Mittel lagen die Gewaltmeldungen bei 16 Fällen je 1.000 Beschäftigte
- Beschäftigte mit sichtbaren Vielfaltsmerkmalen waren um ein Vielfaches betroffen (259 Fälle)
- Am stärksten betroffene Beschäftigungsbereiche (aus Gründen der Vergleichbarkeit werden lediglich Bereiche aufgeführt, die es bei der Stadtverwaltung Karlsruhe gibt) betroffen sind Bürger- und Ordnungsämter (189 bzw. 314 Fälle), mittlere Betroffenheit weisen Feuerwehren und Rettungskräfte (18 Fälle) sowie kommunale Sozial- und Arbeitsverwaltung (43 Fälle) auf. (alle Fallzahlen pro 1.000 Beschäftigte)
- Beleidigungen und Bedrohungen sind die häufigsten Straftatbestände

Umfrage DGB (2020):

- Mehr als die Hälfte der Befragten wurde im Befragungszeitraum beleidigt oder angeschrien
- Mehr als jeder vierte Übergriff (29%) mündete in eine Krankschreibung, davon dauerte mehr als ein Drittel (35%) mehr als 30 Tage

Die für die Stadt Karlsruhe ermittelten Zahlen lassen (auch wenn neben den in der Anlage formulierten Bedenken hinsichtlich der Datenqualität sowie von einer relevanten Dunkelziffer ausgegangen werden muss, die u.a. im Zeitpunkt und der Kurzfristigkeit der Abfrage begründet liegen) die folgenden vorsichtigen Schlüsse zu:

- Die Gesamtzahl der Vorfälle hat in den vergangenen sechs Jahren zugenommen
- mit weitem Abstand lässt sich der größte Teil der Vorfälle den verbalen Übergriffen zuordnen
- die Gesamtanzahl der Strafanzeigen in Verbindung mit Angriffen und Bedrohung hat zugenommen

Daher ist es die Aufgabe der Dienstherrin und Arbeitgeberin, das Angriffs- und Bedrohungsgeschehen nicht nur zu beobachten, sondern auch weiterhin den Fokus auf vorbeugende Maßnahmen zu legen: Sicherheitsdienste, die gesamtstädtische Alarmierungssoftware, bauliche Veränderungen in den Gebäuden, Arbeitsorganisation (Teams statt Einzelmitarbeiter*innen). Die Stadt Karlsruhe und ihre Mitarbeiter*innen sind sich ihrer Verantwortung und Fürsorgepflicht bewusst. Hierzu gehört auch eine realistische Einschätzung der Bedrohungslage.

8. Gibt es eine verwaltungsweite, schriftliche Regelung mit Kriterien für die Verhängung von Hausverboten (sowie 21. Dienstanweisung zur Regelung von Anzeigenerstattung)

Es existiert keine verwaltungsweite Regelung, in der abschließend Kriterien für die Verhängung von Hausverboten definiert sind. Hintergrund ist die Abwägung von Interessen auch vor dem Hintergrund der persönlichen Konsequenzen und Folgen: Da dies teilweise den Ausschluss von hoheitlichen Aufgaben bzw. zentralen, teils in die Lebensgrundlage der Bürger*innen eingreifende Services der Stadtverwaltung bedeuten würde (bspw.: Pass- und Meldewesen, existenzielle Sozialleistungen) ist eine gründliche und einzelfallbezogene Prüfung erforderlich.

9. Dokumentation und Meldewege

Es existiert kein zentrales, einheitliches Meldesystem für Angriffe und Bedrohungen, lediglich das Ordnungs- und Bürgeramt verfügt seit Juli 2023 über sog. Vorfallsanzeigen, um die entsprechenden Fälle zu erfassen. Gegen die Einführung eines stadtweiten zentralen Meldewesens sprechen (auch in Anbetracht der Häufigkeit der Vorfälle) primär Ressourcengründe. In Zeiten, in denen eine strikte Aufgaben- und Standardkritik gefordert ist, erscheint ein Fokus auf präventive und prophylaktische Maßnahmen wirkungsvoller, als ein aufwändiges und letztlich nur durch die Dienststellen zu leistende Einführung eines stadtweiten Berichtswesen.

Über das Unfallmeldewesen der Stadtverwaltung Karlsruhe werden jedoch Arbeitsunfälle erfasst und dokumentiert, die bei Mitarbeitenden zu einer Arbeitsunfähigkeit und/oder einer ärztlichen Versorgung führen. Ein Arbeitsunfall kann neben körperlichen Verletzungen auch psychische Beeinträchtigungen verursachen, zum Beispiel durch Bedrohungen und Beleidigungen. Auch diese Vorgänge stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Die gemeldeten Fälle aus den Jahren 2019 bis 2024 können der Tabelle 6 entnommen werden. Im Ergebnis stellen Vorfälle, die zu einer Arbeitsunfähigkeit und/oder einer ärztlichen Versorgung führen, eine Ausnahme dar. Die Abweichungen der Zahlen aus den Tabellen 2 A und 6 resultieren durch die Tatsache, dass die Vorfälle aus Tabelle 2 A nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit und/oder einer ärztlichen Versorgung führen.

10. Psychologische Betreuung und Wiedereingliederung

Die Stadt Karlsruhe hat der psychosozialen und medizinischen Betreuung ihrer Mitarbeiter*innen stets ein, im interkommunalen Vergleich als weit überdurchschnittlich geltendes Niveau eingeräumt: bereits in der Coronazeit hat sich diese breitgefächerte, die gesetzlichen Vorschriften um weitere, freiwillige Leistungen hinausgehende Unterstützungs- und Beratungsniveau bewährt.

Im Einzelnen handelt es sich um den Ärztlichen Dienst, organisiert als gemeinsame übergeordnete Querschnittseinheit „Gesundheit und Prävention“ gemeinsam mit dem Arbeitssicherheitsdienst, den

Internen Beratungsdienst für alle Mitarbeiter*innen und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM): im Zusammenspiel dieser vier Einheiten mit den Dienststellenleitungen und Führungskräften vor Ort entsteht ein umfassendes Reaktionssystem auf entsprechende Vorfälle.

In den Dienststellen existieren (bspw. im Ordnungs- und Bürgeramt) sog. Kollegiale Erstbetreuer, die eine akute Unterstützung, ggf. unmittelbar an ein Ereignis leisten können. Ergänzt werden diese durch zeitnah zum Ereignis stattfindende Angebote des Internen Beratungsdienstes: direkt und indirekt betroffene Mitarbeiter*innen können im Rahmen von Krisengesprächen (inkl. Folgegesprächen) von gut ausgebildeten Kolleg*innen des Beratungsdienstes und ggf. der Möglichkeit einer direkten Weiterverweisung zur Psychotherapie an die Unfallkasse profitieren. Der Ärztliche Dienst bietet im Rahmen seiner betriebsmedizinischen Betreuung Beratungsgespräche an, die ggf. durch zeitnahe psychotherapeutische Verfahren des Unfallversicherungsträgers UKBW ergänzt werden. Angriffe und Übergriffe wirken häufig über den unmittelbar betroffenen Mitarbeitenden hinaus: der Interne Beratungsdienst bietet hierfür entsprechende Krisennachbesprechungen für Teams an.

11. Nutzungszahlen der Betreuungs- und Wiedereingliederungsangebote

Ein zentrales Berichtswesen zur Häufigkeit der Inanspruchnahme der einzelnen Beratungsangebote findet nicht statt, da aufgrund der geringen Fallzahlen (siehe Anhang 1) hierfür keine Notwendigkeit bestand und die bestehende Beratungskapazität ausreichend ist. Darüber hinaus muss gemäß stadtinterner Richtlinien in Rücksprache mit dem Datenschutzbeauftragten eine Löschung der Daten nach drei Jahren erfolgen.

12. Standardisierte Wiedereingliederungsverfahren

Auch aufgrund der eher geringen Fallzahlen, aber auch aufgrund persönlicher Disposition der betroffenen Mitarbeiter*innen, der Team- und Zusammenarbeitskultur und der Unterschiedlichkeit der jeweiligen Tatsituation, wird jeder Einzelfall für sich betrachtet, bewertet und behandelt. Ein stadtweites Schema, an dem die Vorfälle vorbeigeführt werden existiert nicht: Jeder Einzelfall erfährt den Raum, die Aufmerksamkeit und die Maßnahmen, derer der oder die betroffenen Mitarbeiter*innen bedürfen.

Wiedereingliederungen erfolgen stets in partnerschaftlich und mit dem Ziel der Interessenssicherung und Fürsorge gegen den betroffenen Mitarbeiter*innen: Ärztlicher Dienst und Arbeitssicherheitsdienst, Interner Beratungsdienst sowie Personalstelle und Führungskraft arbeiten in diesen Fällen engagiert und zum Wohl des Mitarbeitenden.

13. Schulungen für Führungskräfte in besonders betroffenen Bereichen

Über das Fortbildungsprogramm der Stadt Karlsruhe sowie der Unfallkasse Baden-Württemberg werden regelmäßig verschiedene Seminare zum Thema „Gewaltprävention“ angeboten, wie zum Beispiel zur deeskalierenden Gesprächsführung. Daneben wurde im Jahr 2023 das städtische Seminar „Gewaltprävention in öffentlichen Einrichtungen mit Kundenkontakt“ über die Unfallkasse BW und den Arbeitssicherheitsdienst veranstaltet, an dem vorrangig auch Führungskräfte aus gefährdeten Bereichen teilgenommen haben. Diese Angebote beruhen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und können sowohl von Mitarbeitenden als auch von Führungskräften besucht werden. Der Interne Beratungsdienst hat darüber hinaus Leitfäden und Checklisten, bspw. zum Umgang mit extremen Belastungssituationen erarbeitet, die im Intranet veröffentlicht und auch Gegenstand von Dialog- und Informationsformaten für Mitarbeiter*innen sind.

Ein spezielles Schulungsangebot im Umgang mit belasteten oder traumatisierten Beschäftigten besteht ansonsten nicht. Dies ist auch zukünftig nicht geplant: die Betreuung und langfristige Begleitung traumatisierter Kolleg*innen ist nach Überzeugung der mit diesem Themenkomplex betrauten Expert*innen bei der Stadt Karlsruhe eine Aufgabe für professionelle, für diese Rolle und Aufgabe ausgebildete Fachkolleg*innen. Aufgabe der Führungskräfte und Personalstellen ist es, Mitarbeiter*innen an geeignete Fachstellen wie bspw. den Internen Beratungsdienst zu verweisen.

Das Sachgebiet Personalentwicklung der Stadt Karlsruhe entwickelt gemeinsam mit dem Arbeitssicherheitsdienst, dem Ärztlichen Dienst und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement

kontinuierlich präventive Angebot für alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. Hierzu zählen Instrumente wie kollegiale Beratung und Coachings, aber auch wechselnde Fortbildungsangebote. Beispielhaft genannt seien (in Klammern jeweils die Seminarkennziffer aus dem Fortbildungskatalog):

- Deeskalationstraining – Kommunikation und Eigensicherung, SSW-H 72
- Gewaltfreie Kommunikation, SSW-D 67
- Sexuelle Belästigung, VT-A 37
- Traumatisierung erkennen und konstruktiv damit umgehen (-für Menschen, die im beruflichen Kontext Kontakt mit traumatisierten Menschen haben, in der Regel Sozialpädagogen/innen), SSW-E 121
- Konfliktreiche Gespräche mit Bürgerinnen und Bürgern souverän führen – Deeskalierende Gesprächsführung, SSW-D 6

14. Kosten und Belastungen für die Stadt Karlsruhe

Aufgrund der geringen Fallzahlen und des damit verbundenen bisher nicht notwendigen Berichtswesens zur Steuerung und Dokumentation der Entwicklung der Fälle, existiert auch keine stadtweite Betrachtung der sich aus Angriffen und Gewaltvorfällen ergebenden Kosten und Belastungen.

In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass AU-Meldungen für die Arbeitgeber*innen grundsätzlich nur elektronisch, ohne Diagnose und ohne Angabe der behandelnden Ärzt*innen abrufbar sind. D. h. die Arbeitgeber*innen verfügen über keinerlei nachvollziehbare Daten über die Hintergründe einer Arbeitsunfähigkeit außerhalb des zeitlichen Umfangs. Es ist also im Zweifelsfall (aus Gründen des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter*innen) weder möglich noch gewünscht, ein entsprechendes Controlling zu etablieren. Entsprechend ist es nicht möglich, aus entsprechend fallbezogenen AU-Meldungen resultierende Mehrarbeit und Überstunden auszuweisen und in ihren finanziellen Auswirkungen zu beziffern. Die zentral und dezentral angebotenen Schulungen sind nicht als unmittelbare Reaktion und damit Kosten auf stattgefundene Angriffe zu werten, sondern dienen unserem organisationsweiten Ziel der Stärkung der individuellen Resilienz und Vorbereitung auf den Ernstfall.

Die Kosten für Sicherheitsdienste, die bspw. im Rathaus an der Alb der Sozial- und Jugendbehörde oder den Bürgerdiensten in der Kaiserallee eingesetzt werden, lassen sich nicht als Reaktion auf objektive akute Bedrohungslagen verstehen, sondern dienen der Erhöhung des Sicherheitsgefühls der Bürger*innen und Mitarbeiter*innen – und nicht der täglichen Gefahrenabwehr. Im Großteil der Zeit dienen diese Sicherheitsdienste auch als erste Anlaufstelle für Bürger*innen und sind aktiver Teil des Besucher*innenmanagements durch die Dienstgebäude.

15. Einschränkungen des Dienstbetriebs

Aus Angriffen und Bedrohungen auf Beschäftigte resultierende Einschränkungen des Dienstbetriebs bzw. Gefährdungen der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs sind nicht bekannt. Nichtsdestotrotz ist die subjektive oder objektive Bedrohungslage Teil der psychischen Belastung am Arbeitsplatz, die zur wahrgenommenen Attraktivität einer Aufgabe beiträgt und sich ggf. in erhöhter Fluktuation widerspiegelt – die wiederum auf den Dienstbetrieb wirkt.

16. Regelmäßiger Austausch mit der Polizei

Bisher findet nur ein anlassbezogener Austausch mit der Kriminalprävention der Polizei statt, z.B. im Rahmen der Erarbeitung von Konzepten zur Gewaltprävention an einzelnen Standorten. Dieses Format hat sich bewährt und soll auch so fortgeführt werden. Ergänzend wurde in einzelnen Dienststellen durch das Referat Prävention beim Polizeipräsidium Karlsruhe eine Schulung zum Thema „Sicherheit in Behörden und Institutionen mit Publikumskontakt“ durchgeführt.

17. Schriftlich fixierte Einsatz- und Notfallpläne

Für die folgenden Dienststellen existieren Einsatz- und Notfallpläne (inkl. Jahr der letzten Aktualisierung)

- Sozial- und Jugendbehörde (2024)
- Rathaus am Marktplatz (2024)
- Ordnungs- und Bürgeramt (2024)
- Stadtkämmerei (2022), im Rahmen einer Studienarbeit
- Ortsverwaltung Grötzingen (2018), im Rahmen einer Studienarbeit

18. Übermittlung von Auswertungen zu Angriffen auf städtisches Personal

Statistischen Auswertungen oder Rückmeldungen von der Polizei zu Angriffen auf städtisches Personal existieren nicht, werden nicht übermittelt und sind unseres Wissens auch zukünftig nicht geplant.

19. Zukünftige Maßnahmen

Derzeit werden die Amok- und Krisenkonzepte für besonders gefährdete Bereiche (Rathaus an der Alb, Sozial- und Jugendbehörde, Rathaus am Marktplatz) finalisiert. Ein Abschluss ist in diesem Jahr geplant. Für Mitarbeitende im Rathaus am Marktplatz ist in diesem Zusammenhang ein Workshop im „Umgang mit kritischen Situationen“ durch den Internen Beratungsdienst und den Arbeitssicherheitsdienst geplant.

Zum Jahresbeginn 2026 wurden für Mitarbeitende Verhaltensempfehlungen mit dem Ziel der Gewaltprävention erarbeitet und veröffentlicht. Eine Deeskalation oder die Eigensicherung stehen hierbei im Vordergrund. Zu den zentralen Maßnahmen zählt auch die Einführung der Alarmierungssoftware „Stiller Alarm“, mit der städtische Mitarbeiter*innen bereits heute in potenziell besonders gefährdeten Dienstgebäuden wie dem Rathaus am Marktplatz Kolleg*innen zur Unterstützung rufen oder andere Alarme auslösen können. Die Stadtverwaltung Karlsruhe hat die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Gewaltprävention bereits vor vielen Jahren erkannt. Daher werden (Präventions-)Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt und gegenüber den Dienststellen kommuniziert.

Grundsätzlich werden geeignete Präventionsmaßnahmen mit Hilfe der gesetzlich verankerten Gefährdungsbeurteilung abgeleitet. Im Mittelpunkt stehen sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, die sich unter anderem in der baulichen und räumlichen Gestaltung der Arbeitsbereiche, einer sinnvollen Arbeitsorganisation sowie der Qualifizierung des Personals widerspiegeln. Seit 2025 ergänzt ein zielgruppenspezifisches und mitarbeiter*innenbezogenes Instrument zur psychischen Gefährdungsbeurteilung dieses Verfahren. Aufgrund der individuellen Voraussetzungen der Mitarbeiter*innen werden psychische Faktoren nun verstärkt anhand wissenschaftlich geprüfter Fragebögen und in mitarbeiter*innenbezogenen Workshops betrachtet. Dabei werden subjektive Belastungssituationen im Umgang mit Kund*innen bzw. Gefahrensituationen im Bürger*innenkontakt sowie emotionale Anforderungen erfasst und analysiert. Für eine flächendeckende, regelmäßige Durchführung fehlen jedoch aktuell die notwendigen Personalressourcen und Sachmittel.

20. Weitergehende Maßnahmen

Die Arbeitgeberin Stadt Karlsruhe verfügt über eine Vielzahl von Arbeitsplätzen, an denen die Mitarbeiter*innen in direktem Kund*innenkontakt stehen. Um die Gefahren an diesen Arbeitsplätzen möglichst gering zu halten und im Falle von auftretenden Konfliktsituationen schnell und effektiv reagieren zu können, sind in den Dienststellen Präventionsmaßnahmen entsprechend der örtlichen Situation und der Gefährdungsstufe umgesetzt. Weitere Maßnahmen sind aktuell nicht geplant. Stattdessen geht es um die kontinuierliche Verbesserung der Maßnahmen und die Kommunikation bestehender Angebote:

Beispiele:

baulich/ räumlich/ technische Maßnahmen:

- Arbeitsplatzgestaltung unter Sicherheitsaspekten
- Flucht- und Rettungswege
- Rückzugsräume
- Alarmierungssysteme

- Kontrollierter Zugang zu Dienstgebäuden
- Einsatz von Sicherheitsdiensten

Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung:

- Vermeidung von Alleinarbeit
- Wartezeitenmanagement
- Notfallpläne
- Nachsorgekonzepte
- Unfallfürsorge

Personenbezogene Maßnahmen, Personalentwicklung:

- Deeskalationstraining
- Selbstbehauptungstraining
- Stressbewältigungsseminare

Zur Betreuung der gesamtstädtischen Alarmierungssoftware und der zugehörigen (Weiter-) Entwicklung von Konzepten in den Dienststellen ist ein zusätzlicher Ressourcenbedarf iHv 1,0 VZW erforderlich.

22. Jährliches Berichtswesen

Die Anfrage zu Angriffen und Bedrohungen städtischen Personals spiegelt ein zunehmendes Bedrohungs- und Gewaltpotenzial gegenüber Mitarbeiter*innen des öffentlichen Dienstes, das sowohl mit dem Empfinden zahlreicher Mitarbeiter*innen, als auch zeitgenössischen Narrativen entspricht. Als Arbeitgeberin Stadt Karlsruhe begrüßen wir das Interesse des Gemeinderates an der Sicherheit und dem Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen ausdrücklich – und beteiligen uns aus Überzeugung an nationalen Kampagnen zur Gewaltprävention wie „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“.

Die Stadt Karlsruhe wird auch weiterhin in enger Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Dienststellen, fachlich betrauten Akteur*innen und Personalvertretung die quantitative Entwicklung des Angriffs- und Bedrohungsgeschehens zur Grundlage gemeinsam erarbeiteter und kontinuierlich weiterzuentwickelnder Präventions- und Bewältigungsangeboten machen. Ein regelmäßiger jährlicher Bericht über das Angriffs- und Bedrohungsgeschehen ist nicht geplant. Bestehende Formate und Instrumente der Unterstützung, Beratung und partnerschaftlichen Erarbeitung von Lösungen zwischen allen beteiligten Akteur*innen bleiben auch weiterhin der Kern unserer Fürsorgepflicht gegenüber städtischen Mitarbeiter*innen.

Wir erachten es für wichtig, eine ausgewogene Balance zwischen tatsächlicher Gefahrenlage und dem Fokus auf Maßnahmen der Prävention, Aufklärung und Kommunikation zu bewahren. Um die häufig belastenden und stressbehafteten Kontakte mit wenigen Bürger*innen und Kund*innen wissend, möchten wir uns dennoch ausdrücklich und mit Blick auf die eingangs zusammengefassten Zahlen von einer realen und regelmäßigen Gefahr gefährlicher und lebensbedrohender Übergriffe distanzieren: unsere rund 6.000 Mitarbeiter*innen arbeiten in den unterschiedlichsten Aufgaben- und Leistungsbereichen zum Wohle der Bürger*innen und mit dem Ziel einer lebens- und lebenswerten Stadt: Der allergrößte Teil der Kund*innen und Bürger*innenbegegnung spiegelt Respekt vor dieser Leistung wider und findet nicht in einem sozialen Angstraum statt.