

Gemeinsam gewaltfrei leben



Sicherheit – Schutz – Hilfe

Das Gewaltschutzkonzept der Lebenshilfe Bamberg

Leitlinien und Maßnahmen zur Prävention von und zum Umgang mit Gewalt

Gemeinsam gewaltfrei leben



Sicherheit – Schutz – Hilfe

Das Gewaltschutzkonzept der Lebenshilfe Bamberg

Leitlinien und Maßnahmen zur Prävention von und zum Umgang mit Gewalt

In diesem Text werden Begriffe wie folgt verwendet:

- für Menschen mit Behinderung auch die Begriffe „Nutzer“, „Betreuer“, „Bewohner“, „Mitarbeiter“ oder „Kunde“
- für Personal auch die Begriffe „Personalmitarbeiter“ oder „Beschäftigter“

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Hinweis:

Alle Unterlagen des Gewaltschutzkonzeptes und des Ideen- und Beschwerdemanagements finden Sie als digitale Version auf dem Datenserver:
\\FILESERVER\Gewaltschutz – Formulare

Herausgeber:
Lebenshilfe Bamberg e.V.
Moosstraße 75, 96050 Bamberg

Stand: 11/2024

Inhalte im Überblick

1. Einleitung, Ausgangslage, Ziele, Leitgedanken	4
2. Geltungsbereich, Zuständigkeiten	6
3. Grundsätze	8
4. Verhaltenskodex, Definition von Gewalt und Selbstverpflichtung	10
5. Maßnahmen zur Prävention von und zum Umgang mit Gewalt	18
6. Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes	24
7. Qualifizierungen	28
8. Koordinationsteam Gewaltschutz	29
9. Externe Ansprechpartner	30
10. Quellen und Abkürzungsverzeichnis	31

Mitgeltende Unterlagen

- Selbstverpflichtungserklärung
- Einstufungsskala
- Risiko- und Gefährdungsanalyse
- Checklisten zum Vorgehen bei Gewaltvorfällen
- Erfassungs- und Meldebogen
- Ansprechpartner Koordinationsteam
- Verfahrensanweisung: Ideen- und Beschwerdemanagement inkl. Formulare

1. Einleitung, Ausgangslage, Ziele, Leitgedanken

Einleitung

Gemäß der Maxime „Gemeinschaft. Vielfalt. Chancen“ ist das Fundament der Lebenshilfe Bamberg die Achtung der Würde eines jeden Menschen, ungeachtet seiner Behinderung.

Die Entwicklung der Potenziale jedes Einzelnen und größtmögliche Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und Teilhabe zu ermöglichen, sind die zentralen Anliegen und Arbeitsprinzipien aller Einrichtungen und Dienste der Lebenshilfe Bamberg. Diese Grundsätze setzen das Recht auf Gewaltfreiheit, d.h. Sicherheit, Schutz und Hilfe vor und bei Gewalt voraus.

Jeder Personalmitarbeiter trägt die Verantwortung für die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen. Wir verpflichten uns, sie vor körperlichen, psychischen und sexuellen Übergriffen und Diskriminierung zu schützen, treten für eine offene Auseinandersetzung mit diesen Themen ein und handeln bei Verdachtsfällen achtsam, transparent und konsequent.

Aus dieser Position leiten sich die verbindlichen Handlungsrichtlinien zur Prävention von und den Umgang mit Gewalt ab, die sich in dieser Handreichung abbilden. Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll eine Hilfestellung zur Reflexion der eigenen Haltung und Informationen zur Prävention, Intervention sowie Aufarbeitung und Nachsorge von Gewaltvorfällen in der täglichen Zusammenarbeit bieten.

Ausgangslage

In Einrichtungen und Diensten der Lebenshilfe Bamberg wird sehr gute und engagierte Unterstützung und Begleitung der Menschen mit Behinderung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern geleistet. Aufgrund der spezifischen Abhängigkeitsverhältnisse besteht dennoch ein besonderes Risiko für Grenzverletzungen, Übergriffe o.ä.

Das vorliegende Konzept wurde 2018 vom „Arbeitskreis Gewaltprävention“ als Reaktion auf die Berichterstattung von dem Team Wallraff im Februar 2017 erstellt. Die RTL-Sendung mit ihren erschreckenden Bildern über respektloses oder übergriffiges Verhalten seitens des Personals wurde zum Anlass genommen, die bestehenden Leitfäden und Verfahrenswege zur Prävention von und Umgang mit Gewalt in der Lebenshilfe Bamberg zu überprüfen und zu aktualisieren. Der Arbeitskreis hat sich aus Mitgliedern verschiedener Bereiche der Lebenshilfe Bamberg zusammengesetzt.

Das Ergebnis sind die hier dargestellten Leitlinien, wie z.B. die Definition von Gewalt, ein Verhaltenskodex sowie eine Selbstverpflichtung, eine Risiko- und Gefährdungsanalyse, ein Ideen- und Beschwerdemanagementsystem, Verfahrensbeschreibungen und Checklisten zur Orientierung über die gemeinsamen Werte der Lebenshilfe Bamberg und als verbindliche Handlungsrichtlinien für das konkrete Handeln in einem Verdachtsfall.

Ziele

Das vorliegende Konzept will Antworten auf folgende Grundfragen des Gelingens geben:

1. **Prävention:** Was müssen wir tun, damit keine Gewalt geschieht?
2. **Intervention:** Was müssen wir tun, wenn etwas geschieht?

Ziele nach innen

- verbindliche Standards in allen Einrichtungen und Diensten der Lebenshilfe Bamberg etablieren, um jeglichen Formen von Gewalt professionell vorzubeugen und zu begegnen
- Klarheit über das Vorgehen schaffen und eindeutige Handlungsanweisungen geben

Ziele nach außen

- Transparenz über unsere Position und unser Handeln schaffen

Leitgedanken

Um diesen Leitgedanken im Alltag umsetzen zu können, bedarf es einer Fülle an Voraussetzungen, wie z.B.:

- Sensibilisierung, Problembewusstsein schaffen und Reflexion: „Was verstehen wir unter Gewalt?“
- Fürsorgepflicht gegenüber allen Beteiligten erfüllen: Sicherheit, Schutz, Hilfe
- Transparenz und Kommunikation schaffen: Offenheit und Vertrauen statt einer Kultur des Wegschauens
- klare Leitlinien, Regelungen, Verfahren und QM-Standards
- Kenntnisse über die Rechte von Menschen mit Behinderung: Selbstbestimmung, Beteiligung, Menschenwürde etc.
- Personalkonzept (Personalauswahl, Einarbeitung, Qualifizierung)
- einrichtungsspezifische Konzeptionen (z.B. Kinderschutz, Grenzwahrende Pädagogik etc.)
- Prävention (Risikoanalyse, Information, Weiterbildung, Schutz und Stärkung von Menschen mit Behinderung)
- Information und Empowerment von Menschen mit Behinderung
- Nachsorge/Rehabilitation/Wiedergutmachung
- Sicherheit im Umgang mit Gewalt (rechtlich, pädagogisch, etc.)

Wichtiger Hinweis

Eine Weiterentwicklung und stetige Überarbeitung des Konzeptes, Verfahrenswege etc. dient der professionellen Auseinandersetzung. Es sollte kontinuierlich auf seine Praxis-tauglichkeit überprüft und bei Bedarf überarbeitet und angepasst werden. Zur Sicherstellung der Umsetzung der Qualitätsstandards wird kontinuierlich an einem wirksamen Qualitätsmanagementsystem gearbeitet.

2. Geltungsbereich, Zuständigkeiten

Geltungsbereich

Das vorliegende Konzept ist eine verbindliche Leitlinie für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter aller Einrichtungen und Dienste der Lebenshilfe Bamberg (Lebenshilfe Bamberg e.V., Bamberger Lebenshilfe Werkstätten gGmbH, Wohnheim gGmbH der Lebenshilfe Bamberg, Servicegesellschaft Soziale Dienstleistungen der Lebenshilfe Bamberg GmbH).

Dieses Konzept ersetzt nicht einrichtungsspezifische Konzeptionen, die gesetzlich erforderlich sind. Zum Beispiel:

- im Kinder- und Jugendbereich, u.a. Richtlinien der HpT, Heime und sonstige Einrichtungen für Kinder und Jugendliche und junge Volljährige mit Behinderung (BMAS, 1.7.2017): Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII: Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung)
- Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM)

Am 03.02.2021 hat das Bundeskabinett das neue Teilhabestärkungsgesetz beschlossen, in dem eine Ergänzung des § 37 SGB IX (Qualitätssicherung) geplant ist. Der neue § 37 a sieht eine ausdrückliche Verpflichtung der Leistungserbringer zu Gewaltschutzmaßnahmen in Einrichtungen ebenso vor wie eine Hinwirkungspflicht der Leistungsträger gegenüber den Einrichtungen zur Umsetzung des Schutzauftrages (Stand 2/2021).

Kooperationspartner

Externe Kooperationspartner (z.B. Therapeuten, Fahrdienste, Patenbetriebe, etc.) sind über das Gewaltschutzkonzept der Lebenshilfe Bamberg und die geltenden Leitlinien zu informieren. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe Bamberg setzt deren Anerkennung und Mitwirkung voraus.

Zuständigkeiten

Vorgesetzte

Die Vorgesetzten sind verantwortlich für die Implementierung und Umsetzung des Konzeptes in ihrer Einrichtung, d.h.

- Information über das Koordinationsteam (Ansprechpartner, Aufgaben etc.)
- Information und Sensibilisierung aller Personalmitarbeiter
- kontinuierliche Thematisierung von Risiken bzw. Vorfällen und Ermittlung von Handlungsbedarfen
- Ableitung und Erarbeitung einrichtungsspezifischer Konzeptionen
- Überprüfung der Strukturen (Regeln, Normen etc.) und Konzeptionen ihrer Einrichtung
- Information und Maßnahmen zur Stärkung und Beteiligung der Menschen mit Behinderung
- transparente und offene Kommunikation
- Sicherung der Standards (QM, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtung)
- Personalauswahl und Einarbeitung/Anleitung von neuen Personalmitarbeitern/Praktikanten/FSJ/BFD
- Ermittlung von Fortbildungsbedarfen und anderen Unterstützungsmaßnahmen
- Dokumentation, Wirksamkeit und Evaluation

Koordinationsteam

Aufgabe des Koordinationsteams ist die Sicherung der Verfahrenswege bzw. der Prozesssteuerung.

Das Koordinationsteam setzt sich zusammen aus Vertretern einzelner Abteilungen der Lebenshilfe Bamberg.

Das Koordinationsteam steht den Einrichtungsleitungen als Berater bezüglich eines adäquaten Vorgehens bei Verdacht oder erwiesenen Gewaltvorfällen zur Verfügung. Ferner begleitet es die Einrichtungen beim jeweiligen Gewaltfall.

Die Fallverantwortung obliegt immer dem Einrichtungsleiter; er gewährleistet die fachgerechte Umsetzung von Maßnahmen.

Melde- und Informationspflicht

Das Koordinationsteam ist von Vorgesetzten bzw. Vertrauenspersonen grundsätzlich über den Verdacht bzw. einen erwiesenen Gewaltvorfall der Kategorie „schwere und massive Gewaltvorfälle“ (entsprechend der *Einstufungs-Skala „Gewalt – Umgang nach Schweregrad“* der Lebenshilfe Bamberg) zu informieren.

3. Grundsätze

Im Zusammensein von Menschen mit unterschiedlichsten individuellen Eigenheiten kann es zu Grenzverletzungen, Übergriffen oder auch zu strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen kommen. Diese Tatsache fordert für unsere Lebens- und Arbeitszusammenhänge besondere Aufmerksamkeit, Sorgfalt und Reflexionsfähigkeit.

Recht auf Schutz vor Gewalt

Aggression und Gewalt im Schul-, Arbeits- und Betreuungsalltag kann von allen Beteiligten ausgehen. Bei allen Forderungen und Präventionsmaßnahmen muss sehr differenziert zwischen betreuenden und betreuten Personen als Verursacher bzw. Auslöser von Gewalt unterschieden werden. Die vorliegenden Grundsätze befassen sich vornehmlich mit Gewaltvorkommnissen in Abhängigkeitsverhältnissen, die durch Professionelle ausgeübt oder ausgelöst werden. Ohne den Zusammenhang von Gewalt und Gegengewalt ausblenden zu wollen, sind Übergriffe von Personalmitarbeitern anders zu behandeln, als Übergriffe von Menschen mit Behinderung.

Besonderes Augenmerk ist daher auf Gewalt in asymmetrischen Konstellationen zu richten. Dies gilt insbesondere für pädagogisch oder rechtlich nicht begründbare physische, psychische oder strukturelle Einwirkung auf einen Menschen zum Zweck eigener Interessen.

Ein Eingreifen bei Kindern zu deren Schutz ist anders zu werten als die gleiche Maßnahme bei einem Erwachsenen.

Gerade die Tätigkeit in den helfenden Berufen ist mit vielen Grenzerfahrungen und emotionalen Herausforderungen verbunden, die eine offene und ehrliche Auseinandersetzung mit allen im Zusammenhang mit Grenzüberschreitungen stehenden Fragen erfordert.

Mit dem Verhaltenskodex will die Lebenshilfe Bamberg ein einheitliches Grundverständnis schaffen.

Es liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten von Einrichtungen, Maßnahmen einzuführen, die die Betreuten schützen. Diese stehen in pädagogischen wie psychischen Abhängigkeiten zu den Personalmitarbeitern. Der Umgang mit Nähe und Distanz will daher sorgfältig gestaltet sein.

Auch das Personal hat ein Recht auf Schutz vor Gewalt seitens der Betreuten. Wutanfälle, Schreien, Kratzen, Verweigerung, Regelverstöße von Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen: Mit diesen Formen herausfordernden Verhaltens sehen sich viele Beschäftigte in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert.

Verhaltensweisen, die sie häufig an ihre Grenzen bringen und die sie als Provokation erleben. Gewalt von Seiten der Betreuten gegenüber dem Personal kann verschiedene Ursachen haben und bedarf einer korrekten Abklärung, z.B.

ob es behinderungsbedingt ist, Ausdruck einer Störung in der Kommunikation oder Auslöser struktureller Rahmenbedingungen ist. Zudem sollten Personalmitarbeiter Möglichkeiten kennenlernen, wie sie belastende Situationen vermeiden, bewältigen und lösen können.

Menschen mit Behinderung dagegen fühlen sich oft machtlos, fremdbestimmt und in ihren Anliegen nicht wahrgenommen. Die Folge: Gefühle von Angst, Empörung oder Kränkung prägen die Beziehung zwischen den Beteiligten.

Die Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vorbeugung von Gewalt liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten. Gelingende Prävention erfordert klare institutionelle Strukturen, die ungehinderte Reflexion und transparente Kommunikation zulassen. Einrichtungen mit rigiden, autoritären, diffusen Strukturen haben ein erhöhtes Risiko, zum Ort von Grenzverletzungen, Übergriffen und (sexualisierter) Gewalt zu werden.

4. Verhaltenskodex, Definition von Gewalt und Selbstverpflichtung

Gemäß dem Motto „Gemeinschaft. Vielfalt. Chancen“ versteht sich die Lebenshilfe Bamberg als solidarische Gemeinschaft, in der Verschiedenheit in all ihren Facetten als Bereicherung erlebt werden kann.

Gemeinsam tragen wir Verantwortung für die Würde, Rechte und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Im Mittelpunkt unseres Tuns steht der Mensch. Es ist unser Ziel, Menschen mit Behinderung neue Chancen der Partizipation und Selbstbestimmung zu eröffnen.

Als lernende Organisation verstehen wir Chancen auch als Fähigkeit, sich auf Neues einzulassen, aus Vergangenenem zu lernen, Veränderungen zu bejahen mit dem Ziel, allen Menschen ein Leben in Würde zu ermöglichen.

Verhaltenskodex

Die Lebenshilfe Bamberg hat eine sogenannte Garantenstellung inne, d.h. alle Personalmitarbeiter sind dem Schutz der Menschen mit Behinderung vor Gewalt verpflichtet.

Mit diesem Verhaltenskodex verpflichten sich alle Personalmitarbeiter der Lebenshilfe Bamberg zu einem positiven Umgang im täglichen Kontakt mit den Nutzern bzw. Kunden.

Im Verhaltenskodex werden Aussagen des Leitbildes für den pädagogischen Alltag konkretisiert. Der Verhaltenskodex beinhaltet Vereinbarungen, um den Schutz und die Sicherheit der Menschen vor körperlichen, psychischen und sexuellen Übergriffen in den Einrichtungen und Diensten zu gewährleisten.

Wir machen es uns zur Aufgabe, Menschen mit Behinderung auf höchstem fachlichem Niveau und mit bester Qualität zu unterstützen.

Unsere Nutzer sind Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen: kognitive und körperliche Einschränkungen, eingeschränkte Ausdrucksmöglichkeiten, Gewalterfahrungen, psychische Belastungen, Traumatisierungen und Pflegebedürftigkeit.

Ihre Situation ist durch ein hohes Maß an Abhängigkeit gekennzeichnet. Dadurch sind sie in besonderem Maße auf einen achtsamen Umgang angewiesen. Die Beziehung zwischen Menschen mit Behinderung und Personal beinhaltet somit ein Machtgefälle. Dieses Machtgefälle stellt einen gewaltfördernden Faktor dar.

Einrichtungen für Kinder und Jugendliche haben einen Erziehungsauftrag, der von ihnen verlangt, Grenzen zu setzen und Beziehungen zu gestalten. Dies erfordert eine kontinuierliche Reflexion des eigenen Handelns und der Prüfung, ob Maßnahmen pädagogisch begründbar, rechtlich zulässig und angemessen sind.

Die Lebenshilfe Bamberg lehnt jegliche Form von Gewalt ab. Ziel des Verhaltenskodex' ist es, die Nutzer sowie das Personal zu schützen und ihnen Handlungssicherheit für das tägliche Zusammenleben und -arbeiten in der Lebenshilfe Bamberg zu geben.

Es geht darum, Personalmitarbeiter im Umgang mit Macht zu sensibilisieren und in ihrer Verantwortung gegenüber den Menschen mit Behinderung zu unterstützen.

Gewalt kann sich in den verschiedensten Facetten des täglichen Miteinanders zeigen. Sie kann sich zwischen Personalmitarbeitern, gegenüber Nutzern als auch umgekehrt ereignen, ebenso ist sie unter den Nutzern möglich.

Dieser Verhaltenskodex fordert eine offene Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt und stellt sich gegen eine Tabuisierung. Er beinhaltet Aussagen, die sich insbesondere auf den pädagogischen Kontext beziehen und insofern die Beziehung von Personal zu Nutzern und umgekehrt in den Blick nehmen. Mit der Unterschrift am Ende dieses Verhaltenskodex' verpflichten sich alle Beschäftigten dazu, die beschriebenen Haltungen und Handlungsrichtlinien umzusetzen.

Definition von Gewalt

Was verstehen wir unter Gewalt?

Grundsätzlich wird jeder Eingriff in die Integrität – im Sinne körperlicher, seelischer und geistiger Unversehrtheit eines anderen Menschen – als Gewalt verstanden.

Dazu zählen auch Handlungsweisen, die die Verwirklichung von Selbstbestimmung und Teilhabe einschränken. Jede Maßnahme, die in Grundrechte eingreift, ist, auch wenn sie (sozial-)pädagogisch begründet werden kann, zu hinterfragen und regelmäßig auf ihre Notwendigkeit hin zu überprüfen. Eingriffe in die Grundrechte dürfen nur zum Schutz vor Fremd- oder Selbstgefährdung vorgenommen werden und müssen stets angemessen sein.

Gewalt liegt vor, wenn Menschen gezielt oder fahrlässig physisch oder psychisch verletzt oder geschädigt werden.

Gewalt heißt auch, Menschen zu veranlassen, etwas gegen ihren Willen zu tun und somit gegen ein ausgesprochenes oder unausgesprochenes Bedürfnis des Opfers zu handeln.

Es gibt keine einheitlichen und allgemeingültigen Definitionen für Gewalt. Ob jemand ein Verhalten als Gewalt erlebt, lässt sich nicht immer eindeutig objektiv feststellen. Gewalt ist ein Bestandteil des täglichen Lebens und hängt eng zusammen mit Macht und Autonomie. Gewalt ist vor allem das, was jemand als Gewalt empfindet. Gewalt ist alles, wodurch sich jemand verletzt fühlt, deshalb ist es sehr wichtig, jeden Menschen mit dem Ernst zu nehmen, was er berichtet – oder auch durch sein Verhalten zeigt.

Was ist Aggression?

Aggression ist eine Grundkraft, die Menschen befähigt, sich mit etwas auseinanderzusetzen, auf etwas zuzugehen und leitet sich aus dem lat. Begriff *aggredere* (heranschreiten), anzugreifen ab.

1. Aggression wird häufig zur eigenen Abgrenzung und Selbstbehauptung eingesetzt und ist somit nicht per se negativ. Im jeweiligen Kontext und verbunden mit einer Schädigung eines anderen, einer Sache oder sich selbst erhält der Begriff seine negative Besetzung.
2. Fachleute sehen in einer Aggression einen missglückten Kommunikationsversuch.

Gerade im pädagogischen Bereich sind diese beiden Aspekte von Aggression zu beachten und sich bewusst zu machen. Jedes Auftreten von aggressivem Verhalten bei einem Menschen mit Behinderung oder einem Personalmitarbeiter ist ernst zu nehmen. In allen Fällen werden geeignete Maßnahmen eingeleitet. Es wird unterschieden zwischen Sach-, Fremd-, und Selbstaggression.

Quelle: Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern, Bundesvereinigung Lebenshilfe, S. 61

Bei der Betrachtung des Gewaltphänomens in der professionellen Begleitung von Menschen sind daher nicht nur körperliche Übergriffe zu berücksichtigen, vielmehr müssen die Persönlichkeitsrechte bzw. Grundrechte als Grenze des professionellen Handelns wahrgenommen werden.

Im Wesentlichen sind dies:

- Unantastbarkeit der Würde
- Entfaltung der Persönlichkeit, Schutz der Intimsphäre
- Recht auf selbstbestimmte Sexualität
- Recht auf Erziehung und Bildung
- Recht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit Recht auf Information und freie Meinungsäußerung
- Recht auf Wahrung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses
- Recht auf Eigentum
- Selbständigkeit und Selbstverantwortung in einem angemessenen Rahmen

- Interessenvertretung und Beteiligung
- Recht auf körperliche Unversehrtheit
- Recht auf Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität
- Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Datenschutz)

Viele Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte, die nicht den körperlichen Bereich betreffen, werden ebenfalls als gewalttätige Handlungen erlebt.

Im Sinne eines fachlich fundierten Umgangs mit grenzverletzendem Handeln in der professionellen Begleitung ist eine Differenzierung nach Intensitätsgraden sinnvoll.

Intensitätsgrade von Gewalt

Grenzverletzungen sind Handlungen, die aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten und/oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren.

Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts, grundlegender fachlicher Mängel, struktureller Probleme, Überforderung der Personalmitarbeiter und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs.

Als Übergriffe zu werten sind beispielsweise:

- unsinnige, bzw. nicht nachvollziehbare Handlungen
- unbedachte, überzogene Machtausübung
- unkontrolliertes, nicht kontextbezogenes Ausagieren der eigenen Stimmungslage
- die Befriedigung der eigenen Bedürfnisse durch die Betreuten
- den Anderen für das eigene Handeln verantwortlich machen
- bewusstes Nichtreagieren in Situationen, die einer Reaktion bedürfen

Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt wie z.B. körperliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, sexueller Missbrauch und sexuelle Ausbeutung, Erpressung, (sexuelle) Nötigung, Verletzung des Post- und Fernmeldegeheimnisses

Hinweis

Jede Einrichtung ist somit aufgefordert, gemeinsame Regeln zu erarbeiten, die sich an den genannten Handlungsrichtlinien orientieren, d.h. wann ein eindeutiges Gewaltgeschehen vorliegt, das gemeldet werden muss und wie ein Vorfall durch pädagogische Interventionen begleitet werden kann. Das Gewaltschutzkonzept kann diese Diskussion nicht ersetzen, sondern lediglich Anhaltspunkte für diese Auseinandersetzung geben.

Formen von Gewalt

Körperliche Gewalt

- Schlagen, Kneifen, Kopfnüsse, körperlicher Misshandlung, direkte Aggression, Verletzungen
- ungefragt oder unangenehm angefasst werden, grobes Anfassen
- Zwang in Bezug auf Nahrungsaufnahme, Hygiene, Medikation
- Verweigerung von ärztlicher Behandlung
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Nahrungsaufnahme, Hygiene, Medikation (Sitzenlassen auf der Toilette, Anbringen eines Dauerkatheters ohne Indikation)
- Zwangsmobilisation oder zwanghafter Lagerung, freiheitsentziehende Maßnahmen,
- Ruhigstellung, Fixierung, Einschränkung des Bewegungsspielraums, Liegenlassen im Bett

Sexualisierte Gewalt

- Missachtung der Intimsphäre
- Verunsicherung durch zweideutige Bemerkungen, verbale sexuelle Belästigung, sexualisierte Sprache
- unterlassene Unterstützung einer angemessenen sexuellen Entwicklung
- Verhinderung eines angemessenen Auslebens der Sexualität
- Übergriffe wie anzügliche Blicke, Belästigung, Missbrauch, Vergewaltigung
- erotischer Lustgewinn in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Zwang zur Prostitution

WhatsApp und Co: Verboten ist für jeden gleich welchen Alters ...

- die Herstellung und Verbreitung von Gewaltdarstellungen (§ 131 Strafgesetzbuch - StGB)
- » die Herstellung und Verbreitung von Medien mit extremistischen Inhalten (z. B. Nazisymbolen, rechtsextremistischen Texten, §§ 86, 86a, 130 StGB)
- das Anbieten, Überlassen oder Zugänglichmachen von Pornografie an Personen unter 18 Jahren (§ 184 StGB)
- das unaufgeforderte Zusenden von Pornografie auch an Personen über 18 Jahren (§ 184 StGB)
- das Vorführen oder sonstige Zugänglichmachen von Pornografie an Orten, zu denen Personen unter 18 Jahren Zugang haben (§ 184 StGB)

Grundsätzlich gilt, dass Sie explizit die Einwilligung der Klienten bzw. deren gesetzlichen Betreuern benötigen, wenn Sie Daten/Handynummern speichern, verwenden oder weitergeben.

Generell darf WhatsApp im dienstlichen Kontext nicht verwendet werden, da die Nutzung gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) verstößt.

Psychische Gewalt und verbale Gewalt

- ‚gewaltsame‘ Kommunikation: respektlose Sprache, verbale Verletzung und Beleidigung, Anstarren und ungefragt zu Duzen, Beschimpfen, Bevormundung, Sprechverbot, Ironie, Sarkasmus, moralisierende Bewertung
- Strafen, Ausschluss aus der Gruppe oder von Aktivitäten
- Duldung von belästigenden, bevormundenden oder benachteiligenden Verhaltensweisen anderer Personen
- mangelnde Rücksichtnahme sowie distanziertes oder auch distanzloses Verhalten, Respektlosigkeit und Diskriminierung
- Bevormundung, Verkindlichung und Missachtung von Selbstbestimmungs-Äußerungen
- Verlust der professionellen Rolle, z.B. indem anvertrauten Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen ungerechtfertigt Verantwortung oder Schuld zugewiesen wird
- Einschüchterung und Drohung
- emotionale Erpressung
- Unterschätzung und Überforderung
- soziale Isolation, Ignorieren und
- Liebesentzug
- Machtmissbrauch und Diskriminierung
- Mobbing

Materielle Gewalt

- fehlender Respekt vor persönlichem und öffentlichem Eigentum
- Diebstahl/Enteignung
- Unterschlagung

Gewalt durch Regeln oder Strukturen (Strukturelle Gewalt)

Es gibt auch eine „verdeckte“ Form von Gewalt, die nicht direkt von Personen ausgeht, sondern durch Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund von Strukturen. Sie wird häufig auch als strukturelle Gewalt bezeichnet.

Diese Gewaltform äußert sich in Strukturen, Werten, Normen und Machtverhältnissen, die Menschen darin einschränken, sich in ihren Bedürfnissen zu entfalten und ihnen nur wenig Handlungs- und Gestaltungsspielraum lassen. Dies kann sich in starren Plänen und Regeln, intransparenten Entscheidungen, in eingeschränkten Wahlmöglichkeiten bzgl. Wohnform/Arbeitsplatz, unklare Organisation, mangelnden Mitwirkungsmöglichkeiten etc. zeigen.

Hier sollte die grundlegende Frage danach gestellt werden, ob sich die Strukturen den Menschen anpassen oder ob die Menschen sich nach den Vorgaben der Einrichtung richten müssen.

Erläuterung

Es gibt einen engen Zusammenhang zwischen aggressivem Verhalten oder gewalttätigen Handlungen seitens Menschen mit Behinderung und Bedingungen struktureller Gewalt gibt. Auffällige Verhaltensweisen werden besonders häufig bei Menschen beobachtet, die in Einrichtungen betreut werden und starren Tagesabläufen unterworfen sind, die im Gegensatz zu ihren individuellen Bedürfnissen und Wünschen stehen. Aus einem hohen Maß an Fremdbestimmtheit und der durch Frustration hervorgerufenen Aggression entstehen vielfach Konflikte und Gewaltanwendungen.

Daher lohnt sich ein kritischer Blick auf die bestehenden Regeln und Strukturen, ob sie in dieser Form erforderlich sind oder es Möglichkeiten der Veränderung gibt. Ziel sollte es sein, eine möglichst große Transparenz über bestehende Strukturen oder Regeln herzustellen und sie pädagogisch zu begründen.

In der Begleitung, Assistenz und Pflege zählen zu dieser Gewaltform u. a. soziale Lebensbedingungen und Regeln wie z.B.:

- ungeeigneter Wohn- oder Arbeitsraum, feste Besuchszeiten, fehlendes (Taschen-) Geld, reizarmes Umfeld, eingeschränkte Außenkontakte, Barrieren für Freundschaften und Beziehungen, fehlender Intimbereich, vorgeschriebene Tätigkeiten in der Gruppe, rigide Freizeitgestaltung
- willkürliche Regelungen und Vereinbarungen
- Verweigerung der Rechte und Einschränkung der Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit
- inadäquate Betreuungskonzepte
- fehlender Einsatz von Hilfs- und Kommunikationsmitteln wie z.B. Methoden der Unterstützten Kommunikation
- unzureichender Schutz der Privat- und Intimsphäre sowie der mangelnde Schutz vor psychischer, physischer und sexueller Gewalt
- unzureichende Personalausstattung, unzureichende Diagnostik und Behandlung aufgrund minimaler finanzieller Ressourcen
- nicht barrierefreie, undeutliche, unklare und/oder unzulängliche Infrastruktur und Mittel, d.h. u.a. mangelnde Umgebungssicherheit – nicht durchgeführte Reparaturen im Haushalt, fehlende Handläufe, Fehlen barrierefreier Umwelten
- Auslegung des Betreuungsrechtes zu Ungunsten des Betreuten
- eine überstürzte Heimunterbringung
- strukturelle Rücksichtslosigkeit von Ämtern und Behörden im Umgang mit und der Förderung von Menschen mit Behinderungen
- Verletzung des Datenschutzes

Im Rahmen dieses Verhaltenskodex' möchten wir dem Bereich der Pflege und dem pädagogischen Handeln besondere Beachtung widmen.

Vor allem in der Pflege von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sind eventuell Pflegemaßnahmen erforderlich, die der Gesundheitsfürsorge und -erhaltung dienen, von den Betroffenen aber mitunter als unangenehm empfunden werden. Dies gilt es sich stets bewusst zu machen und die Haltung gegenüber den betreffenden Personen entsprechend auszurichten.

Folgend finden sich hierzu einige negative Beispiele:

Gewalt in der Pflege äußert sich durch Achtlosigkeit hinsichtlich geschlechtsspezifischer und gendersensibler Pflege, mangelndes Gewähren von Intimsphäre, willkürliches Anfassen und Berühren ohne Ankündigung, zu wenig Zeit bei der Pflege, mangelnde Achtsamkeit bei der Pflege (zu kalter Raum, kaltes Wasser, falsche Durchführung...), unangenehme körperliche Pflegemaßnahmen usw.

Pädagogisch-therapeutische Gewalt äußert sich durch unüberlegte Gestaltung von Nähe und Distanz, willkürliche Beziehungsgestaltung, (unreflektiertes) Übertragen von eigenen Werten, abwertende Haltung, willkürliches Einsetzen von Konsequenzen und Strafen, Ausschluss aus der Gruppe oder von Aktivitäten, Entzug von Essen, Eigentum und Genussmitteln, Vorenthalten von Informationen und Wahlmöglichkeiten, Gabe von falschen und unzureichenden Informationen usw.

Selbstverpflichtung

Mit der Unterschrift verpflichten sich alle Beschäftigten der Lebenshilfe Bamberg, die im Verhaltenskodex aufgeführten Inhalte zu achten und ihr persönliches Handeln danach auszurichten.

Durch verantwortungsvolles Eintreten gegen Gewalt trägt jeder zur Umsetzung bei und unterstützt die Weiterentwicklung in unseren Einrichtungen zum Wohle aller.

Selbstverpflichtungserklärung



Eine wertschätzende und respektvolle Haltung gegenüber Nutzern und Kollegen ist die Basis jeden Handelns in der Lebenshilfe Bamberg. Wir begegnen Menschen mit Empathie und Achtsamkeit. Da Menschen mit Behinderung besonders gefährdet sind für körperliche, psychische und andere Formen von Gewalt, haben ihr Schutz und ihre Sicherheit in unserer Arbeit oberste Priorität. Jeder Personalmitarbeiter trägt dafür Verantwortung.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung verpflichten sich alle Beschäftigten, Ehrenamtlichen, Beauftragten, Freiwilligendienstleistenden und Praktikanten zur Einhaltung des Verhaltenskodex der Lebenshilfe Bamberg.

- Als Teil der Lebenshilfe Bamberg achte ich die Eigenart jedes Kindes, Jugendlichen und Erwachsenen. Ich begleite und unterstütze die Menschen in ihrer persönlichen Lebensgestaltung und achte ihre Privatsphäre und Individualität.
- Mein pädagogisches Handeln orientiert sich am Recht der Menschen mit Behinderung auf Selbstbestimmung. Ich achte auf ihre Fähigkeit, eigene Entscheidungen zu treffen und unterstütze sie in ihrer Wahlfreiheit nach Interessen und Bedürfnissen. Ich verpflichte mich, die Entscheidungsfindung zu unterstützen und die möglichen Freiheitsgrade jedes Einzelnen zu wahren.
- Nehme ich gewaltfördernde Rahmenbedingungen (Regeln, Strukturen) wahr, setze ich mich für deren Reflexion und Änderung ein.
- Ich begegne Menschen mit Behinderung jederzeit zugewandt und im Umgangston angemessen – auch bei hoher Aufgabenfülle und besonderen Herausforderungen.
- Ich achte das Recht der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit und übe keine Form von Gewalt – weder physischer, verbaler, psychischer noch sexueller Art – aus. Bei Selbst- und Fremdgefährdung greife ich konsequent schützend ein.
- Begrenzende Handlungen im Sinne körperlicher Interventionen gegenüber Nutzern darf ich nur durchführen, wenn sie in einem pädagogischen Zusammenhang stehen und mit dem Vorgesetzten der Einrichtung und den Eltern bzw. gesetzlichen Vertretern abgestimmt sind und unter Achtung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgen. Zur Abwehr von Angriffen und Beseitigung von Gefahrenlagen ist Notwehr bzw. Nothilfe gem. § 32 Strafgesetzbuch erlaubt. Außerdem muss ich eine solche Handlung immer schriftlich dokumentieren. Nur in dieser Form kann körperliche Intervention angemessen sein.
- Ich achte im zwischenmenschlichen Kontakt mit Nutzern und Kollegen die persönlichen Grenzen und zeige je nach Situation und Kontext ein angemessenes Verhalten von Nähe und Distanz. Mein Handeln und mein Umgang richte ich ausschließlich an den beruflichen Aufgaben aus. Meine persönlichen bzw. privaten Bedürfnisse grenze ich konsequent ab.
- Mein pädagogisches Verhalten ist transparent, einschätzbar und verbindlich.
- Als Teil eines Teams Sorge ich für ein Arbeitsklima, das sich durch Offenheit, Reflexion und Aufmerksamkeit für Anzeichen von Missbrauch oder Gewalt auszeichnet.
- Kollegiale Unterstützung und gemeinsame Verantwortung prägen unsere Arbeitskultur. Wir geben uns gegenseitig Rückmeldung und holen Unterstützung in schwierigen Situationen.
- Vermute bzw. erlange ich Kenntnis von einer Form unangemessener Interventionen und Gewalt, verpflichte ich mich, die zuständigen Vorgesetzten in Kenntnis zu setzen.
- Als Teil der Lebenshilfe Bamberg bin ich Vorbild und zeige dies durch mein Verhalten.

Name/Datum

Unterschrift

5. Maßnahmen zur Prävention von und zum Umgang mit Gewalt

Prävention von Gewalt – Was müssen wir tun, damit keine Gewalt geschieht?

Ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Vorbeugung von Gewalt ist es, dass Präventionsarbeit keine zeitlich begrenzte oder einmalige Maßnahme ist, sondern kontinuierlich und aktiv betrieben werden muss. Nur so können eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens aufgebaut, Haltungen und Verhalten stetig reflektiert und Lösungen für schwierige Situationen gefunden werden.

Haltung und Fachkompetenz

Alle Beschäftigte der Lebenshilfe Bamberg sind sich darüber bewusst, dass sie eine Vorbildfunktion in ihrer Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft übernehmen. Akzeptanz und Wertschätzung prägen die Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen zu allen Menschen im Kontext der Lebenshilfe.

Im Mittelpunkt unseres Interesses stehen die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Menschen. Sie sind Ausgangspunkt für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung und eine wichtige Orientierung. Wir gestalten den Umgang mit Nähe und Distanz verantwortungsbewusst. Dies gilt insbesondere in der Begegnung mit Menschen, die sich nicht selbst äußern können oder umfassend auf Unterstützung angewiesen sind.

Wir erwarten Reflexionsbereitschaft von unseren Personalmitarbeitern gegenüber der eigenen Haltung und dem eigenen Tun. Aktive und passive Kritikfähigkeit unseres Personals ermöglichen eine offene fachliche Auseinandersetzung über alle Ebenen, mit dem Ziel der gemeinsamen Weiterentwicklung.

Schutz der Persönlichkeitsrechte

Ungeachtet ihrer geschlechtlichen, nationalen, religiösen, sexuellen Identität, ihren Einschränkungen oder ihrer Hautfarbe behandeln wir alle Menschen gleich. Wir teilen die Überzeugung, dass allen Menschen dieselben Rechte zustehen.

Wir achten die Individualität und Würde jeder Persönlichkeit mit ihren lebensgeschichtlichen Erfahrungen, kulturellen Hintergründen und geschlechtsspezifischen Erfordernissen. Wir respektieren ihre Wünsche und Bedürfnisse.

Wir bejahen die individuellen Grenzen und die Privatsphäre aller Beteiligten in der Lebenshilfe Bamberg. Wir sehen uns als Fürsprecher von Menschen mit Behinderung und unterstützen sie bei der Wahrung ihrer Grenzen, wenn sie hierbei Hilfe benötigen.

Wir achten das Recht auf Intimsphäre für alle Menschen. Dies gilt insbesondere bei Menschen mit pflegerischem Unterstützungsbedarf.

Information, Stärkung und Beteiligung von Menschen mit Behinderung

Die Klärung eigener Wünsche und Bedürfnisse ist die Voraussetzung, um diese wahrnehmen und verdeutlichen zu können. Wir legen Wert darauf, Menschen mit Behinderung dazu zu befähigen, ihre Bedürfnisse ausdrücken zu können. Dafür erhalten sie die Hilfe, die sie benötigen. Wir unterstützen die Ausübung des Rechts auf selbstbestimmte Sexualität und die Entwicklung dieser.

Information von Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Betreuer

Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Betreuer sollten von den Vorgesetzten aller Einrichtungen über diese Handreichung der Lebenshilfe Bamberg informiert werden und aktiv in die Umsetzung mit einbezogen werden. Zudem werden sie ermutigt, Beobachtungen zu melden.

Kommunikation

Wir praktizieren eine Kommunikation mit bewusster Wortwahl. Dabei schätzen wir alle Personen als gleichwertige Gesprächspartner. Wir achten auf Nachvollziehbarkeit von Dokumentation sowie Transparenz, Verbindlichkeit und Glaubwürdigkeit im Rahmen der Kommunikation. Insbesondere tragen wir für Verständlichkeit für Menschen mit Behinderung Sorge, z.B. auch durch den Einsatz von Leichter Sprache und Methoden der Unterstützten Kommunikation.

Strukturen

Der bewusste Umgang mit Machtstrukturen innerhalb unserer Organisation ist uns ein hohes Anliegen. Wir erwarten dahingehend die Reflexionsbereitschaft bei allen Beteiligten und fördern diese durch verschiedene Weiterentwicklung der strukturellen Angebote (Fallbesprechungen, Supervision, Fortbildung). Wir messen der Bedingungen einen hohen Stellenwert bei. Transparenz, Flexibilisierung und Förderung der Durchlässigkeit sind wichtige Themen, um allen Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten.

In diesem Zusammenhang ist es ein Ziel, gewaltfördernde Bedingungen zu erkennen, zu verändern und auszuschalten. Die Erarbeitung von Kriseninterventionsplänen vermittelt den beteiligten Personen Handlungssicherheit. Dieser Plan ermöglicht einen einheitlichen und transparenten Umgang mit herausfordernden Situationen und wird regelmäßig reflektiert.

Personal-Fürsorge – Gewalt gegen Beschäftigte

Dem Bereich der Personal-Fürsorge wird ein hoher Stellenwert beigemessen. Hierzu leisten alle Beschäftigten der Lebenshilfe Bamberg im Rahmen ihrer Kompetenzbereiche ihren Beitrag.

Die Lebenshilfe Bamberg als Arbeitgeber trägt Sorge für arbeitsrechtlich gesicherte Rahmenbedingungen als Voraussetzung zur Erfüllung der Aufgaben in dem jeweiligen Arbeitsbereich, fördert Motivation durch transparente Ziele und pflegt eine respektvolle Rückmeldungskultur auf allen Ebenen. Vorgesetzte sind verantwortlich für präventive Maßnahmen zum Schutz ihrer Personalmitarbeiter wie z.B. eine Gefährdungsbeurteilung, Schulung in Deeskalationstechniken und Nachsorge bei Übergriffen. Alle Beschäftigten sind zudem aufgefordert, Überforderungs- und Überlastungssituationen anzuzeigen.

1. Extremereignisse immer melden*:

insbesondere schwere Körperverletzungen, Sexualdelikte oder (Raub-)Überfälle, auch auf dem Arbeitsweg.

Dabei müssen auch Beschäftigte berücksichtigt werden, die das Geschehen miterlebt oder Betroffenen geholfen haben und dadurch ebenfalls psychisch belastet sein können.

Zu den Extremereignissen zählen beispielsweise auch Brandunglücke mit Schwerverletzten oder Toten sowie Unfalltod, Suizid oder schwere Verletzungen von Schutzbefohlenen beziehungsweise betreuten Personen.

*Achtung: Sofern keine Meldepflicht für den jeweiligen Arbeitsunfall besteht, muss für die Meldung an die BGW die Zustimmung der versicherten Person vorliegen!

2. Gewaltereignisse immer dann melden*, wenn psychische Auffälligkeiten bei direkt oder indirekt betroffenen Beschäftigten bemerkbar werden. (*siehe Hinweis zu 1.)

Jeder Gewaltvorfall ist ein Arbeitsunfall. Bei Arbeitsunfällen gilt generell eine Meldepflicht, sobald es zu einer über drei Kalendertage hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit kommt oder ein Todesfall vorliegt. Doch bei Gewalt- oder anderen Extremereignissen können psychische Folgen zeitverzögert auftreten. Daher empfiehlt die BGW dies zu melden – auch wenn keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit vorliegt

Jeder Übergriff mit Verletzungsfolgen muss dokumentiert werden.

Zum Thema Selbstsorge und Förderung des physischen und psychischen Ausgleichs haben Beschäftigte auch die Möglichkeit, innerbetriebliche Angebote zu nutzen.

Die Bereitschaft zu themenorientierter Fort- und Weiterbildung auf allen Ebenen trägt maßgeblich zur Vermeidung und Bewältigung von Gewaltsituationen bzw. aggressivem Verhalten bei. Hierzu zählen beispielhaft: Fortbildung zum Umgang mit herausforderndem Verhalten und Aggression, Führung etc. sowie Supervision.

Intervention bei Gewaltvorfällen – Was müssen wir tun, wenn etwas geschieht?

Zuständigkeiten

Bei jeglichen Vorfällen von Gewalt (vermutet oder beobachtet) sind die zuständigen Vorgesetzten (Leitungen von Einrichtung bzw. Dienst) verantwortlich für die Einhaltung der Verfahrenswege. Dies gilt unabhängig davon, von wem die Gewalt ausgeübt wurde bzw. wer davon betroffen ist. Orientierung für ein adäquates Vorgehen bieten die entsprechenden Checklisten.

Vorgehen

1. Schritt:

Beobachter bzw. Betroffener meldet Gewaltvorfall an direkten Vorgesetzten oder an Vertrauensperson der Einrichtung.

2. Schritt:

Einrichtungsleitung informiert das Koordinationsteam bei Vorfällen der Kategorie „schwere bzw. massive Gewaltvorfälle“.

3. Schritt:

Koordinationsteam berät/begleitet die Einrichtungsleitung bezüglich des weiteren Vorgehens.

Bei Verdacht bzw. Beobachtung von Vorfällen werden diese mit den gültigen Checklisten und Beobachtungs- bzw. Meldbögen bearbeitet, erfasst und dokumentiert (als Anlage oder im QM hinterlegt).

Körperliche Auffälligkeiten werden in jedem Fall dokumentiert (nur in Schriftform oder auf Körperschemazeichnung, keine Fotoaufnahmen (Verletzung der Persönlichkeitsrechte – Fotos sind nur von Ärzten oder der Polizei zulässig)) und weiter beobachtet. Dies gilt ebenso für Veränderungen im Verhalten.

Verhalten in einer akuten Gewaltsituation – Krisen- und Notfallplan

Die Beobachtung einer akuten Gewaltsituation erfordert situationsgemäßes Eingreifen. Dabei ist dieses Eingreifen von der Art und Weise der geäußerten Gewalt und den beteiligten Personen abhängig. Priorität hat der Schutz der Personen, die von Gewalt bedroht sind. Dies gilt auch für den Schutz der eigenen Person. Zur Abwehr von Angriffen und Beseitigung von Gefahrenlagen ist Notwehr bzw. Nothilfe gem. § 32 Strafgesetzbuch erlaubt. Danach ist Notwehr die Verteidigung, die erforderlich ist, um einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwenden. „Die Verteidigungshandlung muss geeignet und erforderlich sein, den Angriff zu brechen ... und es ist das mildeste Mittel zu wählen ... Das Notwehrrecht ist eingeschränkt, wenn der Angriff von schuldunfähigen Personen bzw. schuldlos Handelnden ausgeht Es muss geprüft werden, ob es zumutbar ist, den Angriff hinzunehmen bzw. ihm auszuweichen“ (StGB § 32).

Bei Ereignissen, aus denen schwerwiegende Verletzungen resultieren und/oder die Außenwirkung haben und/oder die den Alltag erheblich beeinträchtigen, werden die Vorgesetzten sofort in Kenntnis gesetzt.

Die Androhung von Gewalt sowie die Ausübung von Gegengewalt als erzieherische Maßnahme sind verboten. Der Einsatz von Gegengewalt zum Schutz von Anderen und sich selbst darf nur das letzte Mittel sein.

Schutzhandlungen wie z.B. kurzzeitiges Festhalten, Abwehren von Angriffen sind zu reflektieren und zu dokumentieren.

Zwangsmaßnahmen wie z.B. Fixieren, Einsperren sind pädagogisch nicht begründbar und nur zum Schutz vor Selbst- und Fremdgefährdung zulässig und bedürfen einer richterlichen bzw. ärztlichen Genehmigung.

Die aktuellen und bei den Beschäftigten bekannten Kriseninterventionspläne kommen

zur Anwendung. Ziel ist immer, durch entsprechende Maßnahmen eine Eskalation der Situation zu verhindern. Beim Auftreten einer Gewaltsituation haben Personalmitarbeiter grundsätzlich einen Anspruch auf Unterstützung durch diensthabende Kollegen und Vorgesetzte. In allen Fällen bei auftretender Gewalt, in denen Beschäftigte auch nach Rücksprache mit diensthabenden Kollegen und einer gemeinsamen Bewertung der Sachlage weitere Unterstützung benötigen, ist die Leitung über die dienstlichen oder privaten Kontaktdaten hinzuzuziehen.

Nachbearbeitung

Das Auftreten von Gewalt bedarf in jedem Fall einer gründlichen Nachbearbeitung zur Vermeidung von Wiederholungen. Die Leitung ist in Bezug auf das weitere Vorgehen in hohem Maß gefordert, Verantwortung im Abwägen und Einschätzen der folgenden Schritte zu zeigen: z.B. Gestaltung der Gespräche zur Klärung der Vorkommnisse, Einleitung weiterer Schritte wie Freistellung von Beschäftigten, Entzerrung von Gruppensituationen, Information oder Einbeziehen der Angehörigen bzw. der gesetzlichen Betreuer.

Über die Dokumentation werden diese Ereignisse festgehalten und lassen sich darüber nachvollziehen.

Wichtig zur gemeinsamen Aufarbeitung und Ursachenforschung ist die Reflexion der Gewaltsituation. Hierzu schaffen Personal- oder Teamgespräche eine breite Basis für mögliche Lösungsansätze.

Zur persönlichen Aufarbeitung kann Supervision/gezielte Beratung beantragt werden. Liegen Hinweise auf Straftaten vor, werden diese ernstgenommen und es wird Sorge getragen, dass sämtliche Umstände aufgeklärt und nachverfolgt werden. Vorgesetzte stehen hierbei in besonderer Verantwortung. Fach- bzw. Sozialdienste werden über ihre beratende Funktion bei der Nachbearbeitung und Bewältigung der Gewaltsituation eingebunden.

Zusammenarbeit mit der Polizei und Rechtsanwalt

Das Koordinationsteam entscheidet in Abstimmung mit der Geschäftsführung, ob die Polizei mit einbezogen bzw. Strafanzeige gestellt werden soll.

Zur Klärung, ob ein Gewaltvorfall strafrechtlich relevant ist, berät uns

- ein Rechtsanwalt
- der Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer in Oberfranken

Grundsätzlich gilt zu beachten

- Beratung einholen vor Erstattung einer Strafanzeige
- **Offizialdelikte*** verfolgt die Staatsanwaltschaft von Amts wegen im Gegensatz zu sogenannten Antragsdelikten
- wenn Strafanzeige bei Offizialdelikt erfolgt ist, kann diese nicht zurückgezogen werden
- bei Ermittlungsverfahren keine Befragung/Nachforschung unsererseits gegenüber dem Betroffenen bzw. dem Beschuldigten. Befragung darf allein durch Ermittlungsbehörden erfolgen, ansonsten Vorwurf der Manipulation
- Gesetzlichen Betreuer sofort informieren
- alle Vorgänge, Gespräche etc. sind vollständig zu dokumentieren. Die Staatsanwaltschaft kann die Dokumentation beschlagnahmen
- Beschäftigte können als Zeugen benannt werden
- Beteiligte werden von uns adäquat pädagogisch begleitet (Opferschutz etc.)
- Beweismittel sichern (ärztliches Attest etc.)
- Abklärung eines Rechtsbestandes für Opfer und Beschuldigten

* Beispiele für Offizialdelikte: schwere Körperverletzung, Nötigung, Vergewaltigung- (versuch), Betrug o.ä.

Krisenkommunikation

Mit einer Stimme sprechen!

Die Lebenshilfe Bamberg hat einen guten Ruf. Damit dies so bleibt, muss in einer Krise schnell reagiert werden.

Nachrichten verbreiten sich wie ein Lauffeuer, Emotionen kochen hoch. Schnell machen Gerüchte und falsche Informationen die Runde. Wir möchten innerhalb der Lebenshilfe informieren und aufklären und Sachverhalte richtig darstellen. Es geht nicht darum, Missstände unter den Teppich zu kehren, sondern Offenheit, Transparenz und eine schnelle Aufklärung stehen im Vordergrund.

- Wir möchten verhindern, dass wir von Missbrauchsvorfällen aus der Zeitung oder über Soziale Medien erfahren. Deswegen äußern Sie Ihren Verdacht, Ihre Beobachtungen bitte intern, damit wir vorbereitet sind und Schritte einleiten und Aufarbeitung betreiben können.
- Bitte bedenken Sie den Schaden, der auf die Lebenshilfe Bamberg zukäme, wenn Missbrauchsvorfälle oder massive Grenzüberschreitungen ohne unser Wissen an die Öffentlichkeit kämen. So hat z.B. die Berichterstattung des Teams Wallraff im Februar 2017 über Gewaltvorfälle in Lebenshilfe-Einrichtungen einen Shitstorm bei der Bundesvereinigung der Lebenshilfe ausgelöst, der über Wochen, Monate und Jahre das Image der Lebenshilfe geschädigt hat. Nur mit einem ganz klar geregelten und gelebten Vorgehen bei Gewaltvorwürfen können wir den Image-Schaden begrenzen.
- Im Namen der Lebenshilfe darf nur die Geschäftsführung an die Medien (Zeitung, TV) herantreten bzw. beauftragt den Referenten für Öffentlichkeitsarbeit. Ausschließlich die Geschäftsführung entscheidet, wer was wie in der Öffentlichkeit kommuniziert.
- Auch alle anderen relevanten Gruppen werden zeitnah und in angemessener Form informiert, z.B. Vorstand, Angehörige, Mitglieder, Journalisten, Betriebsrat, Personal u.a. Die Information erfolgt über die Geschäftsführung oder diese beauftragt den Referenten für Öffentlichkeitsarbeit bzw. die Vorgesetzten.

6. Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes

Handlungsebenen und Verantwortlichkeiten

Handlungsebene ORGANISATION – verantwortlich: Geschäftsführung

Grundsätze und Leitgedanken

- Ziele
- Ethische Grundaussagen
- Geltungsbereich und Zuständigkeiten
- Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung
- Öffentlichkeitsarbeit (inkl. Homepage) – Krisenkommunikation

Struktur

- Führungsverständnis
- Verantwortlichkeiten (Vorgesetzte, Personal, BR, WR, Frauenbeauftragte)
- Ansprechpartner/Anlaufstellen
- Organisationskultur

Prozesse

- Abläufe und Verfahrenswege bei Verdacht bzw. (drohender) Gewaltanwendung
- QM-Standards
- Checklisten zum Vorgehen bei Gewaltvorfällen
- Evaluation: Überprüfung und Bewertung zur Wirkungskontrolle, Steuerung und Reflexion im Sinne einer Lernenden Organisation

Handlungsebene PERSONAL/TEAMS – verantwortlich: Vorgesetzte

Struktur

- Benennung einer Vertrauensperson/Ansprechpartner „Gewaltprävention und -intervention“ in jeder Einrichtung
- Risiko- und Gefährdungsanalyse ist vorhanden und wird regelmäßig überprüft
- einrichtungsspezifische Konzeptionen mit Aspekten der Gewaltprävention
- Personalauswahl/Anforderungsprofile/Stellenbeschreibungen
- Kommunikation (Erreichbarkeit, Offenheit, Transparenz, Wertschätzung)
- Einarbeitung und Anleitung neuer Personalmitarbeiter/Praktikanten etc.
- Teamentwicklung/-besprechungen: Vertrauens- und Fehlerkultur etablieren
- Personalgespräche/Zielvereinbarungen
- Richtlinien für Freiheitsentziehende Maßnahmen
- Kollegiale Beratung/Supervision/Fallbesprechungen/Psychohygiene
- Job-Rotation

Prozesse

- Umsetzung von Verhaltenskodex & Selbstverpflichtung
- kontinuierliche Thematisierung und Überprüfung
- Entwicklung und Umsetzung präventiver Strukturen und Maßnahmen
- Beschwerdewege (internes Beschwerdemanagement und BUBL) bekanntmachen bei allen Beschäftigten (inkl. FSJ/BFD, Praktikanten) und Menschen mit Behinderung, Betreuern, Angehörigen
- Schutz, Sicherheit und Hilfe gewährleisten
- Kompetenzanalyse für alle Personalmitarbeiter zur Bedarfsanalyse von erforderlichen Weiterqualifikationen: Schulungen/Trainings
- Interventionsstrategien etablieren
- Einarbeitung in den Krisen- und Notfallplan
- Nachsorge-Maßnahmen: Opferschutz, Begleitung von Beschuldigten und Aktualisierung von Präventionsmaßnahmen bei Bedarf
- Information über Menschen mit Behinderung (Biografie, Behinderung) an alle Beteiligten unter Beachtung des Datenschutzes
- Information des Personals über Fachstellen und Hilfesysteme
- Kontrolle, Dokumentation, Datenschutz und Wirksamkeit/Evaluation

Handlungsebene MENSCHEN MIT BEHINDERUNG – verantwortlich: Vorgesetzte

- Opferschutz
- Begleitung des Beschuldigten
- Schutz und Stärkung (Empowerment) von Menschen mit Behinderung
- Information über Rechte/Verhaltenskodex des Personals/Anlaufstellen/Ansprechpartner

- Beteiligung an Regeln, Alltagsgestaltung
- Beschwerdewege: internes Ideen- und Beschwerdemanagement und BUBL bekannt machen
- Beteiligung von Selbstvertretern (WR, Frauenbeauftragte, etc.)
- Nutzer – Beurteilungen:
- Zufriedenheitsbefragung, Evaluation der Qualität unserer Dienstleistung

Handlungsebene ELTERN, ANGEHÖRIGE und GESETZLICHE BETREUER – verantwortlich: Vorgesetzte

- Information über Rechte/Verhaltenskodex des Personals/Anlaufstellen/Ansprechpartner
- Beschwerdewege: internes Ideen- und Beschwerdemanagement und BUBL bekannt machen
- Beteiligung von Eltern- und Betreuerbeiräten

Handlungsebene: EXTERNE KOOPERATIONSPARTNER – verantwortlich: Vorgesetzte

- Information externer Kooperationspartner (z.B. Therapeuten, Fahrdienste, Patenbetriebe, etc.) über das Gewaltschutzkonzept der Lebenshilfe Bamberg und die geltenden Leitlinien.
- Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe Bamberg setzt deren Anerkennung und Mitwirkung voraus.
- Ermutigung der Kooperationspartner, bei Verdacht oder Beobachtung Gewaltvorkommnisse zu melden.

Implementierung

zuständig: Vorgesetzte jeder Einrichtung für alle Personalmitarbeiter inkl. neuer Personalmitarbeiter, FSJ/BFD, Praktikanten, ehrenamtliche Mitarbeiter

- Festlegung eines Ansprechpartners bzw. einer Vertrauensperson für kontinuierliche Thematisierung, Prävention und als Ansprechpartner bei Vermutungen bzw. Beobachtung von Gewalt
- Einführung und Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes: Leitgedanken, ethische Grundaussagen, Definition von Gewalt etc.
- Überprüfung der einrichtungsspezifischen Konzeption bzw. entsprechende Anpassung
- Einführung des ‚Verhaltenskodex‘ und Unterzeichnung der Selbstverpflichtung durch jeden Beschäftigten in jeder Einrichtung
- Information über Verfahrenswege und Maßnahmenkataloge:
 - **Präventive Maßnahmen:** Was müssen wir tun, damit keine Gewalt geschieht? – aus Gefährdungs- und Risikoanalyse Maßnahmen ableiten
 - **Interventionsstrategien:** Was ist bei (drohender) Gewaltanwendung zu tun? – Maßnahmen inkl. Krisen- bzw. Notfallplan in akuten Krisen, Abläufe und Verfahrenswege, Checklisten zum Vorgehen bei Gewaltvorfällen
- Instrumente zur Nachsorge, Dokumentation, Überprüfung bestehender Präventionsmaßnahmen und deren Weiterentwicklung etc.
- Information über Beschwerdewege (internes Ideen- und Beschwerdemanagement und BUBL) an alle Beschäftigte (inkl. FSJ/BFD, Praktikanten) und Menschen mit Behinderung, Betreuer, Angehörige
- Maßnahmen zur Stärkung und Beteiligung von Menschen mit Behinderung
 - Angebote, wie z.B. Empowerment, Gewaltprävention, Streitschlichter-Programm o.ä.
 - Informationen zu BUBL u.ä.
 - Einbindung von Selbstvertreter
 - Einbindung von Eltern- und Betreuerbeiräten
 - Einbindung von Nutzern – Zufriedenheitsbefragung, u.ä.



Quelle: <https://www.bubl.de/>

Telefonnr.: **08000 118 018** (der Anruf ist **kostenfrei**)

E-Mail: info@bubl.de

Adresse: **LVG & AFS Nds. HB e. V.**
Stichwort: Bubl
Schillerstraße 32
30159 Hannover

Wenn der Anrufer

- keine Adresse
- keine Telefonnummer und
- keinen Namen

hinterlassen möchte, erfolgt Bearbeitung der Anfrage **anonym**.

7. Qualifizierungen

Um Hilfslosigkeit und Überforderung beim Personal abzubauen, ist eine stetige Weiterentwicklung ihrer fachlichen Qualifikation erforderlich. Die vorhandenen Leitlinien, Verfahrenswege, Qualitätsstandards und Unterstützungssysteme sollen allen Personalmitarbeitern bekannt sein und von ihnen angewendet werden. Eine kontinuierliche und aktive Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewaltprävention“ schafft zudem eine professionelle Haltung und Sicherheit im Umgang mit Gewaltvorfällen.

Neue Personalmitarbeiter werden in das Gewaltschutzkonzept eingearbeitet und die unterschriebenen Selbstverpflichtungen an die Personalverwaltung weitergeleitet.

Ein zentraler Baustein zur Gewaltprävention ist die Stärkung der Menschen mit Behinderung. Je besser sie ihre Rechte kennen, sich in Alltagssituationen behaupten und Konflikte selber angemessen lösen können, umso weniger sind sie gefährdet, Opfer oder Täter zu werden.

Dazu werden ihnen Angebote unterbreitet und sie ermutigt, daran teilzunehmen. Ihre Beteiligung an ihrer Bedarfsermittlung und Hilfeplanung wird durch angepasste Instrumente wie z.B. Persönliche Zukunftsplanung gefördert.

Mögliche Themen zur Weiterqualifizierung

Vorgesetzte – Führungskompetenzen

- Führung (Führungsverständnis, -kultur, -verhalten, -stile)
- Personalgespräche/Zielvereinbarungsgespräche/Konfliktgespräche
- Teamentwicklung/Teambesprechungen

Personal – fachliche und methodische Kompetenzen

- Umgang mit herausforderndem Verhalten
- Deeskalationstechniken
- Stressbewältigung
- Psychohygiene
- Konfliktmanagement

Menschen mit Behinderungen – Stärkung und Beteiligung

- Information über Rechte, Anlaufstellen, Ansprechpartner
- Information über Beschwerdewege (intern und extern – BUBL)
- Empowerment – Maßnahmen zum Schutz vor Übergriffen u.ä.
- Umgang mit Wut, Angst, Konflikten, Streit etc.
- Schulung von Selbstvertretern
- Schulung für Nutzer-Befragungen
- Schulung zu internen Auditoren

8. Koordinationsteam Gewaltschutz

Das Koordinationsteam Gewaltschutz der Lebenshilfe Bamberg verfolgt das Ziel, die Verfahrenswege zu sichern. Es geht immer darum, gemeinsam Gewalt vermeiden zu wollen.

Das Koordinationsteam setzt sich zusammen aus Vertretern unterschiedlicher Abteilungen; einer dieser Vertreter übernimmt die Leitung des Teams und fungiert als Ansprechpartner für die Geschäftsführung. Folgende Voraussetzungen sollten die Mitglieder des Koordinationsteams erfüllen:

- (Berufs-)Erfahrung
- hohes Maß an Professionalität (Gelassenheit, schnelles Erfassen, Klarheit)
- Auftragsklärung
- Erreichbarkeit
- Akzeptanz in der Einrichtung
- Kompetenz: Abgrenzung/Rollenklärung

Aufgaben

- sensibilisieren im Hinblick auf
 - Opferunterstützung, Opferschutz, künftige Vermeidung von Täterschaft
 - betroffene Personenkreise (Nutzer, Personal, Externe/Angehörige)
 - Formen der Gewalt (körperlich, psychisch, verbal, sexualisiert, institutionell, strukturell)
- Beratung der Einrichtungsleitungen beim Umgang mit Gewaltvorfällen
- Begleitung des Prozesses mit Blick von außen – „neutrales Auge“
- Besprechen des weiteren Vorgehens
- gemeinsam mit den Einrichtungen Neues lernen

Das Koordinationsteam greift NICHT in das sogenannte operative Geschäft ein.

Die Leitung des Koordinationsteams erstellt zu Beginn des Folgejahres eine Statistik, die der Geschäftsführung und den Einrichtungsleitungen zur Verfügung gestellt wird.

Kommunikation mit dem Koordinationsteam/Ablauf einer Meldung

- Einrichtungsleitung erstellt Meldebogen und sendet diesen an das Koordinationsteam (gewaltschutz@lebenshilfe-bamberg.de)
- Fallzuteilung innerhalb des Koordinationsteams
- Zuständiger des Koordinationsteams meldet sich bei der Einrichtungsleitung → Fallbegleitung (Beratung und Begleitung, gegenseitiger Austausch und Information über den Verfahrensstand seitens der Einrichtungsleitung)
- Dokumentation
- Fallbegleiter erstellt bei Abschluss den Abschlussbericht und sendet diesen an die Einrichtungsleitung

Kompetenzen

Das Koordinationsteam erhält Zugang zu allen Einrichtungen, Diensten und Personalmitarbeitern und allen Dokumenten. Es erhält bei Bedarf Unterstützung, z.B.

- zu juristischen Fragestellungen
- Beratungsstelle für Kriminalitätsoffer/Polizei
- weiteren Fachleuten und Beratungsstellen

Zur Unterstützung bei Verdacht bzw. tatsächlichen Gewaltvorfällen stehen weitere interne Ansprechpartner zur Verfügung (z.B. Deeskalationstrainer).

9. Externe Ansprechpartner

Neben dem Koordinationsteam Gewaltschutz können weitere Fachleute bzw. Hilfsnetzwerke bei Bedarf und mit vorheriger Absprache mit Vorgesetztem bzw. Koordinationsteam, u.a. zwecks vorheriger Abklärung der Kostenübernahme, kontaktiert werden.

Dazu gehören z.B.

- Polizei, Notruf 110
- Beratungsstelle für Kriminalitätsoffer/Beauftragte der Polizei in Oberfranken
- Juristen (z.B. Lebenshilfe Landesverband, niedergelassene Fachanwälte für Strafrecht)
- Bundesweite unabhängige Beschwerdestelle für die Lebenshilfe (BUBL)
- BGW – Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege,
- Jugendamt
- Beratungsstellen
- Antidiskriminierungsstelle
- ...

10. Quellen und Abkürzungsverzeichnis

Quellen

- BGW – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.
- Grundsätze der Gewaltprävention im Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen e.V.
- Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern - Fachstelle Prävention sexueller Gewalt: Implementierung struktureller Präventionsmaßnahmen, 2011
- Lebenshilfe Berchtesgadener Land e.V.
- Lebenshilfe Erlangen-Höchstadt e.V.
- Lebenshilfe Gießen e.V.
- Lebenshilfe NRW e.V.
- Lebenshilfe Starnberg gGmbH
- Prof. Dr. Theo Klauß, Mitglied im Vorstand der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.
- www.bubl.de

Abkürzungsverzeichnis

- BUBL Bundesweite unabhängige Beschwerdestelle für die Lebenshilfe
- BFD Bundesfreiwilligendienst
- BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
- BR Betriebsrat
- QM Qualitätsmanagement
- FEM Freiheitsentziehende Maßnahmen
- FSJ Freiwilliges Soziales Jahr
- StGB Strafgesetzbuch
- WfbM Werkstatt für behinderte Menschen
- WR Werkstatttrat