

Notwendige Vorbemerkung:

Wir betrachten die Gewalt- und Missbrauchsprävention in unserer Besonderen Wohnform als eine besondere Herausforderung an unsere Selbstreflexion hinsichtlich eingefahrener Verhaltensgewohnheiten. Die Sensibilisierung für Grenzverletzungen in unserem täglichen Umgang mit den Hilfebedürftigen ist das Anliegen dieses Konzeptes.

Der Respekt vor der Würde des Mitmenschen wird durch diese Leitlinien zum Ausdruck gebracht. Dieser wird nicht durch die bei uns übliche persönliche Anrede mit Vornamen und Du geschmälert. Diese Gewohnheiten ergeben sich aus dem langjährigen engen Zusammenleben von Mitarbeiter*innen und Mitbewohner*innen und bringen den persönlichen Charakter unserer Lebensgemeinschaft zum Ausdruck. Diese Konzeption folgt überwiegend der direkten persönlichen Anrede.

Aus der Rückschau auf die Historie unserer Einrichtung hat sich bei uns tief das beeindruckende Schicksal eines bei uns verstorbenen Bewohners eingeprägt, und sich maßgeblich auf unsere professionelle Grundhaltung im Umgang mit „sogenannten Behinderten“ ausgewirkt. Dieser Bewohner war vor 80 Jahren durch Schicksalsfügung der „Kindereuthanasie“ entgangen und hatte nach vielen Irrwegen bei uns einen friedlichen Lebensabend verbringen können. Durch dieses Beispiel vor dem historischen Hintergrund unserer deutschen Geschichte fühlen wir uns aufgerufen, besonders wachsam auf Diskriminierungen, Diffamierungen und Übergriffigkeiten gegenüber Hilfebedürftigen zu reagieren.

Der Gewaltbegriff vor dem Hintergrund der allgemeinen Grundrechte

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

Hierbei müssen insbesondere die allgemeinen Grundrechte als unantastbares Gut gewürdigt werden:

- Unantastbarkeit der Würde
- Entfaltung der Persönlichkeit, Schutz der Intimsphäre
- 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 Datenschutz

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

Grundgedanken

Im Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichen 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.

Aggression und Gewalt im Betreuungsalltag kann von allen Beteiligten ausgehen. Bei allen Forderungen und Präventionsmaßnahmen muss sehr differenziert zwischen betreuenden und betreuten Personen als VerursacherInnen bzw. AuslöserInnen 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 Mitarbeitenden anders zu behandeln als Übergriffe von Menschen mit Assistenzbedarf.

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

Es liegt in der Verantwortung der Einrichtung und Dienste, Maßnahmen einzuführen, die die Menschen mit Assistenzbedarf schützen. Diese stehen in pädagogischen wie psychischen Abhängigkeiten zu den Mitarbeitenden. Der Umgang mit Nähe und Distanz will sorgfältig gestaltet sein.

Gewalt von Menschen mit Assistenzbedarf gegenüber Mitarbeitenden kann verschiedenste Ursachen haben. Auf jeden Fall gehört zu einer korrekten Abklärung u.a. das Befragen des Befindens, eine Umfeldanalyse und der Einbezug biografischer Angaben. Gewalt durch Mitarbeitende, die durch strukturelle Faktoren oder Betreuungsmängel bedingt ist, muss über die Reflexions- und Interventionsinstrumente der Einrichtungen erfasst, bearbeitet und möglichst verhindert werden.

Gewalt kann auf den verschiedensten Ebenen stattfinden. Neben der institutionell-strukturellen Ebene sind vor allem die individualpsychologische und die sozialpsychologische Ebene von Bedeutung.

Das Schaffen der Rahmenbedingungen zur Prävention von Gewalt liegt in der Verantwortung der Leitenden.

Es erfordert klare institutionelle Strukturen, die ungehinderte Reflexion und transparente Kommunikation zulassen.

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

In der sozialen Arbeit wird grundsätzlich jeder Eingriff in die Integrität – im Sinne körperlicher, seelischer und geistiger Unversehrtheit sowie der Möglichkeit zur Verwirklichung von Selbstbestimmung und Teilhabe – eines anderen Menschen als Gewalt verstanden. Jede Maßnahme, die in Grundrechte eingreift, ist, auch wenn sie pädagogisch/sozialpädagogisch/-agogisch 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.

Allgemein sind Schutzhandlungen wie z.B. kurzzeitiges Festhalten, Abwehren von Angriffen zu reflektieren und zu dokumentieren. Zwangsmaßnahmen wie z.B. Anbinden, Fixieren, Einsperren, Time Out, medikamentöses Sedieren sind pädagogisch/agogisch nicht begründbar. Sie sind nur zulässig zum Schutz vor Fremd- oder Selbstgefährdung und bedürfen einer richterlichen bzw. ärztlichen Genehmigung. Sie sind grundsätzlich zu reflektieren und stets zu dokumentieren.

Beispiele zur weiteren Erläuterung

Körperliche Gewalt

- Schlagen, Kneifen, Kopfnüsse, Verletzungen
- Festhalten
- Freiheitsentziehende Maßnahmen (z.B. Einschließen, Festbinden, Fixieren)
- Ungerechtfertigter Zwang in Bezug auf Nahrungsaufnahme, Hygiene, Medikation
- Verweigerung von ärztlicher Behandlung
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Nahrungsaufnahme, Hygiene, Medikation u.a.

Sexuelle Gewalt

- 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
- Missachtung der Intimsphäre
- Zwang zur Prostitution
- Verunsicherung durch zweideutige Bemerkungen
- Sexualisierte Sprache
- Veröffentlichung von intimen Texten und Bildern
- u.a.

Psychische Gewalt

- Verbale Verletzung und Beleidigung
- Ironie, Sarkasmus
- Moralisierende Bewertung
- Verlassen der professionellen Rolle
- Einschüchterung und Drohung, emotionale Erpressung

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

- Infantilisierung
- Unterschätzung und Überforderung
- Soziale Isolation, Ignorieren und Liebesentzug
- Diskriminierung
- Mobbing und Cybermobbing
- u.a.

Strukturelle/Institutionelle Gewalt

- Ungeeigneter Unterrichts-, Wohn- oder Arbeitsraum
- Verweigerung der Rechte und Einschränkung der Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit
- Inadäquate pädagogische Konzepte/Betreuungskonzepte
- Missachtung der Privatsphäre
- Nicht ausreichendes und/oder nicht genügend qualifiziertes Personal
- Nicht barrierefreie, undeutliche, unklare und/oder unzulängliche Infrastruktur und Mittel
- Willkürliche Regelungen und Vereinbarungen
- Verletzung des Datenschutzes
- u.a.

Materielle Gewalt

- Fehlender Respekt vor persönlichem und öffentlichem Eigentum
- Diebstahl/Enteignung Unterschlagung
- u.a.

Sexuelle Gewalt

Psychische Gewalt

Strukturelle/Institutionelle Gewalt

Materielle Gewalt

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

Das Meldeverfahren bei dem Verdacht von Gewaltübergriffen

Alle Menschen sind aufgefordert, nicht zu schweigen oder wegzuschauen, wenn sie Gewalt in der Einrichtung erleben oder beobachten. Sie sollen sich an die für die Einrichtung zuständige *Vertrauensstelle* wenden.

Die Einrichtungsleitung ist verantwortlich für die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und die Überwachung der *Vertrauensstelle*. Die Vertrauensstelle ist verantwortlich für die Unterrichtung und Beratung der Leitung sowie für die Überwachung des Schutzkonzeptes der Einrichtung. In gravierenden Gewaltvorfällen hat die Vertrauensstelle eine beratende und prozessbegleitende Funktion.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, wird die Vertrauensstelle grundsätzlich von Personen besetzt, die keine Leitungsfunktion innehaben.

Die Vertrauensstelle soll auch nicht von Personen besetzt werden, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zu der Leitung stehen.

Die Vertrauensstelle hat die Aufgabe, die Leitung auf Missstände aufmerksam zu machen. Sie darf wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden.

Die finanzielle Ausstattung sollte mit dem Kostenträger vereinbart werden.

Die räumliche Ausstattung ist noch zu klären.

Kompetenzen und Fähigkeiten des Inhabers der Vertrauensstelle

Es werden erwartet:

- Offenheit, Sozialkompetenz, Selbstreflexion, psychische Gesundheit
- Vertrauenswürdigkeit und Diskretion, Einhalten der Schweigepflicht
- Erfahrung auf dem Gebiet der Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung
- Bereitschaft zur gemeinsamen Konfliktbearbeitung
- Transparentes Arbeiten
- Beziehungsfähigkeit

Aufgaben der Vertrauensstelle

Die Aufgaben der Vertrauensstelle sind in Zusammenarbeit mit der Einrichtungsleitung die Prävention von Gewalt und die Intervention bei Gewaltvorkommen.

Präventive Aufgaben können sein:

- Information und Einführung der Menschen mit Assistenzbedarf in die Arbeit der Vertrauensstelle
- Information und Weiterbildung der Mitarbeitenden
- Anbieten von Selbstbehauptungskursen
- Offene Gesprächsangebote

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

- Bericht über die Arbeit der Vertrauensstelle in der Mitarbeiterkonferenz
- Beratung und Unterstützung der Leitung bei der Entwicklung und Umsetzung präventiver Strukturen.

Aufgaben hinsichtlich einer Intervention können sein:

- Meldungen entgegennehmen, bearbeiten, dokumentieren, abschließen.
- Gespräche mit den Beteiligten führen und nach präventiven Lösungen suchen
- Bearbeitung von Gewaltvorkommen gegenüber Mitarbeitern durch Menschen mit Assistenzbedarf
- Schriftliche oder mündliche Entschuldigung beim Täter einfordern
- Notwendige Information an die Leitungsverantwortlichen weiterleiten
- Einschalten von Opferhilfe, Beratungsstellen
- Veranlassung medizinischer Untersuchungen
- Information der Aufsichtsstellen (Heimaufsicht), der Eltern, Angehörigen, rechtliche Betreuer
- Veranlassung psychologischer Beratung

Risikoanalyse der Vertrauensstelle in Zusammenarbeit mit der Leitung

Risikofelder

- Räumlichkeiten, Gelände und Wege
- Kultur der Organisation und Haltung der Mitarbeitenden
- Regeln und Standards
- Pädagogische Konzepte, insbesondere sexualpädagogisches Konzept
- Beschwerde- und Beteiligungsmöglichkeiten
- Kommunikation und Umgang der Mitarbeiter mit den Klienten und untereinander
- Umgang mit Nähe und Distanz
- Personalentwicklung, Ausbildung, Fort- und Weiterbildung
- Personalauswahl, persönliche Eignung, Führungszeugnis
- Besondere herausfordernde Verhaltensweisen durch Klienten
- Einbindung der Angehörigen und gesetzlichen Betreuer
- Vernetzung

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

Merkblatt für das Vorgehen bei Vermutung oder Kenntnis sexueller Gewalt

- **Ruhe bewahren, vertraulich Beratung einholen (z.B. Fachstelle)**
- **Verdächtige Person nicht konfrontieren! Keine Informationen/Warnungen/Konfrontationen** gegenüber Beschuldigten. Keine Informationen an KollegInnen, andere Beteiligte, Mitarbeitende, Eltern, Angehörige.
- **Hilfe holen!** In jedem Fall gezielt fachliche Unterstützung holen, Hilfe anfordern bei einer der unten stehenden Stellen (siehe Kasten). Interne Dienstwege beachten. Stillschweigen kann nicht auferlegt werden.
- **Nicht selber untersuchen!** Eigene (Vor-)Abklärungen immer in Zusammenarbeit mit der Opferhilfe. Für die Untersuchung ist allein die Strafuntersuchungsbehörde zuständig.
- **Opfer schützen!** Hinweise ernst nehmen und dies auch vermitteln. Bei jedem Schritt ist das entscheidende Kriterium, ob er im Interesse und zum Schutze des Opfers ist!

Kontaktdaten der Vertrauensstelle:
Name der Einrichtung:
Name VertrauensstelleninhaberIn:
Telefon:
Mobil:
E-Mail:

Kontaktdaten der Beratungsstellen (im Falle von sexuellem Missbrauch) im Umfeld:
Beratungsstelle:

Fachstelle Gewaltprävention (Kontaktdaten siehe Anlage V):

Meldeblatt für Vorkommnisse oder Vermutungen im

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

Zusammenhang mit Gewalt

Name der/des Meldenden:

Arbeitsort:

Externe: Bitte Adresse und Tel. auf Rückseite angeben

Beschreibung des Vorfalls oder der Vermutung:

Namen der beteiligten Personen:

Was wurde bisher gemacht in Bezug auf den Vorfall oder des Verdachtes?:

Wer wurde schon informiert?

- Angehörige
- BetreuerIn
- LehrerIn
- Leitung
- GruppenleiterIn
- Bereichsleitung
- Arzt/Ärztin
- ...
- ...

Wunsch nach klärendem Gespräch: Ja | Nein

Ort:.....Datum:.....

Unterschrift:.....

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	



Ausführlicher Dokumentations- und Meldebogen

Vertrauensstelle für Gewaltprävention der Einrichtung:

Name VertrauensstelleninhaberIn:

Tel.:

Mobil:

Kopie an Fachstelle für Gewaltprävention per Mail an Fachstelle für Gewaltprävention

Datum und Uhrzeit des Vorfalls:

Ort des Vorfalls:

Beteiligte Personen

Darstellung des Vorfalls durch die Beteiligten:
(ggf. Rückseite mitbenutzen)

Anlass, Auslöser des Vorfalls

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

Beschreibung körperlicher Spuren (Größe, Farbe, Schwellung):

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

7.6 HLL Gewalt- und Missbrauchsprävention



Gesehen von folgenden Personen (Namen, Funktionen):

Dokumentiert am:

Von (Name, Funktion):

War erste/ärztliche Hilfe notwendig?

(Soweit vorhanden, ärztliches Attest beifügen.)

Verletzungen/Sachschäden/Folgen:

Bestand Gesprächsbedarf bei den Beteiligten?

ja

nein

Wurde ein Gespräch geführt?

Mit wem?

ja

nein

Mit welchem Inhalt?

Mit welchem Ergebnis?

Verantwortliche MitarbeiterInnen:

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

7.6 HLL Gewalt- und Missbrauchsprävention



Welche Stellen wurden benachrichtigt?

Intern:

Extern:

Erfolgte eine strafrechtliche Anzeige?

ja - Wer war die aufnehmende Stelle?

nein

Ergänzungen:

Unterschriften:

.....

.....

VertrauensstelleninhaberIn

Beteiligte Personen

Selbstverpflichtung der MitarbeiterInnen

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	

Die MitarbeiterInnen der/des [Einrichtung und Ort] verpflichten sich in Fragen der Gewaltprävention, im Umgang mit Gewalt und mit sexueller Ausbeutung:

5

- Das Konzept zur Gewaltprävention und Vertrauensstelle anzuerkennen und entsprechend zu handeln.
- Die Betroffenen, insbesondere die Opfer, stets zu schützen und ihnen angemessene Hilfe zukommen zu lassen.
- Die Vorgehensweise bei Verdacht oder Kenntnis von sexueller Gewalt zu kennen und zu beachten/einzuhalten (siehe Merkblatt).
- Schulungen und tätige Hilfe zum Umgang mit Gewalt zu nutzen (Projektangebote im Rahmen des Unterrichts, Angebote von Beratungsstellen zu nutzen).
- Die im eigenen Leitbild und in den Leitmotiven verankerten Ziele und Ideale im Sinne der Selbstverpflichtung umzusetzen.
- Strukturen zur Bearbeitung von Gewaltfragen zu kennen und zu nutzen (Meldebogen einsetzen, Vertrauensperson benennen und Verantwortlichkeiten klären, beachten und einhalten).
- Im Sinne der betroffenen Menschen zu handeln und die Probleme und Fragestellungen, je nach Art eines Vorfalls, nachvollziehbar zu bearbeiten.
- Gesetzliche und vertragliche Schweigepflichten und Datenschutzvorschriften einzuhalten sowie die Vertraulichkeit zu wahren zum Schutz der Betroffenen, der MitarbeiterInnen und der Einrichtung.

Diese Selbstverpflichtung wird regelmäßig nach drei Jahren erneuert.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Freigabe	Bearbeiter	Prozeßverantwortung	Ablage	Ausgabe	Datum	Seite
Q-Konferenz	Richert		QHB	2	19.03.2024	