

Konzept Gewaltprävention (Stand März 2022)

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-------|
| 0 | Vorbemerkung zur geschlechtergerechten Sprache | S. 2 |
| 1 | Warum brauchen wir eine Konzeption für Gewaltprävention in der Werkstatt und im BFB? | S. 3 |
| 1.1 | Gesetzliche Anforderungen | |
| 1.2 | Unser eigener Anspruch - Ausgangslage | |
| 2 | Was verstehen wir unter Gewalt? | S. 4 |
| 2.1 | Drei Akteure in unseren Einrichtungen - von wem kann Gewalt ausgehen? | |
| 2.2 | Formen von Gewalt und wie sie in unseren Einrichtungen erscheinen | |
| 2.3 | Wo fängt Gewalt an? Drei Schweregrade von Gewalt | |
| 3 | Unsere vier Ansatzpunkte für Gewaltprävention | S. 9 |
| 4 | Drei Akteure der Gewaltprävention in unseren Einrichtungen | S. 11 |
| 4.1 | Unser Handeln auf der Ebene der Institution / Leitung | |
| 4.2 | Unser Handeln auf der Ebene des Personals | |
| 4.3 | Unser Handeln auf der Ebene der MA ¹ | |
| 5 | Überwachung der Wirksamkeit und Fortschreibung | S. 15 |
| 6 | Quellen | S. 16 |

4 Anlagen

¹ Im Text steht „MA“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen in der Werkstatt und Teilnehmerinnen und Teilnehmer im BFB

0 Vorbemerkung - Sprache und Vielfalt (nicht nur der Geschlechter)

In unserem Arbeitsfeld erscheint menschliche Vielfalt besonders präsent und offenbar. Dies gilt für verschiedenste Beeinträchtigungen, soziale und regionale Herkünfte, Religionen und auch für die Zugehörigkeit zu Geschlechtern.

Für eine geschlechtergerechte Sprache haben sich Konventionen entwickelt, denen wir folgen möchten: Wir wählen möglichst inklusive Formulierungen, die trotzdem gut lesbar sind. So verwenden wir neutrale Formen wie z.B. "Mensch". Abkürzungen nutzen wir für häufig gebrauchte Ausdrücke wie z.B. "MA" für „Mitarbeitende (m/w/d) mit Behinderung“. Wenn Geschlechtszugehörigkeit eine Rolle spielt, wird dies im Text erkennbar sein. Das Sternchen nutzen wir letztlich dort, wo wir keine passendere Form fanden. Da durch solche umfassenden Formulierungen bedeutsame Unterschiede möglicherweise in den Hintergrund treten, möchten wir Sie einladen, bewusst die Vielfalt der Geschlechterzugehörigkeit mitzulesen und Individualität noch viel weiter zu denken. Und wir vertrauen auf die Großzügigkeit der Lesenden, die über dennoch bestehende Unzulänglichkeiten stolpern.

1 Warum brauchen wir eine Konzeption für Gewaltprävention in der Werkstatt und im BFB?

1.1 Gesetzliche Anforderungen

Gewaltschutz ist gesetzlich auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Schwerpunkten geregelt. Auf internationaler Ebene gilt für Menschen mit Behinderung:

„Artikel 16 Absatz 1 der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Konventionsstaaten, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen. Zu den Maßnahmen werden unter anderem Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsmaßnahmen gezählt.“ (UN-Behindertenrechtskonvention, 2013)

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz (§ 37a SGB IX) wird Gewaltschutz für die Eingliederungshilfe festgeschrieben: Als Leistungsanbieter der Eingliederungshilfe sind wir dazu verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt in unseren Einrichtungen zu ergreifen und weiterzuentwickeln.

In Deutschland fordert auch das Arbeitsschutzgesetz Gewaltschutz:

„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;“ (§ 4 ArbSchG). Auch Gefährdungen durch Gewalt sind bei der gesetzlich verpflichtenden Gefährdungsbeurteilung zu bewerten und durch geeignete Maßnahmen zu minimieren (§ § 5,6 ArbSchG).

1.2 Unser eigener Anspruch - Ausgangslage

Im Leitbild des Vereins Integral sind Ansprüche wie Wertschätzung und Respekt formuliert. Die Leitungen der verschiedenen Einrichtungen des Vereins setzten sich bei der Erarbeitung eines Führungsleitbildes mit ihrer Verantwortung für Gewaltprävention auseinander.

Diese Konzeption fasst Grundsätze und Maßnahmen der Gewaltprävention für die WfbM und den BFB zusammen. Die Abläufe - wie in den Anlagen für die Werkstatt beschrieben, werden im BFB analog umgesetzt. So wird im Text nicht immer Werkstatt und BFB genannt und wenn von der Werkstattdirektion die Rede ist, ist im BFB der Leiter des BFB gemeint.

In der Werkstattordnung und Hausordnung, die von Werkstattdirektion und Werkstattrat erarbeitet wurde, ist ein Gewaltverbot festgeschrieben.

Seit mehr als 10 Jahren arbeiten wir in der Integral-Werkstatt nach dem PART - Konzept. In seiner Weiterentwicklung nimmt dieses für den Notfall entwickelte Programm stärker die Vorbeugung gegen Gewalt in den Blick (Papenburg, 2017). Das Personal der Werkstatt und des BFB mit direktem Kontakt zu Menschen mit Behinderung hat den Basiskurs absolviert. Das Gelernte wird jährlich aufgefrischt. Auch für Angestellte, die keine Betreuungsaufgaben haben, finden Kurzfortbildungen zum Konzept statt.

Wir sind der Auffassung, dass ein Gewaltschutzkonzept nur wirksam sein kann, wenn der Ansatz ein ganzheitlicher ist. Wir müssen also Gewalt in ihren unterschiedlichen Formen und Schweregraden ausfindig machen und versuchen, von der Ursache her dagegenzuwirken. Um im ganzen Unternehmen nachhaltig eine möglichst gewaltarme Atmosphäre zu schaffen halten wir „gemeinschaftliche Lernprozesse, verbindliche Regeln und vertrauensvolle Zusammenarbeit“ für notwendig, wie sie Maja Göpel für die Entwicklung nachhaltiger Zukunft fordert (Göpel, o.D.).

In WfbM und BFB müssen wir die Entstehungsbedingungen genau und differenziert betrachten. Z.B. ist eine Beschimpfung, die von einer Fachkraft ausgeht, anders zu bewerten, als eine Beschimpfung, die von einem Menschen mit Behinderung ausgeht. Die Fachkraft hat mehr Verantwortung für den Einsatz ihrer (größeren) Macht und sollte ein hohes Maß an Selbstkontrolle entwickelt haben. Ein in unseren Einrichtungen betreuter Mensch (mit weniger formaler Macht) dagegen ist z.B. möglicherweise durch organische Schädigungen oder Entwicklungsverzögerungen nicht in der Lage, ausreichend Selbstkontrolle einzusetzen. Diese Differenzierung darf jedoch nicht zur Vorverurteilung der Fachkräfte führen, und auch nicht dazu, Menschen mit Behinderung pauschal die Verantwortung für ihr Verhalten abzusprechen.

Wir haben also jeweils genau das Gefüge der Bedingungen zu untersuchen und unsere Reaktion darauf abzustimmen. So versuchen wir - wie im Arbeitsschutzgesetz gefordert - „Gefahren (...) an ihrer Quelle zu bekämpfen“ (ArbSchG § 4).

Maßnahmen zur Vorbeugung zu entwickeln und auf Gewaltvorfälle zu reagieren, ist ein komplexer kontinuierlicher Prozess, der von der Arbeitsgruppe koordiniert wird.

Es werden hier also keine fertigen Rezepte vorgestellt, sondern unsere Vorgehensweise, die die gesamte Belegschaft (mit und ohne Behinderung) befähigen soll, an der Gewaltprävention aktiv und bewusst mitzuwirken. Die gemeinsam abgestimmten Strukturen und Prozesse werden in dieser Konzeption und im Qualitätssicherungssystem fortgeschrieben.

2 Was verstehen wir unter Gewalt?

Nach der Definition der WHO ist Gewalt:

„Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“ (WHO, 2003).

2.1 Drei Akteure in unseren Einrichtungen - von wem kann Gewalt ausgehen?

In unseren Einrichtungen treffen Gegebenheiten einer Institution (wie z.B. gesetzliche Regelungen, Angebote) mit Eigenschaften und Rollen von Personal (Anleitende, Begleitende) und Klientinnen und Klienten, die die Angebote wahrnehmen, aufeinander. Diese

Beziehungskonstellation ist spezifisch z.B. bezogen auf Macht- und Abhängigkeit und es entstehen spezifische Gefährdungen der Unversehrtheit und menschlicher Grundrechte im Sinne von Gewalt (siehe Abbildung). Gewalt in unserer Werkstatt und BFB wird sich also anders äußern als z.B. in einer Verwaltung.

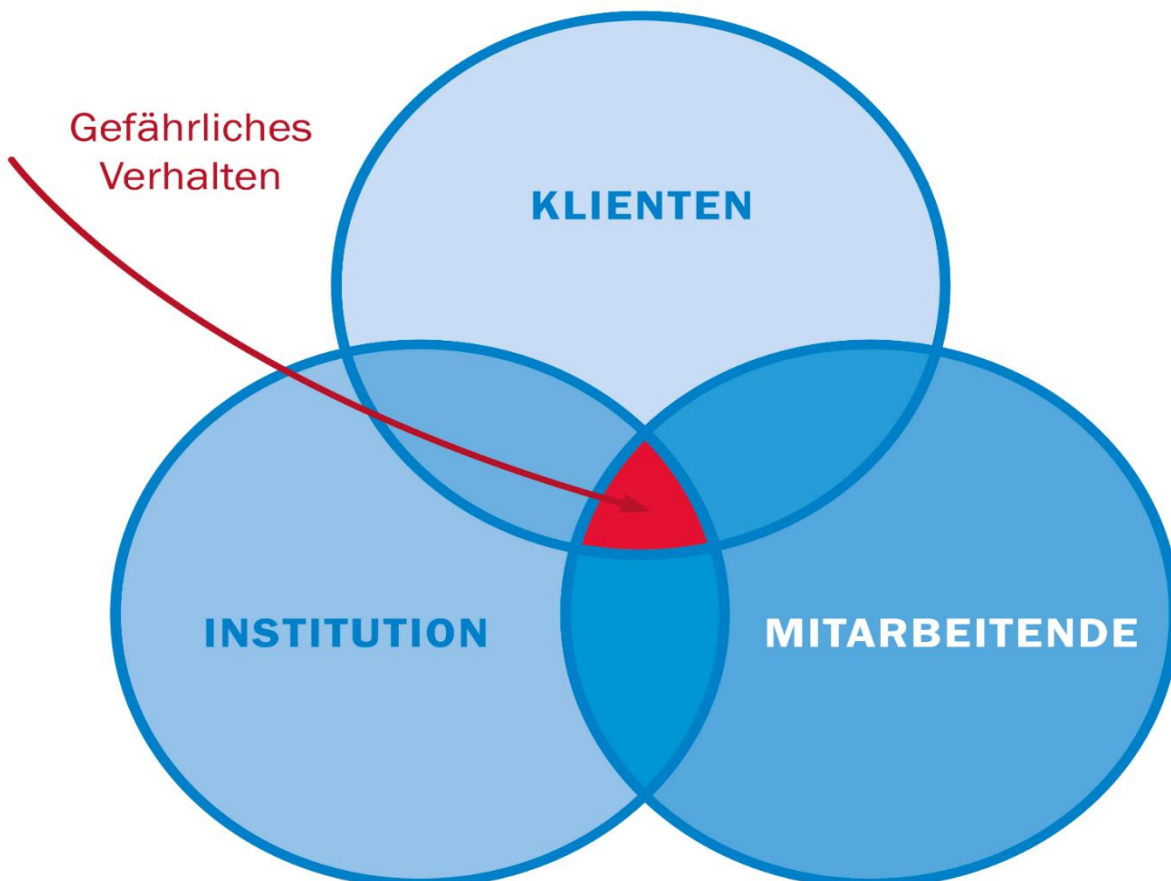


Abb.: (Papenburg, 2017) hier als „Mitarbeitende“ benannte bezeichnen wir bei uns als Personal. Unsere Mitarbeitende, Teilnehmende, zu Betreuende sind hier als „Klienten“ zusammengefasst.

Nicht in der Abbildung dargestellt sind Personen und Einrichtungen, die nicht zur Werkstatt gehören, von denen aber Gewalt ausgehen kann (z.B. Fahrdienste, Angehörige, weitere Betreuungspersonen). Auch für solche Vorfälle gelten unsere Abläufe und Ansatzpunkte (siehe Punkt 4 und Anlagen).

2.2 Formen von Gewalt und wie sie in unseren Einrichtungen erscheinen

2.2.1 Strukturelle Gewalt

Gewalt ist ein umfassender Begriff und ist nicht beschränkt auf die direkte Aggression einer Person gegen eine andere. Gesellschaftliche Bedingungen wie z.B. die Marktwirtschaft mit ungleicher Verteilung von Macht und Einfluss können als strukturelle Gewalt wirken. Einen sehr umfassenden Begriff von Gewalt prägte Galtung (1975). Sie liegt nach seiner Auffassung

vor „wenn Menschen so beeinflusst werden, daß ihre aktuelle somatische und geistige Verwirklichung geringer ist als ihre potentielle Verwirklichung“; (Galtung 1975, S. 9, zitiert nach Werkner, 2020, S.19).

- Langwierige bürokratische Antragsprozesse behindern Menschen beispielsweise dabei, ihr Recht auf Teilhabe umzusetzen.
- Der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist wegen hohen Kostendrucks und Vorbehalten gegenüber Menschen mit Behinderung schwierig.
- In einer Einrichtung der Eingliederungshilfe könnten z.B. Grundrechte durch mangelnde Transparenz und fehlende Möglichkeiten der Mitbestimmung zu sehr eingeschränkt sein.
- Lärm und zu viele Menschen in einem Raum können zu Stress und aggressiven Reaktionen führen.

Diese Form der Gewalt geht also nicht direkt von Personen aus. Jedoch können nur Personen dafür sorgen, dass strukturelle Gewalt erkannt und zumindest abgemildert werden kann.

In unserer Einrichtung wollen wir dazu ermutigen, z.B. Regelungen und Barrieren zu hinterfragen, die als Gängelungen oder Bürokratie erlebt werden. Alle Prozesse sollen mit den Beteiligten nachvollziehbar und angemessen gestaltet werden.

2.2.2 Personale Gewalt

In der Werkstatt und im BFB werden MA von Personal betreut, gefördert und begleitet. Den Fachkräften kommt dabei eine hohe Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz zu. Wenn beispielsweise erwachsene Menschen mit Behinderung eine enge emotionale Bindung zu ihren Bezugspersonen aufbauen, verstärken sich Abhängigkeit und Machtungleichgewicht. Die Gefahr eines Missbrauchs dieses Gefalles kann steigen. Täter und Täterinnen, die auf sexuellen Missbrauch aus sind, nutzen solche Konstellationen gezielt aus. (vgl. Römisch, 2017, S. 107).

Auf der Seite der MA ist mit kognitiven, emotionalen und sozialen Besonderheiten zu rechnen, die zu Gewaltäußerungen führen können (z.B. Anspannungszustände bei Überforderung, wahnhaftes Erleben, herausfordernde Verhaltensweisen mit Selbst- und Fremdgefährdung).

Es können sich Eskalationsdynamiken entwickeln, die eine eindeutige Identifizierung von Täter und Opfer unmöglich machen (vgl. Dederich, 2007, S. 148).

Personale Gewalt äußert sich als physische, psychische, materielle sowie sexualisierte Gewalt. In den folgenden Beispielen wird dabei nicht zwischen Fachkräften und Mitarbeitern unterschieden. Einige der Beispiele können praktisch nur von Fachkräften ausgehen, die mit Macht, Verantwortung und bestimmten Aufgaben betraut sind (z.B. Verweigerung von Unterstützung).

Physische Gewalt

z.B.

- Schlagen
- Gegenstände auf Menschen werfen
- Treten
- Grob anfassen
- Schütteln
- Würgen
- Einschließen
- Festbinden
- Zwangsmedikation/-ernährung
- Verweigerung von Unterstützung (z.B. Toilettengänge)

Psychische Gewalt

z.B.

- Drohen
- Abwertende Sprache
- Lächerlich machen
- Verweigerung von Unterstützung
- Ignorieren von Bedürfnissen
- Unklare, zweideutige, ironische Äußerungen
- Informationsverweigerung
- Mobbing
- Üble Nachrede
- Stalken
- Bloßstellen
- Herabwürdigen
- Einschüchtern
- Manipulieren
- Diskriminierende Äußerungen

Sexualisierte Gewalt

„Sexualisierte Gewalt umfasst jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer abhängigen Person entweder gegen ihren Willen vorgenommen wird, oder der die Person aufgrund ihrer emotionalen, intellektuellen oder physischen Entwicklung nicht informiert und frei zustimmen kann. Dabei nutzt die ausübende Person die ungleichen Machtverhältnisse zwischen sich und

der abhängigen Person aus, um sie zur Kooperation zu überreden und zu zwingen und um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten der anderen Person zu befriedigen (Römisch, 2017, S. 107 in Anlehnung an Zemp (1991) und Deegener 2006).

z.B.

- Anzügliche Bemerkungen
- Zu viel körperliche Nähe
- Berührungen im Intimbereich
- Vergewaltigung

Materielle Gewalt:

z.B.

- Diebstahl
- Zerstörung
- Vorenthalten, Hinterziehen von Dingen und Werten

2.3 Wo fängt Gewalt an? Drei Schweregrade von Gewalt

Für die Beurteilung von Gewalthandlungen ziehen wir verschiedene Informationen heran: Hat die Person absichtlich gehandelt? Konnte sie erkennen, dass sie einer anderen Person Schaden zufügt? Was war ihre Motivation? War es eine einmalige Situation? Wie hat es die angegriffene Person empfunden?

Wir orientieren uns an der Systematik von Enders, Eberhardt (2007) zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt. **Grenzverletzungen** sind im Alltag nicht immer vermeidbar. Sie sollen aber durch fachliche Fortbildung, Supervision und ggf. engmaschige Kontrolle minimiert werden, damit sie nicht die Atmosphäre gravierend beeinträchtigen und weitere Gewalt ermöglichen:

„Die aus fachlichen und/oder persönlichen Defiziten resultierende Vernachlässigung eines grenzachtenden Umgangs kann im Alltag von Einrichtungen zu einer „Kultur der Grenzverletzungen“ führen (ebd.).

Beispiele für physische, psychische und sexuelle Grenzverletzungen

- Bei einem kumpelhaften Rempeln unter MA trifft eine/r den/ die andere/n im Gesicht.
- Als ein/e MA zu spät von einer Pause kommt, reagiert die Gruppenleitung genervt vor der Gruppe: „Wenn alle so arbeiten würden wie Du, gäbe es gar kein Entgelt.“
- Für eine Veröffentlichung wird aus Versehen ein Foto benutzt, auf dem ein /e MA zu sehen ist, der/die keine Erlaubnis erteilt hat (unerlaubtes Veröffentlichern von Bildmaterial im Internet).
- Ein/e MA berichtet in einem Gespräch in der Gruppe über sexuelle Erlebnisse.
- Eine Fachkraft gibt einem/r MA die private Telefonnummer.

- Von Personal wird erwartet, dass bei anderen beobachtete Grenzverletzungen unterbunden werden. Passiert dies nicht, stellt das ebenfalls eine Grenzverletzung dar.
- Ein/e MA beschwert sich bei der Leitung über den rauen Umgangston der Gruppenleitung und wird nicht angehört, bzw. beschwichtigt.

Übergriffe von Fachkräften sind Handlungen, die bewusst oder unbewusst oder aus grundsätzlichen fachlichen Mängeln heraus systematisch Grenzen missachten (ebenda).

Übergriffe von MA können herausforderndes Verhalten sein bis hin zu einfacher Aggression (siehe PART, 2017).

- Zum Beispiel wenn Abwehrreaktionen der angegriffenen Person missachtet werden oder bei wiederholten Grenzverletzungen
- Missachtung von Kritik von Vorgesetzten, Eltern
- Dauerhafte Missachtung der Würde von zu Betreuenden durch defizitorientierte Betrachtung
- Wiederholte Bloßstellungen
- Wiederholt zu viele Informationen über zu Betreuende an Kooperationspartner geben
- Sich bedienen lassen, für sich arbeiten lassen
- Sehr persönliche Geschenke
- Kontakte im Privatbereich mit MA pflegen (private Telefonnummer austauschen)
- Mit Berichten an Kostenträger drohen
- Person, die sich beschwert, als „Petze“ anschwärzen

Strafrechtlich relevante Handlungen

z.B.

- Körperverletzung
- Erpressung
- sexueller Missbrauch

3 Unsere vier Ansatzpunkte für Gewaltprävention

Dort, wo Gewalt entstehen kann, sehen wir auch die Ansatzpunkte für Prävention. Wir handeln auf der Ebene der *Institution/Leitung*, auf der Ebene der *Fachkräfte* und auf der Ebene der *MA/zu Betreuenden*.

Jeder Vorfall wird hinsichtlich der Entstehungsbedingungen analysiert. Entsprechend des Schweregrades werden Maßnahmen eingeleitet. Mit den Erfahrungen der bearbeiteten Fälle

entwickeln wir diese Konzeption weiter. Dabei nutzen wir vier Orientierungspunkte, oder auch generelle Ansatzpunkte, die im Folgenden dargestellt werden.

Sie geben die Richtung für Maßnahmen der Vorbeugung (primäre Prävention) vor, helfen uns, bereits aufgetretene Gewalt zu bearbeiten (sekundäre Prävention) und für die Zukunft zu lernen (tertiäre Prävention). Danach werden konkrete Maßnahmen bezogen auf die Akteure beschrieben.

1. Ansatzpunkt: *Unsere Einrichtung will Menschen fern halten, deren Ziel Machtausübung zu Ungunsten anderer ist (z.B. autoritärer Führungsstil oder sexualisierte Gewalt).*

Menschen, die zu Gewalt neigen, fühlen sich durch Kontexte angezogen, in denen ihnen eine Macht zugewiesen wird oder sie sich diese unwidersprochen nehmen können. Wir machen daher schon in Bewerbungsgesprächen unsere Maßnahmen zur Gewaltprävention zum Thema.

2. Ansatzpunkt: *Gewalt wird in unserer Einrichtung nicht geduldet.*

Wir sind gegenüber der Gewalt aufmerksam. In allen Bereichen stellen wir Bedingungen her, die zum Hinschauen und Ansprechen bewegen. Gewaltausübende erfahren Konsequenzen für ihr Handeln.

3. Ansatzpunkt: *Vermeidung von Gewalt im Arbeitsalltag bedeutet gewaltfreie Lösungen für Konflikte zu suchen.*

Ein Umlernen hin zu einer gewaltarmen Organisation erfolgt nicht allein durch Verbote und Gesetze, sondern im Austausch unter sozialer Kontrolle, im alltäglichen Handeln. Je deutlicher Gewalt als problematisch erkannt und thematisiert wird, umso größer ist die Chance, sie im Vorfeld zu vermeiden und Auseinandersetzungen konstruktiv zu führen.

Ein pragmatisches Verständnis und damit einen Denkansatz zur Vorbeugung finden wir bei Lind (2010). Er betrachtet Gewalt als unangemessene Form der Konfliktlösung und formuliert:

„...wir empfinden jenes Verhalten als Gewalt, das ein Ziel unfair verfolgt, das heißt ohne Rücksicht auf andere Ziele oder die Ziele anderer.“ (ebd., S. 4)

4. Ansatzpunkt: *Sicherheit bei Vorfällen mit Gewaltcharakter*

Für Krisensituationen leitet uns das PART-Konzept dabei an, einen professionellen Umgang mit Gewalt zu entwickeln.

Die Trainingseinheiten sind darauf ausgerichtet, "Verantwortung für den disziplinierten Umgang mit den eigenen Motivationen, Einstellungen und Stimmungen zu übernehmen" (Papenberg, 2017, S. 30) und Fertigkeiten im Umgang mit Gewaltsituationen zu üben.

4 Drei Akteure der Gewaltprävention in unseren Einrichtungen

4.1 Unser Handeln auf der Ebene der Institution / Leitung

Die Leitungen der verschiedenen Einrichtungen des Vereins setzten sich bei der Erarbeitung eines Führungsleitbildes mit ihrer Verantwortung für Gewaltprävention auseinander.

Von der Institution / der Leitung werden Bedingungen geschaffen, die Gewaltprävention auf allen Ebenen ermöglichen.

In *Bewerbungsgesprächen* wird auf unsere Gewaltpräventionskonzeption Bezug genommen. Es wird erklärt, dass wir aktiv gegen Gewalt vorgehen und vielfältige Maßnahmen zum Schutz vorhalten. Wir gehen dabei davon aus, dass wir damit Menschen, die Arbeitssituationen suchen, in denen sie Macht (auch sexuelle) ausüben können, eher fern halten können.

In der *Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen* wird das Thema Gewalt regelmäßig thematisiert.

Im Alltag sind Führungskräfte für die Organisation des gemeinsamen Lernens in ihren Teams verantwortlich. Sie haben darüber hinaus eine Vorbildfunktion für den konstruktiven Umgang mit Konflikten und gewaltarme Problemlösung. Dafür erwerben sie grundlegende Fertigkeiten in Führungskräftetrainings.

Das Personal wird so eingesetzt, dass möglichst gut auf kritische Situationen reagiert werden kann. Im Vertretungsfall liegen alle wichtigen Informationen bereit, um angemessen handeln zu können. *Arbeitssituationen* werden so gestaltet, dass nicht auf Dauer 1:1- Situationen ohne Kontakt zu anderen, sondern das Vier-Augen-Prinzip gilt. Es wird gefördert, aufmerksam gegenüber den Grenzen anderer zu bleiben und sich auszutauschen über Normen und auch eigene Grenzen. In Personalgesprächen wird thematisiert, wenn es Beobachtungen von Grenzverletzungen gibt. In diesen Fällen werden korrigierende und kontrollierende Maßnahmen (regelmäßige Rückmeldungen, sowie Schulungen) eingesetzt.

Es wird Supervision angeboten. Im Rahmen der Maßnahmen des Gesundheitsmanagements werden Trainings angeboten, die auf Selbstfürsorge gerichtet sind.

Inhalte, die Gewaltprävention betreffen, werden in Teambesprechungen und Weiterbildungen und Teamtagen regelmäßig behandelt. Das sind z.B.:

- Erkennen und Lösen von Konflikten
- Formen von Gewalt und Schweregrade
- Gewaltfreie Kommunikation
- Paradigmenwechsel von einer Defizitorientierung zur Teilhabemöglichkeiten
- Nähe und Distanz im Arbeitsalltag
- Umgang mit Traumata im Betreuungsalltag
- Führen von MA-Gesprächen
- Umgang mit Rassismus

Die *Bearbeitung von Gewaltvorfällen* erfolgt nach einem standardisiertem Ablauf (siehe Anlage 2). Ziele sind die Beendigung von Gewalt, Vorbeugung gegen Wiederauftreten, Wiedergutmachung und ggf. Rehabilitation von falsch beschuldigten Personen. Für den Umgang mit falschen Beschuldigungen (siehe Anlage 4) (Omidi, 2021).

Ein *Verhaltenskodex*, der verbindliche Regeln für den Umgang miteinander enthält, soll gemeinsam von Geschäftsführung, Betriebsrat und Werkstattrat erarbeitet werden. Ziel ist eine Verpflichtungserklärung, die für alle Beteiligten eine Sicherheit bezüglich wichtiger Regeln gibt.

Die Rolle der Arbeitsgruppe Gewaltprävention

Die Arbeitsgruppe besteht aus Teilnehmenden möglichst vieler Bereiche der Einrichtungen und ist vom Vorstand damit beauftragt, diese Konzeption zu erarbeiten und sie fortzuschreiben. Als Vertreter der Leitung und Verantwortlicher für den Gesamtprozess der Gewaltprävention ist der Werkstattleiter Teil der Arbeitsgruppe. Werkstattrat und Betriebsrat sind in der Gruppe ebenfalls vertreten. Die Gruppe erhält Unterstützung durch den LAG - Fachberater für Gewaltprävention, Sascha Omidi.

Zu Beginn der Tätigkeit der Arbeitsgruppe wurden die bereits bestehenden Maßnahmen überprüft und folgende Handlungsfelder durch eine Risikoanalyse nach dem Schema nach (Omidi, 2019) abgesteckt:

- Abhängigkeit
- Nähe und Distanz
- Haltung und Sprache des Personals
- Haltung und Sprache der MA
- Behinderungs-, krankheitsbedingte Gewalt
- Personalpolitik
- Führungsverhalten
- Räume und Zeiten
- Gruppenkonstellationen
- Gewalt von Kooperationspartnern (z.B. Fahrdiensten)

Die benannten Risiken und auftretende Fälle von Gewalt werden in der AG thematisiert und es werden Maßnahmen erarbeitet. Die Gruppe ist ansprechbar für alle Themen mit Bezug auf Gewaltprävention. Sie übernimmt die Kommunikation der Konzeption in Werkstatt und BFB und koordiniert die Maßnahmen.

Die Bearbeitung von Gewaltvorfällen.

Die Bearbeitung der Vorfälle erfolgt nach einem vorgegebenem Ablauf (siehe Anlage 2). Gewaltvorfälle werden standardisiert dokumentiert (siehe Anlage 1). Die Koordinierung der Bearbeitung übernimmt die Werkstattleitung. Die Dokumentation einschließlich der Auswertung der getroffenen Maßnahmen wird bei der Werkstattleitung gespeichert. Die

Speicherung dient der Aufarbeitung der einzelnen Fälle und der Verbesserung des Umgangs mit Gewalt insgesamt. Im Falle einer ungerechtfertigten Verdächtigung wird sorgfältig an der Rehabilitation gearbeitet (siehe Anlage 4).

4.2 Unser Handeln auf der Ebene des Personals

PART - Professionelles Handeln in Gewaltsituationen

PART ist unser Zugang zu Krisensituationen, in denen Gewalt von Menschen mit Behinderung ausgeht. Eine systematische, professionelle Vorbereitung auf kritische Situationen beugt dem Risiko verletzt zu werden oder andere zu verletzen, vor. Würde und Sicherheit sollen gewahrt werden.

Einrichtungsübergreifend ist eine für Inhouse-Basiskurse zertifizierte Person für die Schulungen zuständig. Das Zertifikat wird durch die geforderten Weiterbildungen und Nachweise im vorgegebenen Zeitraum erneuert.

Alle Kolleginnen und Kollegen haben den Basiskurs absolviert.

Neue Personen nehmen zeitnah an einem zweitägigen Basiskurs teil, jährlich werden Auffrischungsveranstaltungen durchgeführt. Vorschläge für Themenschwerpunkte werden explizit im Kollegium erfragt. So soll PART mit seiner Haltung, Sprache und den Prinzipien bei allen präsent und abrufbar sein. Die Kapitel behandeln unter anderem

- Das Ziel der Arbeit in der Einrichtung
- Professionalität und persönliches Auftreten
- Vorbereitung auf die Arbeit mit aggressiven Klienten wie z.B. vorausschauende Vorsichtsmaßnahmen, Selbstkontrolle
- Auslöser von Aggression und Gewalt
- Die Einschätzung von Gefährlichkeit
- Krisenkommunikation
- Selbstschutz- und Befreiungstechniken
- Nachbereitung

Durch die Arbeit mit dem Konzept hat sich eine Sicherheit im Umgang mit Gewaltvorfällen und für die systematische Bearbeitung von Gewaltvorfällen entwickelt. In Nachbesprechungen mit den betroffenen Personen und im Team werden individuelle Maßnahmen festgelegt, die je nach Art des Vorfalles und Schweregrad gestaltet werden. So ist in einem Fall eine mündliche Ermahnung angemessen oder ein Konfliktgespräch, in einer anderen Situation ist eine Suspendierung der gewaltausübenden Person, Bearbeitung der Erlebnisse in der Gruppe bzw. Vorbeugung der Entwicklung einer Posttraumatischen Belastungsstörung durch Versorgung durch das Psychotherapeutenverfahren der DGUV (2021) notwendig.

Vertrauenspersonen für Betroffene von Gewalt

Es soll für MA und Personal selbstverständlich werden, in einer gewaltfreien Atmosphäre zu arbeiten. Dazu gehört auch, im Alltag auftretendes problematisches (grenzverletzendes) Verhalten anzusprechen. Es wird jedoch Fälle geben, in denen das direkte Gespräch zur Klärung eines Konfliktes nicht stattfindet oder nicht erfolgreich ist. Wir möchten ausdrücklich dazu ermuntern, anzusprechen, wenn Gewalt im Umgang miteinander festgestellt wird. Dabei ist Gewalt nicht nur körperlich, sondern kann auch „Anschauen“, „Bloßstellen“, Verweigern von Kommunikation usw. sein. Prinzipiell können Beschwerden an die Leitung gerichtet werden, die diese dann bearbeitet und das Ergebnis zurückmeldet. Weitere Anlaufstellen sind Betriebsrat, Werkstattrat, Frauenbeauftragte, Begleitender Dienst und Psychologin. Für Beschwerden über erfahrene oder beobachtete Gewalt gibt es darüber hinaus Vertrauenspersonen. Das sind Kolleg*innen, die sich bereit erklärt haben, diese Funktion auszuüben. Sie gehören zur AG Gewaltprävention.

- Sie führen ein 1:1 - Gespräch mit der beschwerdeführenden Person
- klären über den standardisierten Ablauf der Bearbeitung auf (siehe Anlage 3)
- geben die Beschwerde nach Dokumentation (siehe Anlage 1) nur mit Zustimmung der beschwerdeführenden Personen zur Bearbeitung an die Werkstattleitung
- Nutzen die Beratung des Fachberaters der LAG - insbesondere bei belastenden Erfahrungen, bzw., wenn die betroffene Person nicht mit einer Weitergabe der Information einverstanden ist, aber die Sorge besteht, dass dies die Situation verschlimmert.

Neben einer Stelle, an die man sich mit Beschwerden über Gewalt wenden kann, ist es wichtig, dass möglichst alle Fachkräfte grundlegende Fähigkeiten zum Umgang mit Beschwerden über Gewalt haben. Dies wird mit der Thematisierung in den Teamsitzungen und den Auffrischungen des PART-Konzeptes erreicht.

4.3 Unser Handeln auf der Ebene der MA

Alle oben beschriebenen Maßnahmen wirken auf die Atmosphäre in der Werkstatt insgesamt. In der Arbeit mit den MA setzen wir auf Beteiligung an der Erarbeitung der Konzeption und an der Verbreitung der dort geforderten Haltung. Der Werkstattrat ist direkt an der Erarbeitung beteiligt. Werkstattrat und Frauenbeauftragte werden bei der Ausübung ihrer Arbeit durch Fortbildung und Begleitung durch Vertrauenspersonen unterstützt. Es wird ihnen die Möglichkeit gegeben, an der AG Gewaltprävention der LAG teilzunehmen. Auch in die Planung von Veranstaltungen, Informationsmaterialien sind MA eingebunden.

In der täglichen Arbeit finden folgende Maßnahmen statt:

- Sensibilisieren in Gruppengesprächen für Grenzverletzung und Gewalt (barrierearm ggf. mit unterstützter Kommunikation)
- Bekanntmachen der Möglichkeit, sich an Vertrauenspersonen zu wenden

- Bekanntmachen mit der Konzeption von PART
- Entwickeln einer „Verhaltensampel“ (WR/Omidi), die erlaubtes und nicht erlaubtes Verhalten beschreibt
- Regelmäßige MA-Gespräche auch mit Rückmeldung an die Gruppenleiter
- Weiterbildungen z.B. Cybermobbing, Konfliktlösungsfähigkeit, gewaltfreie Kommunikation
- Selbstbehauptungstrainings / WenDo
- Sexualpädagogische Kurse und Beratung
- Kurs "Rechte und Pflichten" im BBB
- Einbindung des WR und der Frauenbeauftragte in AG Gewaltprävention
- Bekanntmachen von Angeboten außerhalb der Werkstatt (z. B. Mutstelle, Profamilia)

5 Überwachung der Wirksamkeit und Fortschreibung des Konzeptes

Die beschriebenen Maßnahmen der Gewaltprävention sind zum Teil gut erprobt und verankert (wie das PART-Konzept), zum Teil aber noch neu oder in der Entwicklung (Arbeit der Vertrauenspersonen). Um die Wirksamkeit der Komponenten zu überwachen und das Konzept weiterzuentwickeln, nutzen wir die bestehenden Strukturen:

- Thematisierung in Leitungsrunde, Teams und Gruppengesprächen
- Fortbildung, Supervision
- Austausch mit Werkstatttrat und Frauenbeauftragter

Zudem arbeitet die bestehende AG Gewaltprävention beständig an der Weiterentwicklung des Konzeptes und nimmt Impulse auf:

- Aus der AG Gewaltprävention der LAG WfbM Berlin
- jährlichen Auswertung der Gewaltvorfälle und Beschwerden über grenzverletzendes Verhalten
- Aus der Belegschaft (inklusive MA)
- Zusammenarbeit mit fachlich beratenden Stellen (Supervisoren, Fachberater LAG)
- Zusammenarbeit mit externen Partnern (z.B. Kostenträger, Angehörige)

Auch für unser Gewaltpräventionskonzept gilt unser Leitsatz: Wir bleiben kritisch mit uns selbst.

6 Quellen

- Dederich, M. 2007. Abhängigkeit, Macht und Gewalt in asymmetrischen Beziehungen. In: Herausforderungen. Mit schwerer Behinderung leben, Hrsg. M. Dederich und K. Grüber, 61–74. Frankfurt am Main: Mabuse-Verl, 2007.
- Deegener, G. 2006. Erscheinungsformen und Ausmaße von Kindesmisshandlung. Fachwissenschaftliche Analyse. In Gewalt. Beschreibungen Analysen Prävention, hrsg. W. Heitmeyer und M. Schröttle, 23-72. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- DGUV (2021). Psychotherapeutenverfahren. Abgerufen am 24. März 2022 https://www.dguv.de/landesverbaende/de/med_reha/psychotherapeuten/index.jsp
- Enders, U.; Eberhardt, B. (2007). Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Abgerufen am 28. März 2022 https://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/schutz_vor_missbrauch_in_der_jugendsozialarbeit.pdf
- Galtung, J. 1975. Strukturelle Gewalt. Beiträge zur Friedens- und Konfliktforschung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Göpel, M. (o. D.). Transformationsforscherin. Abgerufen am 24. März 2022 von <https://www.maja-goepel.de/>
- Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2015). Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention. Abgerufen am 28. März 2022, von https://wfbm-berlin.de/fileadmin/user_upload/aktuelles/2017/03/Handlungsempfehlung_zur_Gewaltpraevention_2015.pdf

Lind, G. (2010). Gewalt als die niedrigste Ebene der Konfliktlösung In: Ethics in Progress. Abgerufen am 28. März 2022, von <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/eip/article/view/10504>

Omidi, S. (2019). Leitfragen Risikoanalyse zur Prävention von Gewalt – LAG-Fachberatungsstelle für Gewaltprävention [unveröffentlicht]. i. A. a. Witthöft, P. Berlin.

Papenburg, W. (2017). Handbuch für die PART-Trainerausbildung. PART GmbH.

Römisch, K. (2017). Sexualisierte Gewalt in Institutionen der Behindertenhilfe.

In: M. Wazlawick & S. Freck, (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen. Wiesbaden: Springer VS, S. 105–119.

UN-Behindertenrechtskonvention (2013). Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch. Abgerufen am 28. März 2022 von <https://www.behindertenrechtskonvention.info/ausbeutung-gewalt-und-missbrauch-3828/>

Werkner, I. (2020). Friedens- und Konfliktforschung: Eine Einführung (1. Aufl.). UTB GmbH.

WHO. (2003). Weltbericht Gewalt und Gesundheit.

https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf

Zemp, A. (1991). Sexuelle Ausbeutung ist sexualisierte Macht und Gewalt. In: Puls 1: 8-11.