

Allgemeines Gewaltschutzkonzept der
Lebenshilfe Heinsberg Werkstätten

02. Oktober 2025

Vorwort

Unser Leitbild und die Präambel des Arbeitsvertrages unserer Angestellten betonen Respekt, Wertschätzung und Achtung aller Menschen. Dies beinhaltet, dass Gewalt und Grenzüberschreitungen gegenüber wem auch immer damit nicht vereinbar sind. Wir sind uns aber bewusst, dass ein gelebtes, wertschätzendes Miteinander aller nicht einfach so geschieht, sondern den Einsatz aller erfordert und dieser Einsatz fängt da an, wo es gilt, Gewalt in allen Formen sowie Grenzüberschreitungen präventiv zu verhindern und, wenn nötig, schnellstmöglich zu unterbinden.

Hierzu bedarf es konkreter Orientierung für alle Beteiligten, für die Mitarbeitenden ebenso wie für die Fachkräfte und die Leitungen. Breite Auseinandersetzungen mit dem Leitbild, den Inhalten in der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung sowie die Aufarbeitung von Situationen, die zu einem unmissverständlichen Einschreiten führten, haben Mitarbeitende und Fachkräfte immer wieder sensibilisiert. Fortbildungen und spezifische Angebote wie z.B. Theaterstücke geben weitere Orientierung.

Das vorliegende Konzept schafft jetzt den umfassenden Orientierungsrahmen und erläutert die Prävention ebenso wie das konkrete Einschreiten. Alle Beteiligten sind dazu aufgerufen, sich im Sinne unseres Auftrags verantwortlich zu fühlen und Gewalt und Grenzüberschreitungen keinen Raum zu bieten. Nur so können Respekt, Wertschätzung und Achtung wachsen.



Edgar Johnen
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
2 Formen und Ausprägungen von Gewalt	2
2.1 Formen von Gewalt	3
2.1.1 Physische Gewalt	3
2.1.2 Psychische Gewalt	3
2.1.3 Strukturelle Gewalt	4
2.1.4 Sexualisierte Gewalt	5
2.1.5 Hinweise auf Gewalt bzw. Verdachtsmomente	5
2.2 Ausprägungen von Gewalt	6
2.2.1 Grenzverletzungen	7
2.2.2 Übergriffe	8
2.2.3 Strafrechtlich relevante Gewalt	9
3 Präventionsmaßnahmen	11
3.1 Ebene der Kultur	11
3.1.1 Leitbild	11
3.1.2 Transparenz der Strukturen und Verantwortlichkeiten	12
3.1.3 Beschwerdemanagement	13
3.2 Ebene Organisation und Struktur	15
3.2.1 Qualitätsmanagement	15
3.2.2 Personalauswahl	15
3.2.3 Reflexionskultur	16
3.2.4 Nähe und Distanz	17
3.2.5 Vernetzung mit Hilfs- und Beratungsangeboten im Sozialraum	18
3.3 Ebene der Angestellten und Mitarbeitenden	19
3.3.1 Personalentwicklung	19
3.3.2 Information und Begleitung der Mitarbeitenden	21
4 Interventionsmaßnahmen	22
4.1 Professionelles Handeln	22
4.2 Handlungsleitfäden, Dokumentation	24
4.3 Nachsorge (auch durch externe Fachstellen)	32
Literaturverzeichnis	IV
Anhang	VI

1 Einleitung

Die Lebens- und Förderqualität sowie die hohe Qualität der Arbeitsbedingungen für die Menschen in den Werkstätten der Lebenshilfe Heinsberg steht im Fokus unserer alltäglichen Bemühungen.

Im Sinne unseres Leitbildes, der gesetzlich verankerten Menschenrechte (Art. 2 GG „Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit“), der UN-Behindertenrechtskonvention (Art. 16, 17 UN-BRK) und den Vereinbarungen mit unseren Kostenträgern gehört hierzu ausdrücklich auch, wachsam zu sein gegenüber allen Formen von Gewalt und Machtmissbrauch. Das Thema „Gewalt und Machtmissbrauch in Diensten und Einrichtungen“ und noch wichtiger das „Verhindern von Gewalt und Machtmissbrauch in Diensten und Einrichtungen“ erfordert eine klare Haltung des Arbeitsgebers, ein gemeinsames Verständnis von Gewalt und seinen Ausprägungsformen, eine wirksame Präventionsstrategie mit entsprechenden Maßnahmen sowie ein schlüssiges Interventionskonzept, das Orientierung und Handlungssicherheit gibt, wenn es trotz aller präventiven Maßnahmen zu akuten Verdachtsfällen oder Gewaltsituationen kommt (vgl. LVR, Eckpunktepapier zum Gewaltschutz in rheinischen Werkstätten).

Im Zuge der präventiven Maßnahmen werden die hauptamtlichen Angestellten sowie die Menschen mit Behinderung (im Folgenden Mitarbeitende genannt) durch Vermittlung von Fachwissen und aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt für dieses sensibilisiert. Vor allem bei Angestellten wird das Bewusstsein geschärft, dass die Rolle als Vertrauensperson und Vorbild Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen kann. Aber auch klare durch den Arbeitgeber formulierte Verhaltensregeln für Angestellte sollen dazu beitragen, jeglicher Form von Gewalt vorzubeugen bzw. sie zu verhindern.

Die im folgenden Gewaltschutzkonzept beschriebenen Interventionsmaßnahmen im Sinne konkreter Vorgaben und Verfahrensschritte sollen Klarheit und Sicherheit beim Umgang mit Verdacht auf oder tatsächlich beobachteten Gewaltsituationen geben und den Beteiligten ermöglichen, trotz der dann akut sehr anspruchsvollen und belastenden Umstände, ihre Arbeit verantwortlich und professionell erbringen zu können.

Das vorliegende Konzept soll der Sicherstellung der Grundsätze der Lebenshilfe Heinsberg zum Gewaltschutz dienen und den Mitarbeitenden und Angestellte die hierzu benötigte verbindliche Orientierung bieten, die sie stärkt, selbst schützt und ermutigt, rechtzeitig einzugreifen bzw. Hilfe zu suchen, wenn Grenzüberschreitungen drohen oder Grenzen überschritten werden.

Nur wenn sich die ethische Grundhaltung der Einrichtung mit der Haltung des Einzelnen und der seiner Kolleginnen und Kollegen verbindet, entsteht im Alltag ein Klima der Wertschätzung und des Respekts, das für Gewalt und Machtmissbrauch keinen Spielraum bietet.

2 Formen und Ausprägungen von Gewalt

Wo fängt Gewalt an?

Was ist übergriffiges Verhalten?

Was ist, wenn ich mich oder andere vor Übergriffen eines anderen Menschen schützen muss?

Dies sind nur wenige Fragen von vielen, die aufkommen, wenn man ins Gespräch kommt zum Thema Gewalt und wie wir Menschen vor Gewalt schützen können. Gewalt kann in verschiedenen Formen und Ausprägungen auftreten, kann aktiv ausagiert sein oder passiv zum Beispiel durch unterlassene Handlungen erfolgen. Sie kann direkt durch Personen ausgeübt werden oder indirekt durch Strukturen hervorgerufen werden.

Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist „Gewalt [...] ein äußerst diffuses und komplexes Phänomen, das sich einer exakten wissenschaftlichen Definition entzieht“ (WHO 2003: Weltbericht Gewalt und Gesundheit Zusammenfassung).

Besonders biographische und kulturelle Einflüsse aber auch der Kontext, in dem Gewalt definiert wird (z.B. Strafrecht versus Soziale Arbeit), können zu sehr abweichenden Ergebnissen in der Definition kommen.

Dennoch hat sich die WHO der Anforderung gestellt und Gewalt folgendermaßen definiert:

„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.“ (ebd.)

Letztlich ist immer dann eine Gewaltsituation gegeben, wenn einer Person seelischer oder körperlicher Schaden zugefügt wird, ihr Recht auf Schutz sowie Privat- oder Intimsphäre verletzt wird oder ihre Selbstbestimmung und Menschenwürde missachtet werden. Im folgenden Kapitel werden Formen und Ausprägungen von Gewalt aufgezeigt und differenziert. Ziel dieses theoretischen Exkurses ist es, allen Beteiligten ein gemeinsames Verständnis von Gewalt und seinen Ausprägungen zu vermitteln. Die Differenzierung der Begrifflichkeiten orientiert sich eng an der Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention der Landesarbeitsgemeinschaft WfbM Berlin (2017) und wurde aber an einigen Stellen überarbeitet, um den Strukturen unserer Einrichtung besser zu entsprechen.

2.1 Formen von Gewalt

Zur Übertragbarkeit des Gewaltbegriffs auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderung, beschreibt die LAG WfbM, dass „Gewalt [vorliegt], wenn Menschen gezielt oder fahrlässig physisch oder psychisch verletzt oder geschädigt werden. Der Umgang mit Personen mit Unterstützungsbedarf erfordert eine besondere Verantwortung. Alle Fachkräfte in den Werkstätten haben die Grundrechte dieser Personen zu achten und zu schützen. Im Abhängigkeitsverhältnis durch Professionelle sind daher mehr als nur die körperlichen Übergriffe zu berücksichtigen, vielmehr müssen Persönlichkeitsrechte bzw. Grundrechte als Grenze des Handelns wahrgenommen und reflektiert werden“ (LAG WfbM Berlin 2017: Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention zitiert nach WBB, 2013: Präventionskonzept gegen Gewalt).

Keine der im Folgenden beschriebenen Gewaltformen wird in unseren Werkstätten geduldet. Die deutliche Beschreibung und Differenzierung dient dem gemeinsamen Sprachverständnis und als Basis, gewalttätige Handlungen besser einschätzen zu können und orientieren sich weiterhin an der Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention der LAG WfbM Berlin (2017).

2.1.1 Physische Gewalt

Physische Gewalt wird auch als körperliche Gewalt bezeichnet. Bei der körperlichen Gewalt zeigt sich die Gewalt darin, dass die körperliche Unversehrtheit eines Menschen angegriffen wird. Bei körperlicher Gewalt kommt es immer zu Schmerzen, jedoch nicht immer zu Verletzungen.

Physische Gewalt kann sich äußern durch z.B.:

- Schlagen, Treten
- Beißen, Kratzen
- Schütteln, Stoßen, Schubsen
- Am Haar reißen
- Sanktionen wie Einschließen und Festbinden im Sinne einer Freiheitsentziehenden Maßnahme
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Hygiene und/oder Nahrung
- Störung der Ruhe

2.1.2 Psychische Gewalt

Psychische Gewalt ist für Außenstehende oftmals schwer zu erkennen und umfasst Misshandlungen, die an der Seele einer Person Schaden anrichten. Verlust oder Entzug der Autonomie, Isolation oder das konsequente Ignorieren einer Person und ihrer Bedürfnisse sind ebenfalls im Bereich der

psychischen Gewalt einzustufen. Durch psychische Gewalt kann das Selbstwertgefühl, die psychische Gesundheit, die eigene Identität sowie die eigenen Werte und Gefühle einer Person nachhaltig geschädigt oder zerstört werden, so dass als Folge auch psychische Erkrankungen entstehen können.

Psychische Gewalt kann z.B. beinhalten:

- Verbale Verletzungen und Beleidigungen
- Einschüchterung, Drohung, Beschämung, Beschuldigung, Bloßstellung
- Emotionale Erpressung
- Missachtung der Privatsphäre
- Infantilisierung, Überbehütung
- Soziale Isolation, Ignoranz
- Diskriminierung, Ablehnung, Missachtung
- Manipulation/emotionale Abhängigkeit
- Mobbing
- Stalking
- Missbrauch von professioneller Autorität

2.1.3 Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt geht nicht von einzelnen Personen aus, sondern ist die Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund gesellschaftlicher und/oder institutioneller Strukturen. Sie äußerte sich in ungleichen Machtverhältnissen und dadurch bedingt ungleichen Chancen zwischen bestimmten Personen oder Gruppen. Durch Regeln, Werte, Bedingungen, Gesetze, Vorgaben oder Traditionen werden manche Menschen, die besondere Bedürfnisse haben, nicht mitbedacht und dadurch benachteiligt. Strukturelle Gewalt hindert Personen an der freien Entfaltung ihrer Potentiale und schränkt sie in ihren Möglichkeiten ein.

Strukturelle Gewalt beinhaltet z.B.:

- Mangelnder Schutz vor psychischer, physischer und sexueller Gewalt
- Verweigerung der Rechte und Einschränkung der Entscheidungsfreiheit
- Willkürliche Regelungen und Vereinbarungen
- Strukturelle Rücksichtslosigkeit, wie z.B. Auslegung von Rechten zu Ungunsten des Betreuten
- Unangemessene Ausbildungs- und Förderplanung
- Unangemessene, ungeeignete Beaufsichtigung
- Übliche Missachtung der Privatsphäre
- Nicht ausreichendes und/oder nicht qualifiziertes Personal
- Unzulängliche Infrastruktur und Mittel

- Verletzung des Datenschutzes

Strukturelle Gewalt als Auslöser neuer Gewalt:

Die oben benannten Beispiele struktureller Gewalt können wiederum Auslöser für individuell gewalttätiges Verhalten betreuter Menschen sein, beispielsweise wenn kein Raum für individuelle Wünsche und Bedürfnisse vorhanden ist, wenn im Sinne übergreifigen Verhaltens durch Angestellte fremdbestimmt wird oder ein behinderungsbedingter Unterstützungsbedarf mangels Fachpersonal nicht gedeckt werden kann. Erlebte Ohnmacht, Erniedrigung, Frust oder Verzweiflung können als Vorstufe Aggressionen entstehen lassen und schlussendlich in gewalttätigen Übergriffen münden. Nur durch Aufklärung, Vermittlung von Fachkompetenz, regelmäßige Überprüfung der Strukturen und Reflexion auf Faktoren, die strukturelle Gewalt begünstigen, können solche Situationen verhindert werden.

2.1.4 Sexualisierte Gewalt

Die Definition von Grenzverletzung in Abgrenzung zu strafrechtlich relevanter Gewalt ist besonders im Kontext sexualisierter Handlungen seit Jahren ein öffentlich immer mehr kontrovers diskutiertes Thema. Das Vorliegen einer Grenzverletzung wird an der Stelle stark davon beeinflusst, wo die persönlichen Grenzen eines Menschen liegen, wie z.B. bei anzüglichen Äußerungen oder Blicken.

Dennoch ist klar, dass unter sexualisierter Gewalt unerwünschtes und sexuell bestimmtes Verhalten und eine daraus entstehende Benachteiligung des Opfers zu verstehen ist und aus der Ausnutzung einer körperlichen, psychischen und/oder geistigen Überlegenheit oder Abhängigkeit entsteht.

Sexualisierte Gewalt kann z.B. sein:

- Alle sexuellen Handlungen, in die nicht eingewilligt wurde
- Exhibitionismus
- Belästigung
- Unerwünschtes Zeigen, Erstellen und Verbreiten von Nacktfotos und Videos und anderem pornographischen Material
- Sexuelle Nötigung
- Vergewaltigung
- sexuell übergreifige Pflege

2.1.5 Hinweise auf Gewalt bzw. Verdachtsmomente

Mitarbeitenden in Werkstätten ist das sich Anvertrauen häufig aufgrund kognitiver Einschränkungen und/oder fehlender verbalsprachlicher Fähigkeiten nicht möglich. Bei allen Formen von Gewalt, aber

insbesondere bei sexualisierter und struktureller Gewalt, sind im Besonderen die Menschen mit Unterstützungsbedarf darauf angewiesen, dass wir als Unterstützer bemerken, wenn sie z.B. in ihrer Hilf- und Sprachlosigkeit auffällig werden, um auf ihre Not hinzuweisen.

Eine plötzliche Verhaltensänderung und/oder erhebliche Abweichungen vom üblichen Verhalten *können* Hinweise für das Erleben von Gewalt sein und müssen aufmerksam mit dem Team, dem Pädagogisch-Sozialen Dienst inkl. den Gewaltschutzbeauftragten und ggf. den Vorgesetzten entsprechend des Handlungsleitfadens VERDACHT aufgenommen und reflektiert werden.

Mögliche Hinweise können z.B. sein:

- Stark veränderte Verhaltensweisen
- Ungewöhnlicher Rückzug bis hin zu Depressionen
- Nicht erklärbare Aggressionen
- Verbale Andeutungen und Umschreibungen
- Ungewöhnlich sexualisierte Sprache oder sexualisiertes Verhalten
- nonverbale Äußerungen (z. B. Zeichnungen, Nachstellen von gewalttätigen oder sexuellen Handlungen)
- unangemessene Heimlichkeiten oder teure Geschenke, deren Herkunft unklar ist
- Verletzungen, die nicht zu erklären bzw. zuzuordnen sind
- Auftretende Zwänge oder Ängste

2.2 Ausprägungen von Gewalt

In der vorangegangenen Beschreibung von Gewaltformen wird deutlich, dass es erhebliche Unterschiede in der Ausprägung der Gewaltsituationen geben kann und Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewalt nicht immer einfach voneinander abgrenzbar sind. (vgl. Enders u.a., 2010)

Im Folgenden werden in enger Anlehnung an die von Enders u.a. (2010) veröffentlichte Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag die Ausprägungen von Gewalt beschrieben, damit sie im pädagogischen Kontext nachvollziehbar sind und den Beteiligten Unterstützung bieten, das eigene Verhalten oder das anderer zu reflektieren und ggf. Maßnahmen einzuleiten.

2.2.1 Grenzverletzungen

Im pädagogischen Alltag sind Grenzverletzungen nahezu unvermeidbar. Aus Perspektive des Angestellten zum Beispiel sucht Mitarbeitender wiederholten Körperkontakt und kann die Grenzsetzung des Gegenübers (noch) nicht respektieren oder eine Mitarbeitende zeigen deutlich fremdaggressive Verhaltensweisen und Angestellte kommen in die Situation, sich oder Dritte schützen zu müssen. Aus der Perspektive der Mitarbeitenden kann es der unangemessene Wunsch nach Körperkontakt eines anderen Mitarbeitenden sein oder der Befehlston des Gruppenleiters, der sich aufgrund persönlicher Unzulänglichkeiten dieser Grenzverletzung erst nach Hinweis einer Kollegin bewusst wird.

Unter Grenzverletzungen verstehen wir also zunächst unbeabsichtigte, zufällige und/oder einmalige unangemessene Verhaltensweisen, die noch keinen Straftatbestand darstellen. Grenzverletzungen werden meist spontan oder im Affekt verübt. Da das subjektive Empfinden persönlicher Grenzen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist, kann es sein, dass dem Verursacher die Überschreitung gar nicht bewusst ist. Häufig resultieren sie auch aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten. Eine Korrektur bzw. Aufarbeitung des grenzverletzenden Verhaltens sind in der Regel möglich. Hier ist eine offene Reflexionskultur grundlegend wichtig, um solche Situationen konstruktiv kritisch thematisieren zu können.

Beispiele für Grenzverletzungen:

- Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)
- Verletzung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege, Befehlston, persönlich abwertende, sexistische, rassistische Bemerkungen,
- Missachtung der Schamgrenzen und sexueller Normen in unterschiedlichen Kulturen
- Missachtung des respektvollen Umgangs
- Unbedachte Missachtung der Vorbildfunktion oder Ausnutzen der Machtposition
- Körperliche Auseinandersetzungen, „Messen“ im Sinne von Rangeleien mit unbeabsichtigten Verletzungen
- unerwünschter Körperkontakt
- Bedrohung
- Zwang und unter Druck setzen
- anzügliche Äußerungen und Blicke
- (vermeintlich zufällige) Berührungen, unter Umständen im Genitalbereich
- Wichtig: Sobald die zuvor beschriebenen oder vergleichbare Grenzverletzungen systematisch auftreten, sind es keine Grenzverletzungen mehr, sondern werden zu Übergriffen.

2.2.2 Übergriffe

In der Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe zur Gewalt in Diensten und Einrichtungen (2017) wird beschrieben, dass Übergriffe im Gegensatz zu Grenzverletzungen nicht zufällig oder versehentlich verübt werden. „Sie beruhen auf persönlichen bzw. grundlegenden fachlichen Defiziten. Übergriffige Handlungen sind nicht zwingend geplante Handlungen. Vielmehr sind sie gekennzeichnet durch das bewusste Hinwegsetzen über gesellschaftliche oder kulturelle Normen, institutionelle Regeln, fachliche Standards oder über den Widerstand des Gegenübers.“

Das Hinwegsetzen geschieht, indem:

- „die verbal oder nonverbal gezeigten abwehrenden Reaktionen des Gegenübers missachtet werden,
- Grenzverletzungen massiv und/oder häufig auftreten,
- die Kritik von Dritten am grenzverletzenden Verhalten, wie z.B. von [Mitarbeiter*innen], Angehörigen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten bewusst missachtet wird,
- keine bzw. eine unzureichende persönliche Übernahme der Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten stattfindet
- die Handlungen verharmlost werden und
- die vom Übergriff betroffene Person oder Zeug*innen, die Dritte um Hilfe bitten, abgewertet werden“ (ebd.).

Übergriffe können z.B. sein:

- Verweigern von Essen als disziplinarische Maßnahme
- Die Vergabe passierter Kost aus Gründen der Zeitersparnis
- Vorenthalten von Ess- oder Trinkhilfen
- Ausgabe der Zigaretten verweigern
- Entwürdigender Umgang in der Pflege
- Menschen länger als nötig auf dem WC sitzen lassen
- Bloßstellen, einer Person, die eingenässt hat
- Wiederholte Missachtung des Rechts am Bild
- Verbale Gewalt, wie abwertende oder rassistische Äußerungen
- Menschen gegeneinander aufhetzen
- Persönliche Gegenstände entziehen
- Flirten mit Mitarbeitenden oder anzügliche Bemerkungen
- Aufreizende Kleidung

- Wiederholte Missachtung der Privat- und Intimsphäre
- Voyeurismus
- Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familiären Umgang entsprechen im Sinne unangemessener Nähe seitens des/der Angestellten (vgl. ebd.)

2.2.3 Strafrechtlich relevante Gewalt

Das Strafrecht versteht Gewalt als körperlich wirkenden Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder sonstige Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen.

Mit dieser Formulierung erfasst das Strafrecht nicht alle Verhaltensweisen, die von Menschen subjektiv als Gewalt empfunden werden können, sondern lediglich die, die aufgrund der Art und Schwere verboten werden müssen. (vgl. ebd.)

Konkrete Beispiele strafrechtlich relevanter Gewalt sind:

- Körperverletzung, z.B. körperliche Maßregelung
- Freiheitsberaubung, z.B. das Einsperren im Zimmer als „pädagogische Maßnahme“ oder das Verabreichen von Schlafmitteln zur Ruhigstellung ohne entsprechende ärztliche Verordnung
- Nötigung, z.B. einen Mitarbeitenden dazu zu bringen, etwas gegen seinen Willen zu tun, in dem man ihm Konsequenzen androht
- Straftaten gegen die sexuelle Mitbestimmung wie z.B. sexueller Missbrauch von Hilfebedürftigen in Einrichtungen oder sexueller Missbrauch unter Ausnutzung des Betreuungsverhältnisses
- Beleidigung, Beschimpfung im Sinne von Erniedrigung
- Sachbeschädigung

Ferner unterscheidet das Strafrecht bei Gewalt zwischen aktivem Handeln – z.B. Mitarbeiter schlägt Mitarbeiterin – und Unterlassen – z.B. Verwehren notwendiger Medikamente. Des Weiteren wird differenziert zwischen vorsätzlichem und fahrlässigem Handeln. Grundsätzlich macht sich nur der strafbar, der vorsätzlich handelt. Eine Ausnahme stellt hierbei u.a. die Körperverletzung dar, welche auch bei Fahrlässigkeit unter Strafe gestellt ist (§229 StGB).

Jedoch nicht jedes Verhalten, das den Tatbestand einer strafrechtlichen Norm erfüllt, ist auch tatsächlich strafbar. Im Einzelfall können Rechtfertigungsgründe für etwaiges Verhalten vorliegen oder Gründe, die das Handeln entschuldigen.

Der häufigste Rechtfertigungsgrund ist die **Notwehr**. Im pädagogischen Kontext und Unterstützung von Menschen mit Behinderung kann es z.B. zu gewalttätigen Übergriffen kommen. Dies muss durch

Personen nicht hingenommen werden, so dass ihre Gegenwehr als Notwehr gerechtfertigt und in diesem Zusammenhang keine Straftat wäre. Wichtigster Grundsatz bei einer Notwehrhandlung ist, dass sie immer das mildeste Mittel sein muss, um den Angriff abzuwehren. (vgl. ebd.)

Jeder Angriff, der durch pädagogische Intervention abgewehrt werden kann, erfordert kein körperliches Eingreifen. Hierzu sind Schulungen zu Deeskalationsmethoden und aber auch zu praktischen Abwehrtechniken für den pädagogischen Alltag ein wichtiger Teil der Fachlichkeit. Ist doch ein körperliches Eingreifen erforderlich, ist dies entsprechend zu dokumentieren.

3 Präventionsmaßnahmen

Die Präventionsstrategie ist darauf ausgerichtet, wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Machtmissbrauch und Gewalthandlungen auf den Ebenen der Kultur, der Organisation und der Beteiligten zu etablieren. Ziel ist es, allen Beteiligten (Angestellten wie Mitarbeitenden) Orientierung und Sicherheit bei Grenzverletzungen und Übergriffen bis hin zu strafrechtlich relevanter Gewalt sowie Verdachtsfällen zu bieten. Prävention ist vielseitig und kann nur dann wirksam sein, wenn jeder sich daran beteiligt. Zur Erhaltung der notwendigen Sensibilität wird Gewaltprävention grundlegend geschult und fortwährend durch regelmäßige Kommunikation in den verschiedenen Gremien und Besprechungen in den Lebenshilfe Werkstätten zum Thema gemacht. Dies gilt sowohl für Angestellte wie auch für Mitarbeitende.

3.1 Ebene der Kultur

Grundlage allen präventiven Handelns ist die Anerkennung der Tatsache, dass es Gewalt und Machtmissbrauch auch in unserer Organisation geben kann. Des Weiteren ist es wichtig, dass bei allen Beteiligten ein Bewusstsein dafür vorhanden ist, dass die Mitarbeitenden in der professionellen Arbeit der Werkstätten unweigerlich in einem Abhängigkeitsverhältnis zu hauptamtlichen Angestellten, wie z.B. Gruppenleiter*innen, Leitungskräften oder der Geschäftsführung stehen. Und wo Abhängigkeit ist, ist auch Macht. Und wo es Macht gibt, kann diese missbraucht werden. Somit brauchen wir als Organisation eine klare Grundhaltung zum Gewaltschutz, zur Gestaltung von zwischenmenschlichen Beziehungen und Kontakten im professionellen Arbeitskontext, eine einheitliche Definition der Gewaltformen sowie die Überprüfung gewaltbegünstigender Strukturen, vorhandener Abläufe, Prozesse, Handlungsanweisungen und Dokumente.

3.1.1 Leitbild

„Menschen [mit Behinderung] stehen im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Alle Menschen in der Lebenshilfe Heinsberg verpflichten sich dem humanistischen Menschenbild“ (Leitbild der Lebenshilfe Heinsberg 2013)

Sich dem humanistischen Menschenbild in Gänze zu verpflichten, impliziert, dass wir auf allen Ebenen der Organisation die Einzigartigkeit des Menschen und das gleiche Recht eines jeden Menschen auf Freiheit, Unversehrtheit und Selbstbestimmung respektieren und alle Maßnahmen ergreifen, um den Menschen zur Wahrung seiner Rechte zu unterstützen und alle erforderlichen Rahmenbedingungen und Strukturen hierfür zu schaffen.

Das Klima ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung und Akzeptanz. Wir pflegen hierzu einen kooperativen Führungsstil und sorgen für Transparenz und Gestaltungsspielraum. Unabhängig der Stellenbeschreibung oder Position der Personen in der Organisation soll sich jede und jeder ermutigt fühlen, rechtzeitig einzugreifen bzw. Hilfe zu suchen, wenn Grenzüberschreitungen drohen oder Grenzen überschritten werden.

Mit Blick auf unser Leitbild ist festzuhalten, dass eine rein positive Formulierung im Sinne des Menschenbildes wie eingangs zitiert, den heutigen Ansprüchen des Gewaltschutzes nicht mehr genügt. Aus diesem Grund liegt aktuell dem Vorstand ein Antrag auf Ergänzung des Leitbildes der Lebenshilfe Heinsberg für die nächste Mitgliederversammlung vor. Diese Ergänzung soll den Gewaltschutz an oberster Stelle unserer Organisation verankern und somit die Bedeutung unterstreichen und unsere Haltung zum Gewaltschutz klarstellen sowie Gewalt und entwürdigendes Verhalten in unserer Organisation klar ausschließen (vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. 2017: Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern – Eine Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe).

3.1.2 Transparenz der Strukturen und Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für die Aktualität des Konzeptes und die Implementierung im pädagogischen Alltag sind Vorstand, Werkstattleitung, Einrichtungsleitungen, Gewaltschutzbeauftragte und sonstige Angestellte in leitender Funktion der Werkstätten. Die Kolleg*innen des Pädagogisch-Sozialen Dienstes (im Folgenden PSD genannt), die Gewaltschutzbeauftragten, die Leitenden Koordinator*innen des Förderbereiches sowie die Bildungsbegleiter*innen des Berufsbildungsbereiches sind im pädagogischen Alltag erste Ansprechpersonen für Mitarbeitende und Angestellte, wenn Gewalt erlebt, beobachtet oder vermutet wird. Diese stehen nach erster Sondierung der Fakten in direktem Kontakt zur Leitung des Förderbereiches, den pädagogischen Betriebsstättenleitungen, der Leitung des Berufsbildungsbereiches, den Gewaltschutzbeauftragten und der Leitung Pädagogik, um weitere Maßnahmen abzuklären.

Besondere Relevanz haben im Kontext des Gewaltschutzes und der Prävention die **Gewaltschutzbeauftragten** der Lebenshilfe Heinsberg. Diese sind als Teil des pädagogischen Teams von der Erstellung des Konzeptes, über Schulungen und bis hin zu Workshops für Mitarbeitende und Angestellte im Prozess der Prävention eingebunden. Darüber hinaus sind sie auch vertraulicher Ansprechperson für Menschen, die Gewalt erleben/erlebt haben, Vermutungen oder Beobachtungen reflektieren möchten oder tatsächlich Zeug*in von Gewalt wurden und aus persönlichen Gründen zur Meldung des Vorfalls die Rückendeckung durch die/den Gewaltschutzbeauftragte/n brauchen. Um die

persönlichen Bedürfnissen (wie Schamgefühlen) der Ratsuchenden und potentiellen Opfer sowie Täter gerecht zu werden, sind die zwei Positionen der/des Gewaltschutzbeauftragten nach Möglichkeit mit einem Mann und einer Frau besetzt.

Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, dass diese Kolleg*innen langjährige Beratungs- und Krisenmanagement Erfahrung haben, im Bereich der Methoden zu Gewaltprävention im pädagogischen Alltag fortgebildet (PART-Trainer, Fachkraft für Vorbeugung und Schutz) sind und sich in verschiedenen Gremien über den Kreis der Lebenshilfe Heinsberg hinaus vernetzen. Die Funktionsbeschreibung für Gewaltschutzbeauftragte¹ gibt hierzu einen guten Überblick.

Sowohl der **Werkstatttrat** als auch die **Frauenbeauftragte** nehmen eine wichtige Rolle im Gewaltschutz der Lebenshilfe Heinsberg ein. Zum einen sind sie als mitbestimmungspflichtiges Organ bei der Erstellung und Verabschiedung eines solchen Konzeptes beteiligt. Zum anderen stellen sie aber besonders mit Blick auf die Mitarbeitenden Multiplikatoren dar, die diese bestärken, an Präventions- und Selbstbehauptungsseminaren, Workshops und anderen begleitenden Angeboten zum Thema Gewaltprävention teilzunehmen und haben darüber hinaus auch als Vertrauenspersonen ein offenes Ohr für die, die sich erstmal auf Mitarbeiter*innen-Ebene rückversichern wollen bzgl. konkreter Fragen, Beobachtung, Vermutungen oder eigener Erlebnisse. Die Mitglieder des Werkstattrates sind hierzu als Multiplikatoren geschult und führen mit Fachkräften Schulungen von Mitarbeitenden auf Gruppenebene im Tandem durch oder bekleiden z.B. Positionen als Botschafter im Gewaltschutz.

3.1.3 Beschwerdemanagement

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, jeder und jede Angestellte der Lebenshilfe Werkstätten und jede externe Person (Angehörige, gesetzliche Betreuer*in etc.) kann sich in mündlicher oder schriftlicher Form an die Betreuungskräfte in den Gruppen, die Angestellten des PSD, die Leitungen der Werkstätten sowie an die Gewaltschutzbeauftragten wenden, um ein Verhalten im Gewaltkontext sowie Verdachtsmomente anzuzeigen. Entsprechend unseres Gewaltschutzkonzeptes bedeutet dies, dass die benannten Personengruppen angehalten sind, die ihnen zugetragenen Aussagen und Informationen zu Gewalthandlung bzw. zu grenzverletzendem Verhalten ernst zu nehmen, erste Anhaltspunkte zu prüfen und eine schnelle Lösung im Sinne der an der Situation beteiligten Personen anzustreben. Jedem Verdacht von Gewalt wird ohne Ausnahme nachgegangen.

Die konkreten Vorgehensweisen hierfür werden im Kapitel IV „Interventionsmaßnahmen“ in den Handlungsabläufen 1-7 je nach Kontext aufgeschlüsselt. Kommt es zu offiziellen Beschwerden (z.B., wenn Situationen im ersten Schritt durch Gespräche, pädagogische Interventionen etc. nicht zur

¹ Siehe Anlage 5

Zufriedenheit aller geklärt werden können oder gleich eine besondere Schwere des Verhaltens vorliegt), werden die Beschwerdeführer*innen beraten, eine offizielle Beschwerde im Rahmen des Beschwerdemanagements der Lebenshilfe Heinsberg zu führen und je nach Schwere des Übergriffs eine Anzeige zu erstatten. Beschwerden werden entsprechend eines QM-Standards bearbeitet, weitergeleitet und ihre Bearbeitung protokolliert. Über die Homepage können externe auch direkt eine Beschwerde an die/den QMB zur weiteren Bearbeitung richten.

Des Weiteren haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich vom Werkstatttrat und/oder von der Frauenbeauftragten beraten und unterstützen zu lassen. Ebenso haben die Angestellten der Lebenshilfe Werkstätten die Möglichkeit, sich beim Betriebsrat, bei Kolleg*innen, dem PSD, den Gewaltschutzbeauftragten oder den Vorgesetzten bzgl. einer Gewaltsituation zu beraten und ggf. eine Beschwerde zu führen. Besonders die Gewaltschutzbeauftragten bieten hier eine vertrauliche und niederschwellige Instanz als erste Anlaufstelle an. Sich im Vertrauen öffnen zu können und gemeinsam die weiteren Schritte zu durchdenken, kann Personen, die sich verunsichert, bedroht oder verängstigt fühlen, helfen, die erste Hürde zu nehmen und für die eigenen Rechte oder die anderen einzustehen. In beiden genannten Fällen ist das Beschwerdeformular aus dem Qualitätsmanagement Handbuch (QMH) zu verwenden und an die verantwortlichen Stellen weiterzuleiten.

Eine weitere interne Beschwerdemöglichkeit besteht über die Beschwerdestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz. Die entsprechend verantwortliche Person ist ebenfalls auf der Homepage ausgewiesen.

Alternativ zur Beschwerdeführung innerhalb der Strukturen und Möglichkeiten der Werkstätten der Lebenshilfe Heinsberg, steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die **Bundesweite unabhängige Beschwerdestelle für die Lebenshilfe (Bubl)** zu Verfügung. Diese ist über WhatsApp, Anruf oder Mail niederschwellig (www.lebenshilfe.de; 08000 118018 oder Info@bubl.de) zu erreichen.

Ebenso kann eine Beschwerde geführt werden über die Monitoring- und Beschwerdestelle nach WTG NRW (WWW.ibbp.nrw.de/monitoring-und-beschwerdestelle; gewaltschutz@ibbp.nrw.de oder 0211/8554499).

Die unterschiedlichen Möglichkeiten der Beschwerdeführung wurde im Besonderen den Mitarbeitenden in Schulungen auf Gruppenebene erläutert. Um eine möglichst barrierearme Möglichkeit zu Beschwerde zu schaffen, wurden Aushänge in den Gruppen in leichter Sprache und mit Metacom-Abbildungen vorgenommen. Des Weiteren sind zentralen Ansprechpersonen ebenfalls mit Bildern aufgeführt.

3.2 Ebene Organisation und Struktur

Auf der Ebene der Organisation sind die Maßnahmen hinsichtlich des Qualitätsmanagements, der Personalauswahl, Reflexionskultur, Nähe und Distanz und Vernetzung zur Vermeidung von Gewalthandlungen und gewaltbegünstigenden Bedingungen im Folgenden beschrieben.

3.2.1 Qualitätsmanagement

Das vorliegende Konzept sowie die darin genannten Dokumente wurden in Zusammenarbeit von Vorstand, dem Werkstattleitungsteam, dem PSD inklusive der Gewaltschutzbeauftragten sowie dem Werkstatttrat und der Frauenbeauftragten erarbeitet. Die Strukturen und Verantwortlichkeiten bzgl. des Gewaltschutzes sind ausgehend vom Gewaltschutzkonzept in Prozesse übertragen worden und im Qualitätsmanagement-Handbuch der Lebenshilfe jederzeit einsehbar.

Regelhaft und bei Bedarf wird unter Einbezug der o.g. Personen und Gremien das Konzept überprüft und optimiert. Orientierung bietet hierbei z.B. die Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung der Leistungsträger, der LAG WfbM und der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstattträte NRW, 2019.

Mit einer inklusiven Arbeitsgruppe Gewaltschutz, welche seit 2022 besteht, sichern wir den kontinuierlichen Austausch zwischen Fachkräften und Selbstvertretung mit dem gemeinsamen Ziel, Gewaltschutz in der Praxis zu leben und ständig zu optimieren. Themen dieser AG sind beispielsweise notwendige Veränderungen oder Anpassungen im Konzept, die Erarbeitung eines Konzeptes in Leichter Sprache, die Erarbeitung einer Risikoanalyse, Ausbildung von Botschafter*innen und vieles mehr.

3.2.2 Personalauswahl

Neben der reinen fachlichen Qualifikation ist für uns die Grundhaltung der Bewerber*innen und die Orientierung an einem humanistischen Menschenbild Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wichtig sind uns beispielsweise folgende Persönlichkeitseigenschaften: Vertrauenswürdigkeit, Feinfühligkeit, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Empathie und Offenheit. Respektvolles und wertschätzendes Verhalten ist neben einer gebotenen Fachlichkeit und Methodenkompetenz die Grundvoraussetzung einer pädagogischen Arbeit, die gewalttätige Handlungen ausschließt.

Schon beim Vorstellungsgespräch bieten uns die Bewerber*innen erste Eindrücke, wenn im Gesprächsverlauf das Thema Gewalt im pädagogischen Alltag sowie Fragen zur eigenen Haltung zur

Sprache kommen. Des Weiteren gewinnen wir in der Regel beim anschließenden Hospitationstag sowie der gemeinsamen Reflexion wertvolle Hinweise, ob eine Person grundsätzlich als persönlich geeignet und fähig ist, die Grundwerte und -haltung der Lebenshilfe Heinsberg mit zu tragen. Die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist grundlegende Einstellungsbedingung sowie die Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung für Angestellte², welche zur klaren Positionierung schon mit den Einstellungsunterlagen neuen Angestellten übergeben wird.

Neue Angestellte beginnen ihre Tätigkeit bei der Lebenshilfe Heinsberg mit einem Einführungstag für neue Angestellte. An diesem Tag stellen neben organisatorischen Themen auch die Themen Wertethemen wie Nähe und Dienst sowie Gewaltprävention wichtige Bausteine dar. Es hat sich bewährt, gleich zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Einarbeitungsprozesses die Chance zu nutzen, mit Angestellten über ethische Themen wie Gewalt im pädagogischen Alltag, Selbst- und Fremdbestimmung, die professionelle Rolle u. Ä. zu sprechen, da es so schon früh gelingt, unsere Philosophie des transparenten, wertschätzenden und gewaltfreien Umgangs mit einer Reflexions- und Fehler-Lern-Kultur zu vermitteln.

Im Weiteren sind neue Angestellte verpflichtet innerhalb der ersten 4 Wochen nach Aufnahme der Tätigkeit, eine von uns erstellte Online-Schulung zum Thema Gewaltschutz zu durchlaufen, um dann innerhalb des ersten Halbjahres die Grundschulung im Gewaltschutz in Präsenz zu erhalten. Dies wird von den Vorgesetzten nachgehalten und nach Abschluss der Module bestätigt. In den darauffolgenden ersten Arbeitswochen findet eine umfassende Einarbeitung gemäß unseres Einarbeitungskonzeptes statt, dessen Bestandteil natürlich auch das Gewaltschutzkonzept ist.

3.2.3 Reflexionskultur

Die Lebenshilfe Werkstätten legen Wert auf eine offene und von Vertrauen und Aufrichtigkeit geprägte Kommunikationskultur. Ein Bestandteil von fallbezogenen Teamgesprächen, kollegialer Beratung, Regel- und Fallbesprechungen sowie Jahresgesprächen ist die kritische Auseinandersetzung mit der beruflichen Rolle und dem eigenen Handeln. Nach Grenzverletzungen oder konkreten Übergriffen findet eine intensive Reflexion statt. Die eigenen Handlungsweisen werden hierbei fallbezogen kritisch hinterfragt und neue Sichtweisen und Handlungsoptionen eröffnet. Unsere offene Kommunikationskultur gibt dem Angestellten die Möglichkeit, gegenüber Vorgesetzten eigene Grenzen und Überforderungssituationen zu thematisieren. In diesem Kontext ist es ebenso wichtig, den Angestellten Hilfen und Schutz bei ungerechtfertigten Vorwürfen und ungerechtfertigtem

² Siehe Anlage 3

Verdacht zu bieten. Andererseits sind bei nachweislichen Grenzüberschreitungen kritische Auseinandersetzung, Hilfen und/oder disziplinarische Maßnahmen angezeigt.

In regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen und Fachtagungen verbessern wir sowohl das Fachwissen als auch die Methodenkompetenzen unserer Angestellten und sorgen für eine fachlich fundierte Weiterentwicklung sowie eine angemessene Nachsorge nach Vorfällen. Besonders in der Arbeit mit Menschen mit Verhaltensweisen, die uns erheblich herausfordern, ist die Reflexionskultur von sehr hoher Bedeutung. Zum einen ist das Risiko von Übergriffen und damit einhergehenden Notwehrhandlungen der Angestellten hoch und zum anderen ist das Risiko erhöht, dass die teils stereotypen, herausfordernden und grenzverletzenden Verhaltensweisen der Mitarbeitenden die Angestellten zunehmend belasten, sich dadurch die eigene Haltung kontraproduktiv verändert und eine angemessene und würdige Arbeit mit den Mitarbeitenden in Gefahr gerät.

In diesem Setting werden in erhöhtem Maße Gespräche, Fallgespräche, aber auch z.B. Fachberatungen durch Externe initiiert, um den Angestellten Rückendeckung, Handlungssicherheit und -alternativen sowie alle nötigen Rahmenbedingungen, wie Personal, Raum oder Material zu bieten. Wichtig ist es hier, im Gespräch, durch Beratung und Diagnostik, die Haltung zu erzeugen, das Verhalten, seine Ursache und seinen Zweck verstehen zu wollen, um dann (immer wieder) mit kreativen Maßnahmen anzusetzen.

3.2.4 Nähe und Distanz

In professionellen Beziehungen werden Rollen mit dazugehörigen Aufgaben übernommen. Die Angestellten unserer Einrichtung übernehmen hier die Aufgabe zu pflegen, zu begleiten, anzuleiten, zu beraten, zu fördern und Lernerfolge zu bestätigen. Der Erfolg in der Begleitung und Förderung von Menschen mit Behinderung hängt häufig von der Qualität der Beziehung und dem sich daraus ergebenden Zugang zu diesem Menschen ab. Dabei soll die Beziehungsgestaltung stets auf einer professionellen Ebene beruhen. Dies bedeutet, dass ein ausgewogenes und transparentes Verhältnis an Nähe und Distanz gelebt wird.

Um dies sicherzustellen, ist es wichtig, dass wir unser Denken, Reden und Handeln stets reflektieren und bei Unklarheiten gezielt bei den pädagogischen Fachkräften und/oder dem Vorgesetzten um Rat fragen.

Die professionelle Rolle als Angestellter ist klar definiert durch das Leitbild, Konzeptionen und Funktionsbeschreibungen. Einer Vermischung der Rolle und Funktion als Angestellte/r der Lebenshilfe Werkstätten mit Aktivitäten im privaten Umfeld eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin (wie z.B. Einladung zu Geburtstagen oder nach Hause, Austausch privater Handynummern, Facebook-Freundschaften, WhatsApp-Gruppen, gemeinsame Freizeitaktivitäten, auch mit Eltern oder

Angehörigen) stehen wir als Arbeitgeber sehr kritisch gegenüber und formulieren dies auch im Zuge des Einführungstage, der Einarbeitung und der Selbstverpflichtungserklärung.

Die Erfahrung und fachliche Positionierungen zeigen, dass die Vermischung von Kontakten eine besondere Herausforderung in der Beziehungsgestaltung darstellt. Es kommt bei unreflektiertem Vorgehen mit hoher Wahrscheinlichkeit früher oder später zu einer unangemessenen Nähe bis hin zu familiär-freundschaftlichen Bedürfnissen nach Körperkontakt, die ein notwendiges Agieren als Fachkraft erschweren bis unmöglich machen. Ebenso kann ein Ausnutzen und mit der Rolle als Fachkraft unvereinbares Ausnutzen der entstandenen Nähe bis hin zum Missbrauch begünstigt werden.

Ein Kontaktverbot im privaten Raum kann und soll nicht ausgesprochen werden, jedoch sind die Beteiligten deutlich angehalten, solche Kontakte professionell einzugrenzen, transparent zu gestalten und wo angezeigt, dem Vorgesetzten mitzuteilen.

Im Zweifelsfall wird eine korrigierende Reflexion mit dem Vorgesetzten bzw. eine klare Anweisung erfolgen. Dies schließt auch den Kreis der Menschen mit ein, die aufgrund eines Praktikums oder Freiwilligendienstes nur temporär in unseren Einrichtungen tätig sind.

Im Rahmen der Einführungstage für neue Angestellte wird wie zuvor schon beschrieben das Thema Nähe – Distanz in der professionellen Beziehung in Form eines Workshops „erarbeitet“ und die Angestellten für dieses Thema sensibilisiert. Um den Angestellten die Wichtigkeit der Einhaltung einer professionellen Nähe und Distanz zu vermitteln, wurden die Haltung des Arbeitgebers sowie Empfehlungen und Verhaltensregeln sowohl in Rahmen der Selbstverpflichtungserklärung als auch des Leitfadens zum Thema Nähe und Dienst im Umgang mit Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen³ dargelegt.

Das Thema angemessener Nähe und Distanz vermitteln wir durch einen Verhaltenskodex und Kurzschulungen auch dem Fahrpersonal unserer Zubringerunternehmen. Hier erleben wir im Alltag immer wieder, dass Grenzen verschwimmen und Rollen nicht klar sind. Der persönliche Kontakt und Übermittlung unserer Wertvorstellungen ist für uns zielführend.

3.2.5 Vernetzung mit Hilfs- und Beratungsangeboten im Sozialraum

Die Vernetzung im Sozialraum, aber auch darüber hinaus, bietet die Möglichkeit, die Fachlichkeit generell und auch zum Thema Gewalt zu erweitern. In manchen Situationen oder Fallkonstellationen benötigt man sehr spezifische Fachkompetenzen, die entweder in der eigenen Organisation nicht vorhanden sind oder es ein Gewinn wäre, eine neutrale Beratung und fachliche Einschätzung hinzu zu

³ Siehe Anlage 4

ziehen. Hierzu ist die Lebenshilfe Heinsberg seit Jahren im Austausch mit anderen Organisationen, pflegt Kooperationen und lebt einen kontinuierlichen Ausbau entsprechender Strukturen. Die Kooperationspartner sowie Kontaktdaten der Anlaufstellen sind in der Anlage 6 aufgeführt.

Die Lebenshilfe Heinsberg nutzt darüber hinaus die Beratungs- und Nachsorgeangebote der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und ist Mitglied der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft für Menschen mit geistigen Behinderungen im Kreis Heinsberg. Zahlreiche unserer Mitarbeitenden gehören den lokalen Teilhabekreisen den einzelnen Städten im Einzugsgebiet an. Hierzu sind wir auf Werkstattebene eng mit den KoKoBes und EUTB des Kreises Vernetzung können hierüber regelmäßige Sprechstunden und Peerberatung für Mitarbeitende arbeiten.

Besonders hervorzuheben ist die Kooperation mit einer ansässigen Therapeutin, bei der Beschäftigte der Lebenshilfe Heinsberg vertraulichen Beratung in Anspruch nehmen können.

3.3 Ebene der Angestellten und Mitarbeitenden

Zur wirksamen Implementierung des Gewaltschutzes und zur Prävention von Gewalt in all ihren Erscheinungsformen ist es notwendig, möglichst viele Personengruppen für das Thema zu sensibilisieren und ihnen Hintergrundwissen und Handlungsempfehlungen mit auf den Weg zu geben. Dies bezieht sich sowohl auf die Angestellten von der Geschäftsführung bis zum Freiwilligen als auch auf die Mitarbeitenden der Werkstätten.

3.3.1 Personalentwicklung

Es ist für uns von besonderer Bedeutung, Angestellte schon zu Beginn ihrer Tätigkeit hinsichtlich des Themas Gewalt zu sensibilisieren. Alle neuen Angestellten nehmen an einem Einführungstag teil, indem die Grundsätze und Leitgedanken der Lebenshilfe Heinsberg vertieft werden. An diesem Tag und im Rahmen der folgenden Einarbeitung werden die Grundsätze des Leitbildes und das Gewaltschutzkonzept der Lebenshilfe Heinsberg vermittelt.

Die Einrichtungen der Lebenshilfe Heinsberg stützen inhaltlich ihr Handeln und Selbstverständnis bezüglich des professionellen und deeskalierenden Umgangs mit Gewaltsituationen unter anderem auf die im PART-Konzept (Professionell handeln in Gewaltsituationen) beschriebenen Haltungs- und Handlungsempfehlungen (vgl. PART-Training GmbH, 2016).

Die Gewaltschutzbeauftragten der Lebenshilfe Heinsberg sind spezifisch aus- und weitergebildet und über die PART-Basisseminare und Vernetzung zu anderen Trägern an der systematischen Vermittlung der Kenntnisse über mögliche Auslöser aggressiver Vorfälle und deren Verlauf, verbale Deeskalationsstrategien, Ausweich-, Befreiungs- und Selbstschutztechniken und die Reflexion des

eigenen Auftretens (und der Gesamtsituation) beteiligt. Dies sind Voraussetzungen für eine professionelle Vorgehensweise in Krisensituationen.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Auseinandersetzung mit den Hintergründen und möglichen Entstehungsszenarien von gewalttätigem Verhalten und der eigenen inneren Haltung. Die Teilnehmer*innen sollen befähigt werden, schon im Vorfeld mögliche Auslöser für Gewalt zu erkennen und auf diese so zu reagieren, dass es erst gar nicht zu einer Eskalation kommt. Ein wichtiger Bestandteil ist hierbei eben die Auseinandersetzung mit der eigenen Person. Ziele der Seminare sind:

- Stärkung der Selbstsicherheit der Angestellten
- Informationen über Hintergründe aggressiven Verhaltens
- Vermittlung von Maßstäben für angemessenes Handeln in Krisensituationen
- Befähigung der Fachkräfte, die Mitarbeiter*innen nicht als Gegner*in zu sehen
- Vorbeugung durch Sicherheit vermittelndes Auftreten und vorausschauendes Handeln
- Deeskalation durch frühzeitige, situationsbezogene Krisenkommunikation
- Vermeidung von Verletzungen durch effektive, aber schonende, nicht-verletzende Körpertechniken
- wenn nötig: Herstellung von Sicherheit durch den Einsatz von weitergehenden Maßnahmen, die sich am Grad der Gefährdung organisieren

Des Weiteren sind pädagogische Angestellte im SEED-Konzept (Skala der emotionalen Entwicklungsphasen - Diagnostik) nach Tanja Sappok u. a. 2018 ausgebildet und zertifiziert. Besonders in der Arbeit mit Menschen mit und herausfordernden Verhaltensweisen, Fremd- und Autoaggressionen sowie schwerer geistiger Behinderung, ist die Ermittlung des Standes der emotionalen Entwicklung eines Erwachsenen und die Auswirkungen auf sein Verhalten ein wesentlicher Ansatz zur Erarbeitung von Haltung, Methoden, Strategien und zur Verhinderung von Gewaltsituationen.

Darüber hinaus bietet die Lebenshilfe Heinsberg für Angestellte regelmäßig Schulungen an, von denen im Folgenden ein Auszug dargestellt wird:

- „Respektvolle Begegnung“ und „Sexualität und Beziehung bei Menschen mit einer geistigen Behinderung“
- „Wilde Rosen“: Ein Weg zum konstruktiven Umgang mit Aggressionen: Ärger, Wut, fremdverletzendem, selbstverletzendem und herausforderndem Verhalten
- „Locker bleiben statt Zähne zeigen“
- Multiplikatoren-Weiterbildung „Emotionale und Soziale Kompetenz - Verstehen und Begleiten von Menschen mit herausforderndem Verhalten“ wird als Inhouse-Schulung im zeitlichen Rahmen von vier Modulen zu je drei Seminartagen angeboten.

- „SEED“ – Skala Emotionaler Entwicklung - Diagnostik
- „Autismus-Spektrum-Störung im Kontext der Werkstätten“
- „PART“ – Professionell handeln in Gewaltsituationen
- UK – Unterstützte Kommunikation

3.3.2 Information und Begleitung der Mitarbeitenden

Zwischen dem Werkstatttrat, der Frauenbeauftragten, der Geschäftsführung und der Einrichtungsleitung finden regelmäßige Gespräche statt, in welchen auch das Thema Gewalt Raum findet und präventive Maßnahmen diskutiert werden. Der Werkstatttrat und die Frauenbeauftragte bringen Vorschläge und Anregungen ein. In regelmäßigen Abständen informieren sie im Rahmen von Mitarbeiterversammlungen die Mitarbeitenden über aktuelle Themen. Die Gewaltschutzbeauftragten sind im Sinne der Niederschwelligkeit für Mitarbeitende wichtige Ansprechpartner*innen und diesen – z.B. durch Bekanntgabe an den Schwarzen Brettern oder Vermittlung in Workshops – bekannt.

Im Rahmen des Beschwerdemanagements haben auch Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, mithilfe des Beschwerdeformulars Missstände zu benennen. Dieses Formular ist für alle zugänglich und beim Ausfüllen kann Unterstützung beispielsweise durch Gruppenleitungen oder die Gewaltschutzbeauftragten geleistet werden.

Die Mitarbeitenden der Lebenshilfe Heinsberg benennen in den Teilhabeplangesprächen ihre individuellen Wünsche zur Fort- und Weiterbildung. Der Werkstatttrat und die Frauenbeauftragte lassen sich gezielt fortbilden, um selbstständig und angemessen agieren und insbesondere Mitarbeitende für alle Formen von Gewalt zu sensibilisieren zu können und sie darin zu stärken, einzuschreiten. Es werden Kurse zur Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstwertgefühls angeboten sowie zur Selbstverteidigung oder Selbstbehauptung. Ebenso ist das Respektieren der Grenzen anderer Personen und eine verstärkte Sexualaufklärung im Fokus begleitender Angebote. Darüber hinaus steht eine unabhängige Teilhabeberatung durch das KSL.NRW (Kompetenzzentrum Selbstbestimmt leben) zur Verfügung. Auf Empfehlung des Werkstattrates wurde ein zweiteiliges Theaterprogramm zur Stärkung der Selbstvertretungskompetenz als Fortbildung für Mitarbeiter*innen angeboten.

Der folgende Auszug gibt einen Überblick über die themenspezifischen Kurse für Mitarbeitende:

- Soziales Kompetenztraining (nach einem Phasenmodell entwickelt von Irmgard Meurer in Anlehnung an Pausewang)
- Mehrtätige Seminare im Seminarhaus zum Thema Liebe, Partnerschaft, Sexualität
- Selbstbehauptungskurs „Wendo“ für Frauen
- Vermittlung von Gewaltschutz und Präventionsmaßnahmen

- Theaterpädagogische Workshops zum Thema Liebe oder Missbrauch
- Interne Gewaltschutzschulungen in leichter Sprache

4 Interventionsmaßnahmen

Trotz aller präventiven Maßnahmen, sind Formen von Gewalt und Machtmissbrauch nicht in Gänze vermeidbar. Kommt es zur Gewaltsituation, bieten die konkreten Handlungsleitfäden den Beteiligten Hilfestellung, Sicherheit und Orientierung bei der Frage: Was ist jetzt zu tun und von wem? Von zentraler Bedeutung sind dabei ein gemeinsames und abgestimmtes Vorgehen und klare Zuständigkeiten.

4.1 Professionelles Handeln

Bei einer Vermutung/Verdacht oder konkreten Gewaltsituationen gilt grundsätzlich:

- Ruhe bewahren!
- Hilfe hinzuholen!
- Keine Alleingänge in der Nachsorge!
- Präzise Dokumentation!

Die folgenden Handlungsleitfäden, das Formular „Dokumentation von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt“⁴sowie die Fragen zur Selbstreflexion und eigenen Vergewisserung für Fachkräfte helfen dabei, keine unüberlegten Schritte einzuleiten, Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche zu berücksichtigen und das Vorgehen so zu planen, dass eine langfristige Wirkung zum Schutz der Betroffenen erzielt werden kann.

Nach einem Vorfall finden zunächst Klärungsgespräche mit allen Beteiligten statt, gegebenenfalls unter Einbezug von Angehörigen, gesetzlichen Betreuer*innen oder Assistent*innen aus dem Wohnumfeld sowie der Gewaltschutzbeauftragten der Werkstätten. In diesen sollen Hintergründe und mögliche Auslöser der Gewalthandlung beleuchtet werden. Ferner werden Konsequenzen besprochen, die sich je nach Sachlage oder auch Rahmenbedingungen sowohl auf mögliche den/die Gewaltanwender*in als auch auf das Opfer der Gewalthandlung beziehen können. Unter Umständen sind – je nach Schwere des Vorfalls – aber auch strafrechtliche Konsequenzen in die Wege zu bedenken.

Für Mitarbeitende, die wiederholt und/oder in schwerer Form übergriffen wurden, ist unter Umständen die Betreuung in einer Gruppe mit einem engeren Personalschlüssel notwendig. In diesem Rahmen

⁴ Siehe Anlage 1

soll gezielt an der Veränderung dieser und der Erarbeitung alternativer Verhaltensweisen gearbeitet werden. Hier bieten die Lebenshilfe Heinsberg Werkstätten unterschiedliche Möglichkeiten der Betreuung.

Als zentral sehen wir an dieser Stelle auch die Opferfürsorge an. In Gesprächen soll thematisiert werden, welches Maß an Unterstützung notwendig ist, um die erlebte Gewalterfahrung zu bewältigen. Hier kann auch die Vermittlung eines therapeutischen Angebots besprochen werden.

Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewalthandlungen werden gemäß den Vorgaben aus dem Konzept zur Dokumentation in Werkstätten von den Fachkräften dokumentiert und gemäß Prozess an die Prozessverantwortlichen versendet. Durch dieses Mehr-Augen-Prinzip wird Transparenz und Kenntnisnahme der Verantwortlichen sichergestellt und über ggf. erforderliche weitere und Nachsorgemaßnahmen entschieden.

Die Dokumentationen werden ausgewertet und auch darauf geprüft, ob bestimmte Regelmäßigkeiten erkennbar sind, etwa ob sich Vorfälle in bestimmten Gruppen oder Räumlichkeiten häufen. Auf Grundlage dessen kann beispielsweise beleuchtet werden, welche – gegebenenfalls auch baulichen – Veränderungen notwendig sind, um weitere Vorfälle zu vermeiden. Im Rahmen der Nachsorge eines Vorfalls können auch strukturell begünstigende Faktoren bei der Entstehung der Situation reflektiert werden.

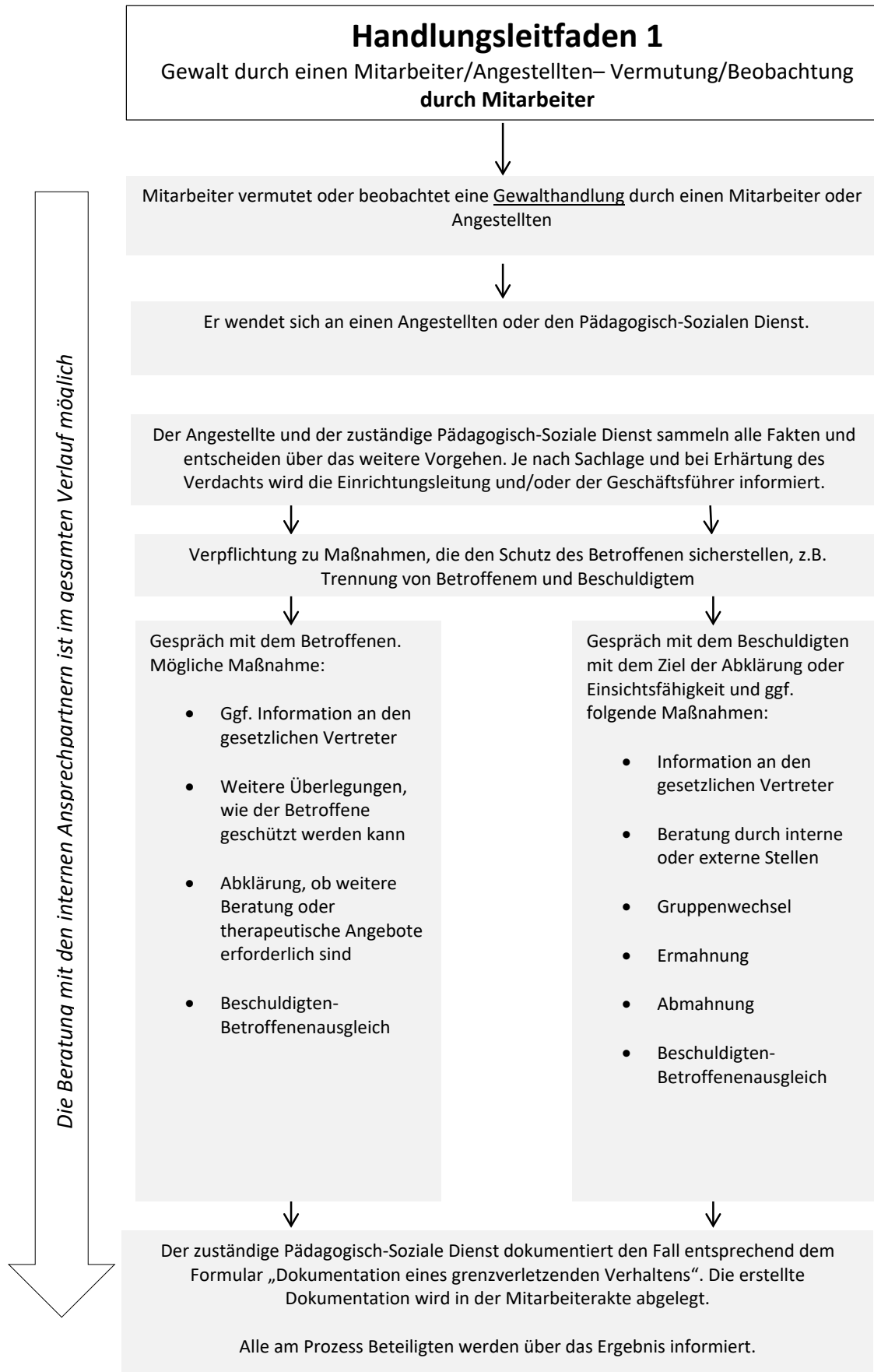
Dies bedeutet am konkreten Beispiel „Mitarbeiter beobachtet Gewalt eines Angestellten an anderer Mitarbeiterin“:

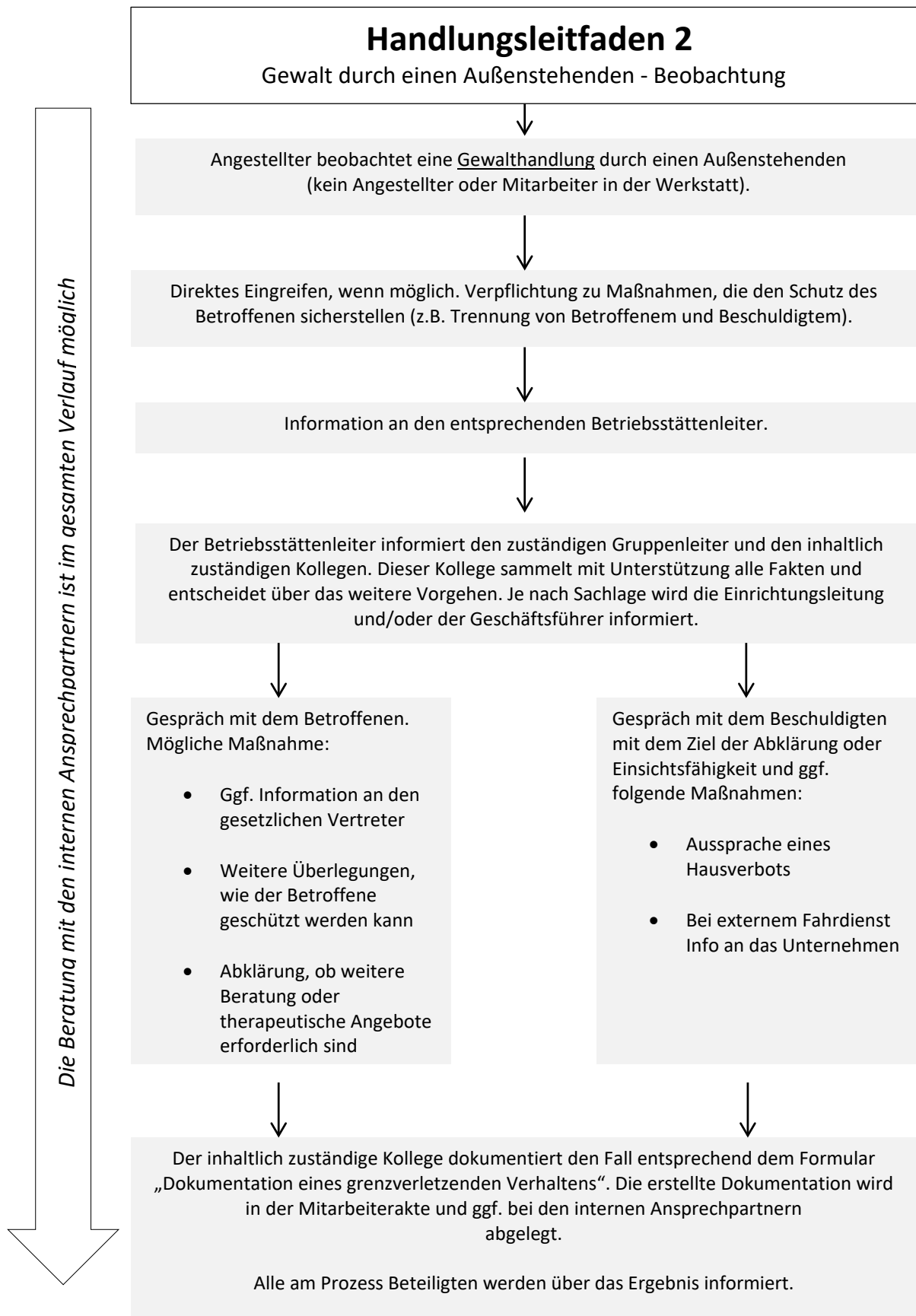
- Handlungsleitfaden 1 wird von der Fachkraft verfolgt, an die sich der Mitarbeitende wendet
- PSD inkl. Gewaltschutzbeauftragte werden informiert sowie der Dienstvorgesetzte
- die Aussage wird dokumentiert
- es erfolgen Absprachen zur weiteren Vorgehensweise und eine Bewertung des Vorfalls
- die Prozessverantwortlichen werden informiert
- ggf. werden mögliche Zeugen angehört durch Gewaltschutzbeauftragte (GSB) oder Vorgesetzte
- gesetzliche Vertreter werden informiert (in Absprache GSB/PSD/Leitung)
- Klärungsgespräche werden initiiert (in Absprache GSB/PSD/Leitung)
- mögliche Konsequenzen und disziplinarische Maßnahmen werden besprochen und umgesetzt.

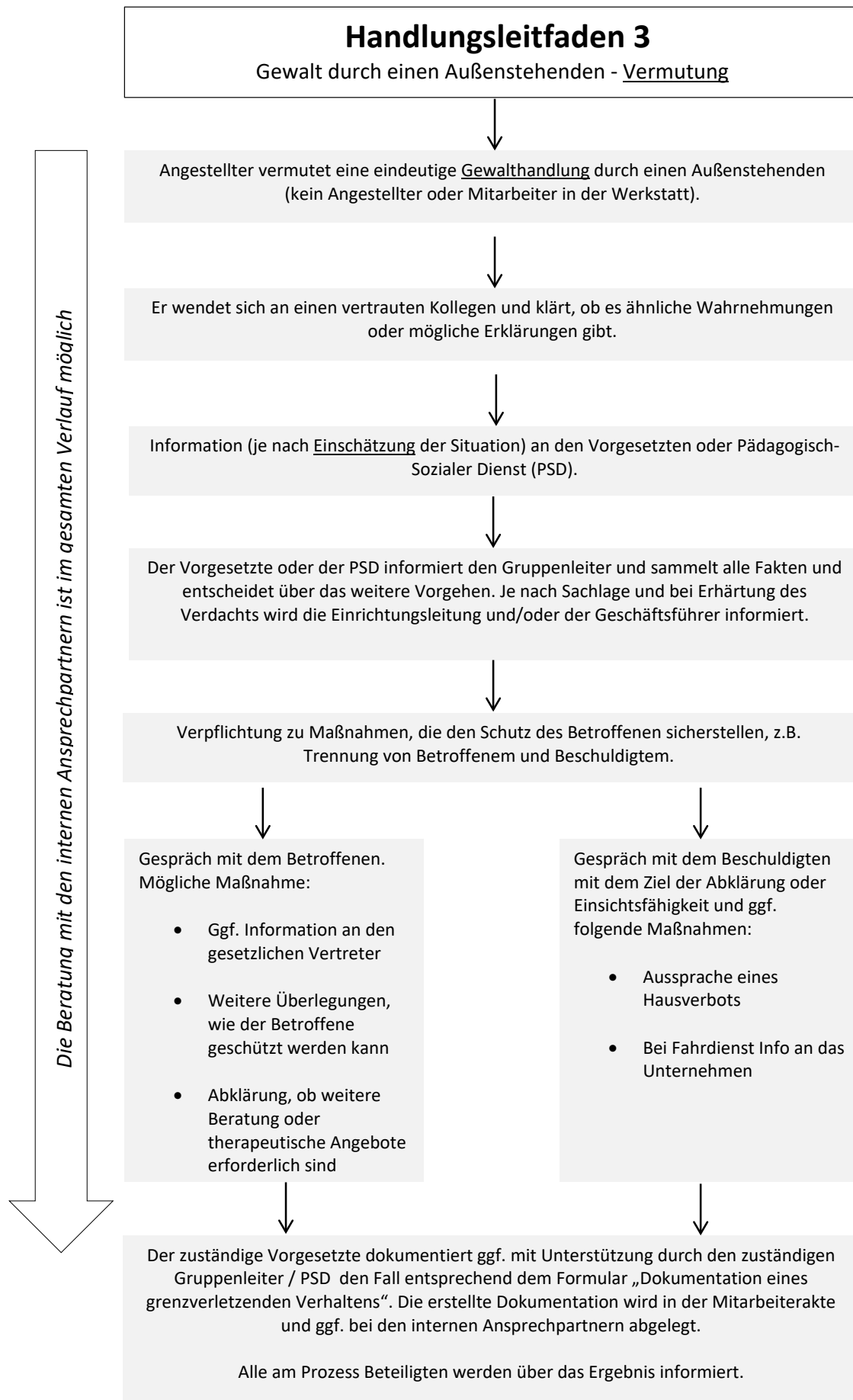
4.2 Handlungsleitfäden, Dokumentation

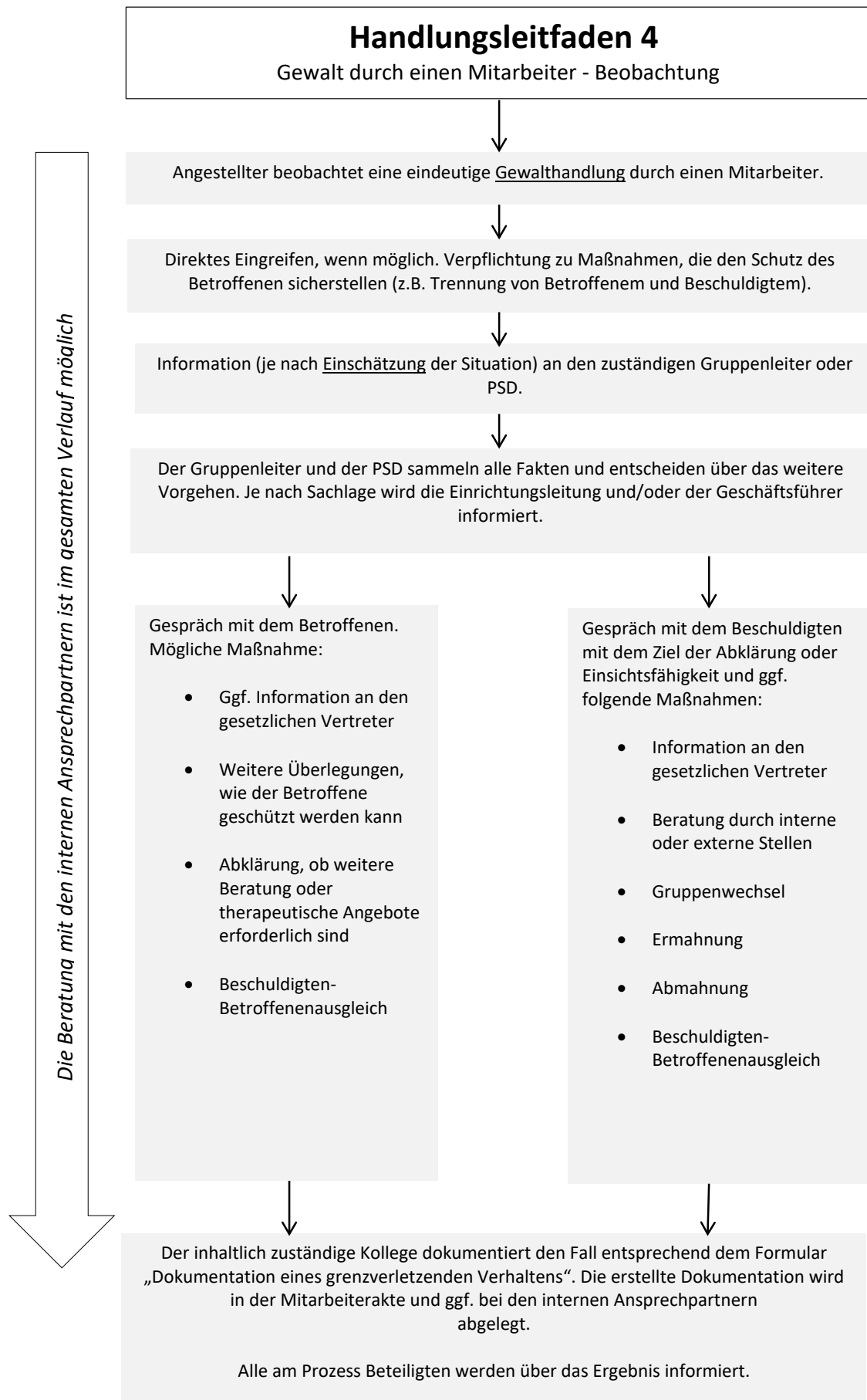
Auf den folgenden Seiten werden verschiedene Handlungsleitfäden dargestellt, die der Orientierung zur Vorgehensweise bei beobachteten oder vermuteten Vorfällen dienen. Diese sollen eine möglichst große Bandbreite an möglichen Konstellationen abdecken.

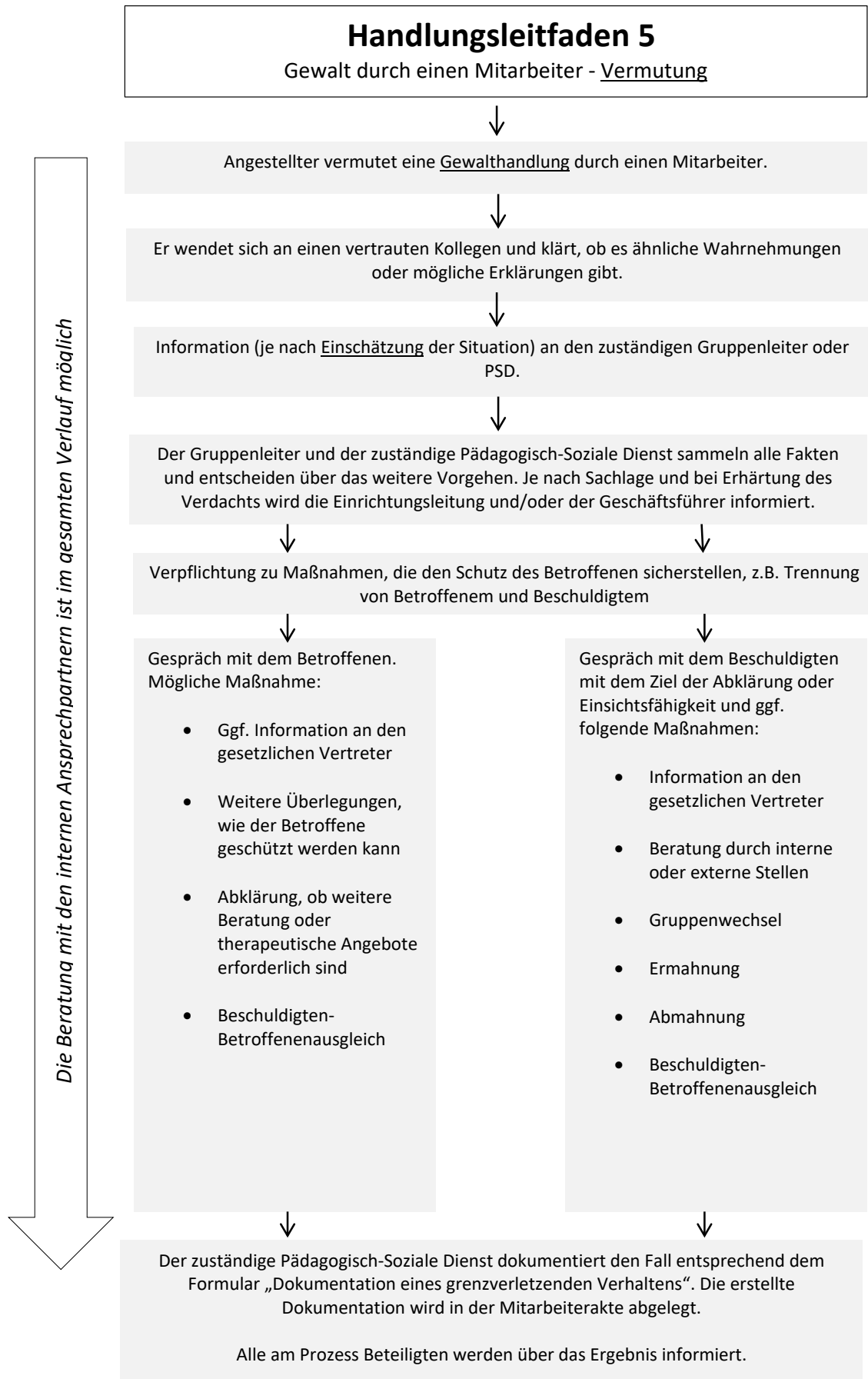
An dieser Stelle sei angemerkt, dass zur reinen Übersichtlichkeit und besseren Darstellung in den Leitfäden der Begriff „Gewalt“ auch grenzverletzendes Verhalten und Übergriffe beinhaltet, nicht gegendert wurde und das Kürzel PSD für Pädagogisch-sozialen Dienst gleichwohl die Gewaltschutzbeauftragten beinhaltet.

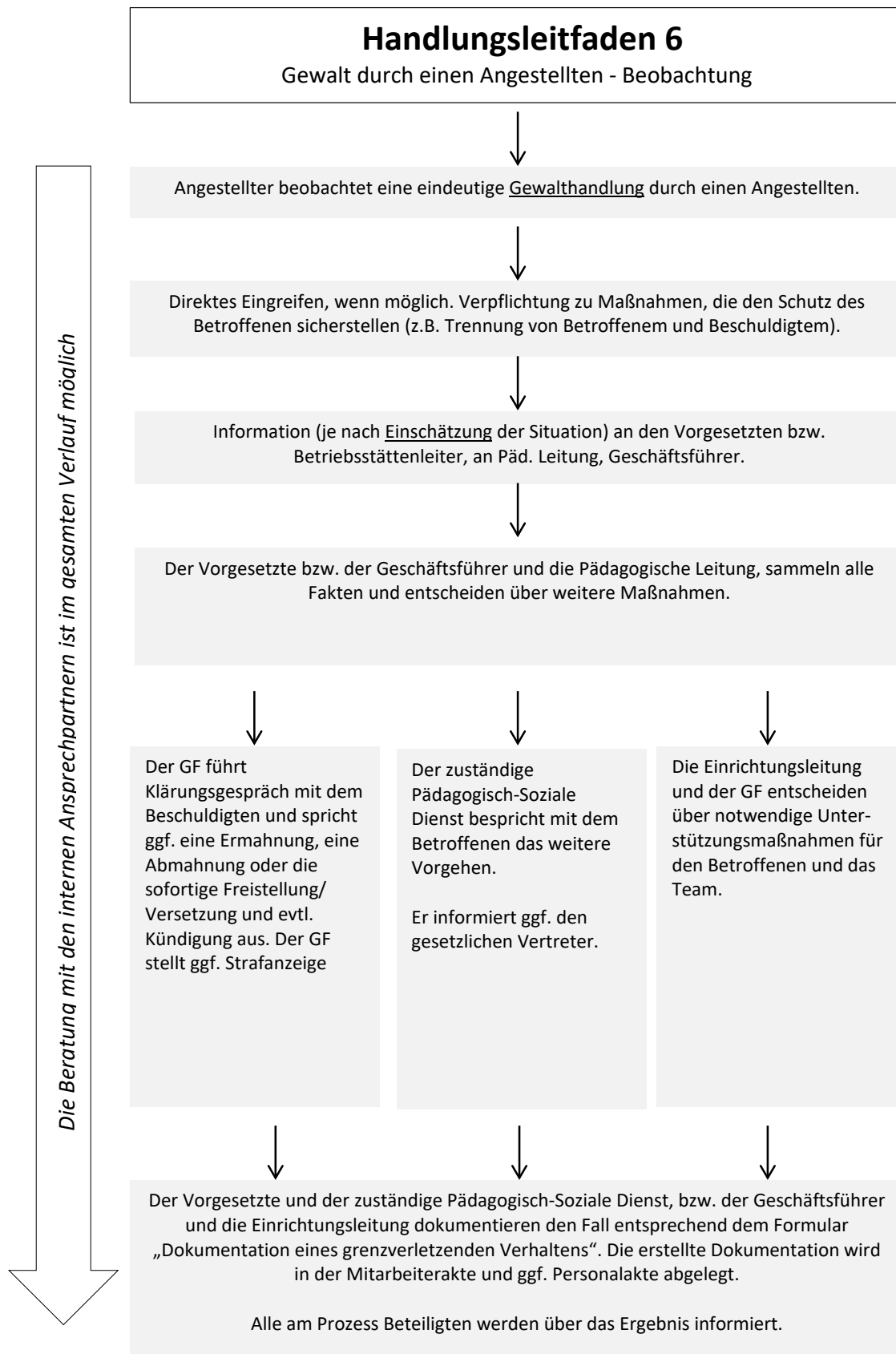


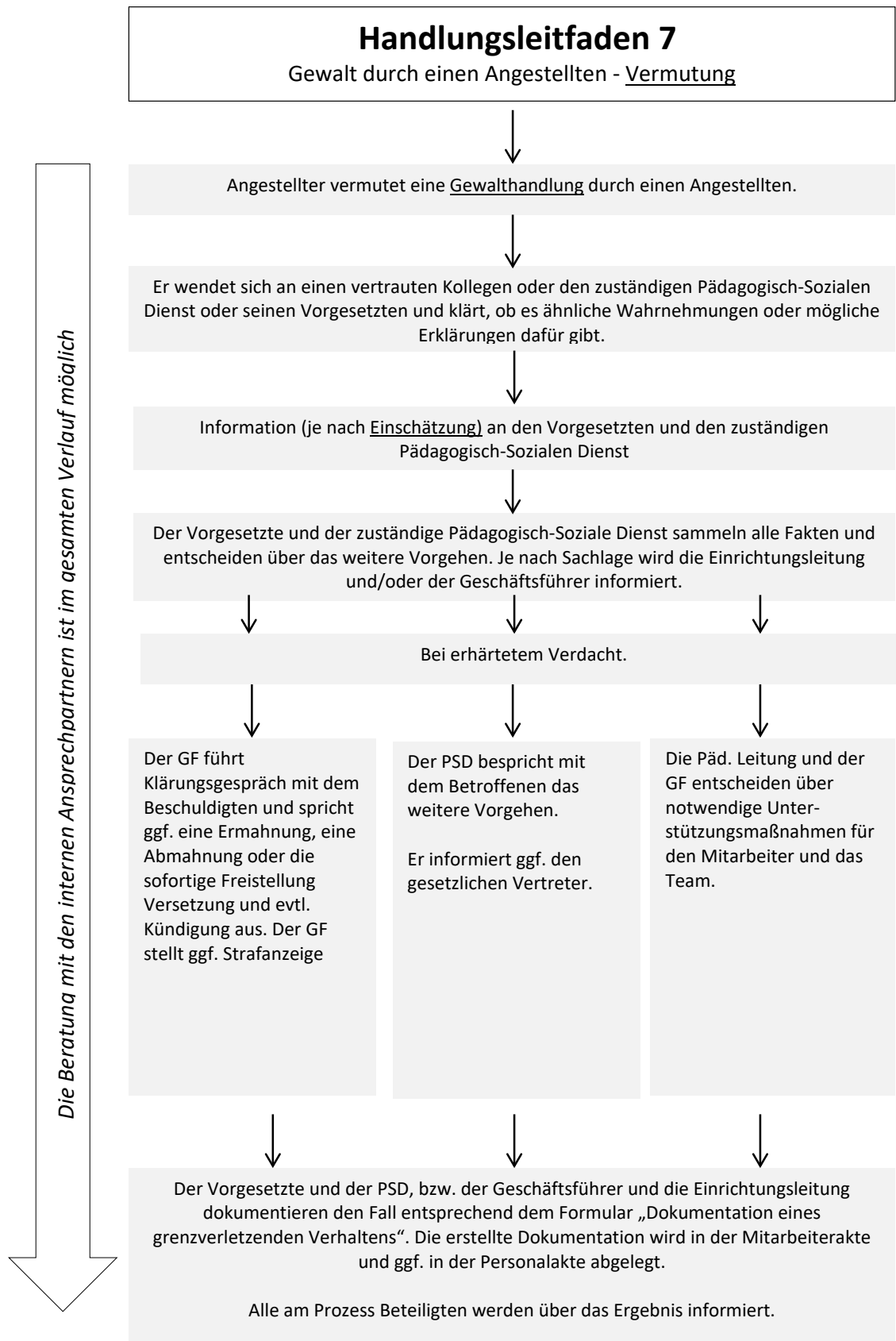












4.3 Nachsorge (auch durch externe Fachstellen)

Die Reflexion von Konfliktsituationen nimmt in der Lebenshilfe Heinsberg einen wichtigen Stellenwert ein. Der Umgang mit den Folgen von gewaltsamen Konflikten orientiert sich dabei an den beschriebenen, standardisierten Abläufen, die die unterschiedlichen Facetten der Auswirkungen der Krisen berücksichtigen. Die Nachsorge von Übergriffen und weitergehenden Gewalthandlungen erfolgt in der Regel durch die Gewaltschutzbeauftragten unter der Beachtung von drei Perspektiven: der Opferperspektive, der Perspektive der indirekt Betroffenen und der Täter-Perspektive. Zur Dokumentation der weiterführenden Fallbearbeitung wird die Nachsorgecheckliste⁵ genutzt.

Die folgende Liste relevanter Fragestellungen, soll als Hilfestellung zur Selbstreflexion aber auch zur Gesprächsführung für Beteiligten und Fallverantwortlichen dienen:

- Was ist der Anlass für die Vermutung, dass (sexuelle) Gewalt vorliegt?
- Wer hat welche Beobachtungen wann mitgeteilt?
- Was habe ich wahrgenommen?
- Mit wem habe ich mich über meine Beobachtungen ausgetauscht?
- Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
- Gibt es widersprüchliche Gefühle?
- Was würde ich am liebsten tun?
- Gibt es alternative Erklärungsansätze für meine Vermutung?
- Was - vermute ich - passiert, wenn ich nicht interveniere?
- Was wünsche ich mir für die Betroffene/den Betroffenen?
- Was glaube ich, nicht tun zu dürfen, weil es für die Betroffene/den Betroffenen schädlich sein könnte?
- Was sollen meine nächsten Schritte sein?
- Es werden bei der Nachsorge durch die Gewaltschutzbeauftragten und Leitungen folgende Elemente sichergestellt:
 - ✓ psychosoziale Unterstützung zur Bewältigung der Gewalterfahrung und zur Vermeidung von Traumatisierung
 - ✓ Analyse der gesamten Konfliktsituation (Entstehung, Eskalation, Verlauf)
 - ✓ Rückschlussziehung in Bezug auf die Arbeits- und Betreuungs-/ Beratungsorganisation
 - ✓ Berücksichtigung baulicher Gegebenheiten
 - ✓ Prüfung zivilrechtlicher oder strafrechtlicher Konsequenzen
 - ✓ Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen.

⁵ Siehe Anlage 2

Literaturverzeichnis

Beck, H.: Muster Handlungsempfehlung zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe, 2013

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.: Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern – Eine Praxishilfe, 2017

Der Paritätische: Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen der Behindertenhilfe, Psychiatrie, Suchthilfe, Straffälligenhilfe, Wohnungslosenhilfe und Selbsthilfe, 2013

Die Handlungsempfehlung und Muster-Dienstvereinbarung 2013 zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe, Frankfurt University of Applied Sciences

Enders u.a.: Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag, 2010, veröffentlicht bei Zartbitter e.V., Köln

Herrlich, Martin: Sprachgebrauch. In: Nicklas-Faust, Jeanne; Scharringhausen, Ruth (Hrsg.) Heilerziehungspflege Band 1, Grundlagen und Kernkonzepte der Heilerziehungspflege, Cornelsen, Berlin, 2011, Seite 41)

LAG WfbM Berlin: Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention 2017

Lebenshilfe Heinsberg e.V.: Leitbild. URL: Leitbild 210x210 (8).indd (lebenshilfe-heinsberg.de), 2013

LVR: Eckpunktepapier: Gewaltschutz in rheinischen Werkstätten, 2018

Maja Heiner: Kompetent handeln in der Sozialen Arbeit, 2010

Margret Dörr/Burkhard Müller (Hrsg.): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität, 2012

PART-Training GmbH: Das PART-Deeskalationskonzept. URL: part_training_brosch-korrektur_rev.7_Text_in_Pfade.indd (parttraining.de), 2016

Prof. Dr. Christian Schrappner: „Nähe und Distanz, Grenzverletzungen in pädagogischen Einrichtungen“

Stiftung Liebenau: Teilhabe, Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch und Behinderung

Tanja Sappok u. a.: Skala der Emotionalen Entwicklung – Diagnostik, 2018

Varius Werkstätten: Grenzachtung, Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen, 2018

Weltgesundheitsorganisation: Weltbericht Gewalt und Gesundheit, 2003

Anhang

Anlage 1

Dokumentation von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt

1. Ort

☐ innerhalb der LH Werkstätten ☐ außerhalb der LH Werkstätten

2. Informationsquelle

☐ Information Dritter ☐ eigene Beobachtung

3. Beteiligte Personen

3a. Betreuungskraft: *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

3b. Mitarbeiter/In: *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

3c. Weitere Beteiligte: *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

3d. Weitere Beteiligte: *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

3e. Weitere Beteiligte: *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

4. Informationen zum Geschehen

Datum: *Klicken Sie hier, um ein Datum einzugeben.* Zeitraum von: (00:00) Uhr bis: (00:00) Uhr

Ort: *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

Möglicher Auslöser des Zwischenfalls: *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

Beschreibung des Zwischenfalls (siehe Anhang)

5. Ausprägung der Gewalt

☐ Beleidigung/verbale Drohung ☐ Physische Bedrohung (drohende Körperhaltung etc.)

☐ psychische Bedrohung ☐ Schläge

☐ Kneifen, Beißen, Kratzen etc. ☐ Tritte

- ☐ Würgen ☐ sexuelle Belästigung
- ☐ sexueller Übergriff
- ☐ Nutzung von Gegenständen/Waffen (welche): *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*
- ☐ Sonstiges *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

6. Auswirkungen/Verletzungen (Personen eintragen, s.o.) ☐ 3a ☐ 3b ☐ 3c ☐ 3d ☐ 3e

- ☐ Beschädigung von Gegenständen ☐ keine erkennbaren Verletzungen
- ☐ sichtbare Verletzungen ☐ Gefühl von Bedrohung
- ☐ Schmerz
- ☐ Sonstiges *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

7. Waren Sofortmaßnahmen erforderlich? ☐ ja ☐ nein

Welche Maßnahmen wurden durchgeführt? *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

8. Interventionen

- ☐ keine ☐ Gespräch
- ☐ Entzerrung der Situation z.B. (Mitarbeiter aus der Situation genommen) ☐ Selbstschutz/Techniken
- ☐ Festhalten des/der Mitarbeiters/in ☐ Bedarfsmedikation
- ☐ Sonstiges *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

9. Benachrichtigungen: informiert wurden (Name u. Datum) aufführen

- ☐ Geschäftsführer ☐ Einrichtungsleitung ☐ BSL ☐ Leitung FB ☐ Leitung BBB
- ☐ Vorgesetzte ☐ Teamkollegen/innen Name:

☐ PSD/Gewaltschutzbeauftragte☐ Wohneinrichtung☐ Eltern/Angehörige☐ Sonstige☐ gesetzlicher Vertreter**10. Akutnachsorge** (Personen eintragen, s. o.) ☐ 3a ☐ 3b ☐ 3c ☐ 3d ☐ 3e☐ keine☐ ärztliche Hilfe☐ ärztliche Behandlung erforderlich/wird erfolgen☐ persönliche Begleitung/Fürsorge
der betroffenen Person☐ SonstigesDatum: **zu 4. Beschreibung des Zwischenfalls (Anhang):**

Ort:

Datum:

Unterschrift:

Anlage 2**Checkliste zur Nachsorge****Weiteres Vorgehen****Fortführung der Dokumentation(en)**

- | | |
|--|---|
| ☐ Vorgesetzte(r): | ☐ Geschäftsführer: |
| ☐ Betriebsstättenleiter: | ☐ Interne Ansprechpartner: |
| ☐ PSD/Gewaltschutzbeauftragte | ☐ Sonstige Kollegen: |
| ☐ Einrichtungsleitung: | |

Fakten sammeln:

Welche Personen wurden zur Klärung des Vorfalls mit einbezogen?

Prüfung der geschilderten Situation auf einen möglichen Zusammenhang mit Faktoren die in der gegebenen Struktur gegründet liegen. Wenn ja , welche?

Fazit

- | | |
|---|--|
| ☐ erhärteter Verdacht | ☐ eindeutige Gewalthandlung |
| ☐ unbegründeter Verdacht | |

Weitere Vorgehensweisen: (wie z.B.)

- | | |
|---|---|
| ☐ Gespräch mit Opfer | ☐ Gespräch ges. Vertreter/Eltern |
| ☐ Gespräch mit Täter | ☐ Gespräch Wohneinrichtung |
| ☐ gemeinsames Gespräch | ☐ Gespräch Werkstattleitung |

Mögliche Maßnahmen:

- ☐ Überprüfung der Teilhabeplanung (Ziele und Maßnahmen)
- ☐ Sanktionen
- ☐ Wiedergutmachung
- ☐ Nutzung therapeutischer Maßnahmen
- ☐ Kontakte außerhalb der Werkstatt vermitteln (Beratungsstelle, Betreuungsstelle)
- ☐ Änderung struktureller Begebenheiten

Ersteller:

Name:

Datum:

Unterschrift:

Anlage 3

Name, Vorname: _____

Selbstverpflichtungserklärung im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes

- Ich erkenne an, dass es in der alltäglichen Arbeit mit Menschen mit Behinderung Grenzverletzungen und gewalttätige Übergriffe geben kann. Aus der Arbeit in den Einrichtungen resultierten Abhängigkeitsverhältnisse, die die Möglichkeit für Machtmissbrauch gegenüber Menschen mit Behinderung eröffnen.
- Ich gehe sensibel mit meiner beruflichen Rolle und Vorbildfunktion um und bin mir bewusst, dass ich als Vertrauens- und Autoritätsperson angesehen werde. Deshalb arbeite ich transparent und nachvollziehbar und missbrauche Machtverhältnisse nicht.
- Ich befasse mich aktiv mit dem Gewaltschutzkonzept der Werkstätten der Lebenshilfe Heinsberg und nehme an Fortbildungen zum Thema Gewaltschutz und -prävention teil.
- In meiner beruflichen Assistenzrolle nehme ich Menschen mit Behinderung als selbstbestimmt und mündig wahr, respektiere und unterstütze sie in der Wahrung ihrer Grenzen und beziehe sie nach ihren individuellen Möglichkeiten in relevante Entscheidungsprozesse ein.
- Die Einhaltung von Grenzen im Kontext „Nähe und Distanz“ gegenüber Mitarbeiter*innen liegt in meiner Verantwortung. Mir ist bewusst, dass einzelne Mitarbeiter*innen meine konkrete Unterstützung benötigen, das richtige Maß von Nähe und Distanz zu finden. Falls nötig hole ich Rat oder Hilfe bei Kolleg*innen, meinen Vorgesetzten oder den Gewaltschutzbeauftragten ein.
- In meiner professionellen Beziehung zu Mitarbeiter*innen meide ich Privatkontakte. Sollte eine strikte Trennung von beruflichen und privaten Kontakten nicht möglich sein, ist dies transparent mit dem Team/meinen Vorgesetzten zu kommunizieren.
- Im Zuge meiner Einarbeitung befasse ich mich aktiv mit dem Leitfaden „Nähe und Distanz im Umgang mit Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen“.
- Unangemessenen Körperkontakt zu Mitarbeiter*innen, wie z.B. Küsse, schmusen, anfassen an Po oder Brust, lasse ich nicht zu bzw. unterbinde ihn sofort. Ebenso unterbinde ich angemessen sexualisierte Handlungen von Mitarbeiter*innen untereinander biete selbst oder über Kolleg*innen (z.B. Bildungsbegleiter*innen oder PSDler*innen) Beratung und Alternativen an. Situativ angemessenen Körperkontakt, z.B.: Trost, zur Beruhigung oder im Konzept der Körperarbeit setze ich bewusst ein und reflektiere dies ggf. im Team/ mit meinen Vorgesetzten.

- Grundsätzlich kann ich Körperkontakt ablehnen, wenn er meine persönliche Grenze überschreitet und mir unangenehm ist.
- Bei pflegerischer Hilfestellung achte ich das Schamgefühl des zu Pflegenden und berücksichtige nach Möglichkeit den Wunsch nach geschlechtergleicher Pflege.
- Psychische, körperliche oder sexuelle Gewalt wende ich nicht an. Mir ist bewusst, dass Gewalthandlungen unweigerlich zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.
- Beobachte ich Gewalt, hege ich einen Verdacht oder erlebe ich selbst Gewalt, schreite ich angemessen ein und wende mich vertrauensvoll an meine nächsten Vorgesetzten und/oder kontaktiere die Gewaltschutzbeauftragten.
- In Krisensituationen mit Mitarbeiter*innen agiere ich deeskalierend, versuche Alternativen des angemessenen Aggressionsabbaus zu bieten und ziehe bei Bedarf Hilfe durch Kolleg*innen hinzu.
- Ist eine Gewaltsituation nicht vermeidbar, ergreife ich geeignete Maßnahmen zum Selbstschutz und Schutz Dritter. Diese Maßnahmen können für einen begrenzten Zeitraum bis zur Regulation des Verhaltens auch begrenzende Interventionen wie Festhalten der Arme, Einsatz von Haltetechniken, Interventionen nach PART o.ä. bedeuten.
In diesem Fall ziehe ich Hilfe durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte hinzu, dokumentiere den Vorfall (Dokumentation von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt), die Vorgehensweise und informiere meine Vorgesetzten und ggf. die Gewaltschutzbeauftragten.
- Ich fixiere keine Menschen ohne entsprechende richterliche Genehmigung und schließe niemanden alleine oder mit mir alleine in Räume ein.
- Ich bin bereit, mich fachlich weiterzubilden und mich mit dem Thema Gewalt und Machtmissbrauch reflektiv auseinanderzusetzen.
- Ich nutze Möglichkeiten der Reflektion, z.B. Teambesprechungen, Fallgespräche oder Supervisionen.
- Ich melde meinen Vorgesetzten oder der Leitung Pädagogik, wenn ich an meine Grenzen stoße.
- Mir ist bewusst, dass Straftatbestände gemäß § 72 a SGB VIII bzw. § 75 SGB XII offen zu legen sind und zum Tätigkeitsausschluss führen können. Ich verpflichte mich, den Arbeitgeber zu informieren, wenn gegen mich etwaige Verfahren eingeleitet werden.


Geschäftsführer

Angestellte/r

Anlage 4

Ein Leitfaden zum Thema Nähe und Distanz im Umgang mit Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen

1. Nähe

- Nähe zwischen Menschen ist existentiell für Leben und Entwicklung
- Nähe drückt Vertrauen aus und schafft Vertrauen
- Nähe ist individuell und situativ
- je näher, desto verletzlicher

2. Distanz

- Abstand und Abgrenzung schaffen Raum für Eigenes und Entwicklung
- erst aus der Distanz wird Veränderung sichtbar/spürbar/erlebbar
- Distanz drückt Respekt aus
- Distanz ermöglicht Reflexion

Wie viel Nähe oder Distanz ist notwendig oder wünschenswert? Wie kann eine hilfreiche Beziehung zu Mitarbeitenden und deren Angehörigen aussehen? Was ist eine professionelle Beziehung?

In professionellen Beziehungen werden Rollen mit dazugehörigen Aufgaben übernommen. Die Angestellten unserer Werkstätten übernehmen die Aufgaben zu begleiten, anzuleiten, zu fördern und Lernerfolge zu bestätigen. Mitarbeitende sind schnell von uns in der Rolle der Unterstützer begeistert, wenn wir uns ihnen zuwenden, ihnen zuhören, sie beraten und also Zeit mit Ihnen verbringen. Häufig ergeben sich hieraus Erwartungen an die Beziehung, die den beruflichen Kontext überschreiten. So kann es passieren, dass der Angestellte als „Freund“ oder „Familienersatz“ gesehen wird.

Hier ist es wichtig, uns klar und bewusst zu machen, dass unser Handeln dem Menschen mit Unterstützungsbedarf förderlich sein soll und ihn nicht in emotionale Abhängigkeit bringen soll.

Vor dem Hintergrund der beruflichen Tätigkeit ist es wichtig, unklare Konstellationen (z.B. zu große Nähe, Lieblingsmitarbeiter, ständige Erreichbarkeit) und verschwimmende Beziehungen (beruflich,

freundschaftlich, familiär etc.) zu vermeiden, um unerfüllbare Erwartungen erst gar nicht entstehen zu lassen.

Leitbegriffe für den Umgang mit Nähe und Distanz sind:

- eine Kultur der Achtsamkeit
- der Fürsorge
- des Wohlwollens
- der Wertschätzung und des Respekts.

Die professionelle Rolle als Angestellter der Werkstätten ist relativ klar definiert durch z.B. Leitbild, Konzeptionen, Stellenbeschreibungen und den Arbeitsvertrag mit der ergänzenden Selbstverpflichtung.

Wenn sich in diese Rolle private Aspekte mischen (z.B. Einladung zu Geburtstagen oder nach Hause, Austausch privater Handynummern, Facebook-Freundschaften, Whatsapp-Gruppen, gemeinsame Freizeitaktivitäten, auch mit Eltern oder Angehörigen), kann dies große Abgrenzungsleistungen im Sinne der jeweiligen fordern und eine sehr transparente Klärung von Erwartungen. Die Erfahrung und auch das uns vorliegende Fachwissen zeigen, dass dies häufig früher oder später nicht mehr gelingt, die Erwartungen stark differieren, besonders Menschen mit kognitiven Einschränkungen die klaren Grenzen dann nicht (mehr) erkennen oder einhalten können und es zu folgenschweren Konflikten zwischen Angestellten, Mitarbeitenden und/oder Angehörigen kommen kann. Augenmaß und Selbstreflexion unabdingbar, welche Nähe sinnvoll ist und wo Konflikte vorprogrammiert sind, sind also unabdingbar.

Die Lebenshilfe Heinsberg hat die Erwartung, dass die Angestellten eine angemessene Distanz wahren und so vermeiden, dass durch eine zu große Nähe in der professionellen Rolle, Konflikte verschärft werden oder sogar erst entstehen. Ein Konflikt mit einem mir nahestehenden Menschen hat sofort eine andere Dimension. In diesem Zusammenhang sei betont, dass der Angestellte in der professionellen Rolle die Verantwortung für die Ausgestaltung und das Maß der Nähe trägt.

Mit dem Fokus auf Angehörige ist festzuhalten, dass dies sich i.d.R. hoch verantwortlich fühlen, sich ihrerseits gelegentlich nur schwer distanzieren können und häufig ihre Dankbarkeit für eine gute Betreuung auf vielfältige Weise zum Ausdruck bringen. Die Angestellten stehen in ihrer beruflichen Rolle in Beziehung zu beiden, sitzen oft zwischen den Stühlen und müssen sich immer wieder gewahr werden, in welcher Rolle sie sich befinden.

Welche Signale setze ich, wenn ich zum Geburtstag des einen gehe, aber nicht zu den Geburtstagen der anderen? Bin ich mir der Loyalität gegenüber meinem Arbeitgeber, der Lebenshilfe Heinsberg, und

meiner Schweigepflicht bewusst, wenn ich Angehörigen gegenüber meiner Arbeit betreffende Äußerungen tätige? Ab wann duze ich Menschen mit Unterstützungsbedarf, Eltern und Angehörige?

Menschen mit Unterstützungsbedarf werden in der Öffentlichkeit schnell geduzt oder es wird die Begleitperson angesprochen. Das ist kein für einen erwachsenen Menschen angemessener Umgang und kann dazu führen, dass bei einem Menschen mit einer geistigen Behinderung unter Umständen gar keine Identität im Sinne von: ich bin Frau Meier, ich bin Herr Schulze, entstehen kann.

Professionalität beinhaltet somit Achtsamkeit bei der Anrede. Grundsätzlich ist das „Sie“ die zunächst stimmige Anrede einer nicht vertrauten Person. Kinder und Jugendliche werden von Erwachsenen – zumindest bis zu einem gewissen Alter – geduzt. Irgendwann folgt dann die Phase, in der Erwachsene plötzlich fragen, ob der Jugendliche geduzt oder gesiezt werden will. Sie drücken damit Respekt aus und ermöglichen die Entwicklung einer Erwachsenenrolle bzw. einer „Sie-Identität“. Wenn doch zum „Du“ übergegangen wird, dann in beide Richtungen und nicht mit „Gefälle“.

Auch ist es wichtig, die Sensibilität und Empathie zu besitzen, die Körpersignale der anderen wahrzunehmen, zwischen Wahrnehmung und Interpretation zu unterscheiden und die Wahrnehmung bewerten zu können.

Im professionellen Kontext bedeutet Empathie nie bloßes Mitfühlen und sich einfühlen, sondern schließt Reflexion und damit Selbstkompetenz (nach Maja Heiner) mit ein. Der Maßstab des Handelns ist nicht: „Ich weiß, was für Dich gut ist“, sondern: „Ich versuche mit Dir gemeinsam herauszufinden, was für Dich gut ist.“

Nähe und Distanz sind Leiberfahrungen. Wir erfahren die Welt über unseren Körper. Es geht nicht darum, Zuneigung und Körperkontakt zu vermeiden, sondern Grenzen zu achten. Jede erwünschte Berührung schafft Nähe. Jede unerwünschte Berührung schafft Distanz. Besonders in der Arbeit mit Menschen mit einer schweren geistigen Behinderung ist es wichtig, das emotionale Entwicklungsalter der Menschen einfließen zu lassen, wenn wir über das richtige Maß an Nähe und Distanz entschieden.

Wie sehen die Körpersignale eines Menschen aus bei dem Wunsch nach Nähe?

Augen: richten sich auf eine Person, auf einen Gegenstand, Blickkontakt bleibt.

Körperhaltung: öffnet sich, Neigung oder Schritt nach vorne, Offenheit.

Wie sehen die Körpersignale eines Menschen aus bei dem Wunsch nach Distanz?

Augen: bewegen sich so als suchen sie einen Fluchtweg.

Körperhaltung: Muskeln spannen sich an, die Körperhaltung verkrampft sich, Arme werden vor den Körper geschoben.

Hier sind auch die kulturellen Unterschiede zu beachten.

Nähe herzustellen, ist in vielen Situationen unverzichtbar, aber jeder darf die Distanz haben, die er als für sich angemessen ansieht. Niemand muss seine Telefonnummer rausgeben oder sich duzen lassen. Als Angestellter der Lebenshilfe Heinsberg ist es wichtig, eine reflexive, selbstkritische Grundhaltung einzunehmen und die Fähigkeit zu besitzen, eigene Gefühlsreaktionen, Denk- und Verhaltensmuster kontinuierlich wahrzunehmen.

Letztlich gibt es keine Pauschalregeln zum Thema Nähe und Distanz. Ziel einer professionellen Beziehungsgestaltung ist die ausgewogene Balance zwischen Nähe und Distanz, ein klarer Umgang mit Grenzen und die Bereitschaft, sich bei unklaren Situationen Unterstützung zu holen (z.B. durch Vorgesetzte, PSD, pädagogischer Leitung).

Anlage 5

Gewaltschutzbeauftragte/r

Die Lebenshilfe stellt einen oder mehrere Gewaltschutzbeauftragten zur Verfügung.

Diese steht für Schulungen, Beratungen, Fallgespräche und weitere notwendige Hilfen zur Verfügung.

Jeder Angestellte des Bereichs Arbeit und Bildung, wird im Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und Gewaltsituationen geschult.

Die Gewaltschutzbeauftragten sind über die jeweiligen Sekretariate erreichbar und vertreten sich planmäßig gegenseitig oder sind bei mehreren parallelen zu prüfenden Sachverhalten ansprechbar. Eine Abstimmung über die situative Zuständigkeit erfolgt zwischen den Gewaltschutzbeauftragten. Sollte beide nicht vor Ort sein, informieren die Kolleg*innen der Sekretariate die Beauftragten möglichst zeitnah, sodass diese sich umgehend mit dem Sachverhalt auseinandersetzen können.

Funktionsbeschreibung Gewaltschutzbeauftragte/r

- Ansprechpartner*in für Fragen im Kontext der Gewaltprävention und Intervention, unter Verschwiegenheit bei auch persönlichen Anliegen.
- Ansprechpartner*in für Betroffene von Grenzverletzungen und Gewaltsituationen im Sinne kollegialer und professioneller Ersthilfe im Einzelgespräch oder auch mit anderen Beteiligten.
- Sachliche Prüfung und Bearbeitung von Übergriffen oder potentiell gewaltauslösenden Situationen, Gespräche mit allen relevanten Beteiligten führen, protokollieren der Inhalte, Koordination von zu ergreifenden Maßnahmen und möglichen Konsequenzen mit der pädagogischen Leitung, Kommunikation die entsprechende Stellen.
- Beratung von Teams und einzelne Angestellte im Aufbau deeskalierender Strukturen und Arbeitsweisen und im deeskalierenden Umgang mit Mitarbeiter*innen mit besonders aggressiven Verhaltensweisen ggf. unter Zuhilfenahme anderer Professionen.
- Unterstützung der Angestellten zu einer professionellen, wertschätzenden, ressourcenorientierten Grundhaltung.
- Vermittlung bzw. Vertiefung selbstreflexiver Kompetenzen bei Angestellten zur Gestaltung von gelingendem und tragfähigem Kontakt mit Mitarbeiter*innen und Angehörigen.
- Mitwirkung bei der Organisation und/oder Durchführung von Fortbildungen für Angestellte und Mitarbeiter*innen zu Themen wie z.B.:
 - Gewaltprävention in der Lebenshilfe Heinsberg
 - Gewalt- und konfliktfreie Kommunikation
 - Emotionale Entwicklung (SEED)
 - Emotionale und soziale Kompetenz
 - Menschen mit herausforderndem Verhalten
 - Umgang mit aggressiven bzw. gewalttätigen Krisensituationen (PART)
 - Sexualität und geistige Behinderung
 - Prävention von sexuellem Missbrauch von Menschen mit Behinderung
 - Empowerment
- Unterstützung der Angestellten in der Umsetzung der Leitlinie zur Vermeidung Freiheitsentziehender Maßnahmen (FEM).
- Regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzepts in Zusammenarbeit mit der pädagogischen Leitung im Sinne des Qualitätsmanagements

- Informationsaustausch mit der Pädagogischen Leitung, den Betriebsstättenleitungen und Kolleg*innen im PSD, BBB und leitenden Koordinatoren des Förderbereiches
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie Fachtagungen zum Thema Gewaltprävention ggf. Supervision
- Vernetzung der Präventionsarbeit inner- und außerhalb der Einrichtung
- Teilnahme und ggf. Vorbereitung von Fallgesprächen

Anlage 6**Anlauf- und Beratungsstellen sowie Kooperationspartner*innen****1. Trauma Ambulanz Heinsberg**

LVR-Klinik Viersen

Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters

Ambulanz Heinsberg

Genneperstr. 1

52525 Heinsberg

02452 15748-117

E-Mail: Dagmar.Peuker@lvr.de

2. Psychologische Beratung der Lebenshilfe Heinsberg

Nouran Joerissen

Magdalenastrasse 20

52538 Gangelt-Birgden

02454 9696400

3. AWO Beratungsstelle für Schwangerschaftskonflikte, Familienplanung, Sexualität

Birgit Goertz, Ute Küppers

Bauerstraße 38

41836 Hückelhoven

02433 901-701

E-Mail: schwangerschaft@awo-hs.de

4. Gesundheitsamt Heinsberg: Sucht- und Drogenberatung, Suchtprophylaxe

Valkenburger Str. 45

52525 Heinsberg

02452 135323

5. Kriminalpolizei Heinsberg: Kommissariat 1 für Sexualdelikte

Carl-Severing-Str. 1

52525 Heinsberg

02452 920-0

6. SKFM Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer:

Frauenberatung und Täter-Oper-Ausgleich

Theodor-Heuss Straße 15

41812 Erkelenz

02431 96000

7. KSL NRW Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben

Workshops zu Empowerment, Workshops zu Gewaltprävention für Mitarbeiter und

Angestellte

Pohlmanstr. 13

50735 Köln

0221 321469

8. Theaterpädagogische Werkstatt

Theater für Erwachsene mit Behinderung; Workshops zu Prävention von sexuellem

Missbrauch und zum Thema Liebe und Sexualität

Am Speicher 2

49090 Osnabrück

0541 / 5805463-0

9. LVR-Klinik Langenfeld

Station 41: Spezielles psychiatrisches Angebot für psychisch erkrankte Erwachsene mit geistiger Behinderung

Kölner Str. 82

40764 Langenfeld

02173-102-2641

E-Mail: klinik-langenfeld@lvr.de

10. Fachklinik Oldenburger Land – Klinik für Suchterkrankungen

Neerstedter Straße 9

27801 Dötlingen-Neerstedt

Tel.: 04432 9480-0

fachklinik.ol-land@diakonie-ol.de

11. Weisser Ring e.V., Außenstelle Kreis Heinsberg

An der Wolfskaul 39

41812 Erkelenz

02432-9070824

12. LVR – Konsulententeam: Beratung u.a. bei Fremd- und Autoaggression

LVR-Institut für Konsumentenarbeit - Kompass -

Hammfelddamm 6

41460 Neuss

Institut Konsumentenarbeit - Kompass | LVR

13. BuBL – Bundesweite unabhängige Beschwerdestelle für die Lebenshilfe

www.bubl.de

WhatsApp oder Anruf: 0800 – 118 018

E-Mail: Info@bubl.de