

Gewaltschutz- Konzept



21. DEZEMBER 2021

**Betreutes Wohnen Richartz
Olpener Str. 174
51103 Köln**

Verfasst von: Martin & Melanie Richartz

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	Seite 3
2. Vorgehen.....	Seite 3
3. Gewaltschutzkonzept.....	Seite 4
3.1 Leitbild und Haltung.....	Seite 4
3.2 Gewaltverständnis.....	Seite 4
3.3 Vorkehrungen zum Gewaltschutz.....	Seite 6
3.3.1 Personalmanagement.....	Seite 6
3.3.2 Beschwerdemanagement.....	Seite 8
3.3.3 Präventionsstrategie.....	Seite 8
3.3.4 Interventionsstrategie.....	Seite 9
3.3.5 Kooperation.....	Seite 13
4. Ausblick.....	Seite 13
5. Literaturverzeichnis.....	Seite 13
6. Anhang.....	Seite 14

1 Einleitung

Wo immer Menschen miteinander leben und arbeiten, kann es zu Übergriffen und Gewalt kommen – ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt. Menschen mit Behinderungen sind dabei einem besonderen Risiko ausgesetzt.

Sich dem Thema zu stellen, ist der erste Schritt, Gewalt zu verhindern. Das gilt für die Behindertenhilfe insgesamt und für jeden Dienst und jede Einrichtung der ambulanten und (teil-)stationären Dienste und Einrichtungen, der Leistungen zur Teilhabe, zur medizinischen Reha, der Teilhabe am Arbeitsleben etc. im Speziellen. Beim Träger, bei der Leitung, bei Mitarbeiter*innen und bei Kund*innen muss Klarheit darüber bestehen, wann die Grenze zur Gewalt überschritten ist.

Das Betreute Wohnen Richartz braucht also Regeln und transparente Abläufe für den Fall möglicher Gewalt und vor allem ein Konzept und entsprechende Maßnahmen, Gewalt zu verhindern, bevor sie überhaupt entsteht. Unsere Kund*innen, deren Angehörige und unsere Mitarbeiter*innen müssen in die Erarbeitung dieser Abläufe und Regeln von vornherein einbezogen werden. Das schafft Akzeptanz, sensibilisiert für das Thema und ist so der erste Schritt zur Vermeidung von Gewalt.

2 Vorgehen

Wir haben uns zunächst im Team darauf verständigt:

- Was ist Gewalt?
- Welche Formen gibt es?
- Wo entsteht durch Strukturen Gewalt?
- Welche Gewalt erleben insbesondere Menschen mit Behinderung?

Aber auch:

- Welche Grenzen der Selbstbestimmung gibt es in unserer Einrichtung?
- Welche Diskriminierung sehen unsere Kund*innen durch unsere Einrichtung?
- Thematisieren wir die Machtstrukturen?
- Gibt es Beschwerdestellen – intern und extern?

Zudem haben wir die einschlägigen Datenbanken und Printmedien zum Thema Gewalt gesichtet und uns mit anderen Anbietern für Betreutes Wohnen ausgetauscht. Diese Ergebnisse wurden ebenfalls in das Konzept integriert.

3 Gewaltschutzkonzept

3.1 Leitbild und Haltung

„Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit“, Artikel 2 Abs. 2 S. 1 GG

Gewaltschutz bedeutet für das Betreute Wohnen Richartz, „...-im Rahmen der Zuständigkeit und Einflussmöglichkeiten- auf Bedingungen hinzuwirken, die das Risiko senken, dass es zu Gewaltvorkommnissen kommt...“, Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland (2021, S. 9).

Gewalt kommt überall vor, auch in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, auch in der eigenen Einrichtung. Das Ziel muss sein, Gewalt weitestgehend zu verhindern. Eine Enttabuisierung und konsequente Aufklärung entsprechender Risiken und Vorkommnisse ist immens wichtig und Grundlage unseres Gewaltschutzkonzeptes. Dabei gilt nicht zuletzt: Ein wirksames Mittel zur Gewaltprävention ist auch, gute Qualität in der Arbeit für Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Deshalb ist es sinnvoll, einen genauen Blick auf die Strukturen und Abläufe unserer Einrichtung zu werfen. Diese zu reflektieren, weiterzuentwickeln und gegebenenfalls um neue Bausteine zu erweitern, Überlastung und Überforderung der Mitarbeiter*innen zu erkennen und anzusprechen.

3.2 Gewaltverständnis

Gewalt ist historisch omnipräsent und gesellschaftlich allgegenwärtig, zeigt sich sowohl konkret als auch ambivalent, tritt offen erkennbar und verborgen auf, wirkt ordnungs(-zer-)störend, aber auch ordnungstiftend. Was Gewalt jedoch konkret ist, ob es einen inhaltlich klar bestimmbar Kern gibt oder ob Gewalt mehrdimensional ausdifferenziert werden sollte, ist und bleibt Gegenstand kontrovers geführter Debatten. Die Kontroverse um die Inhalte von Gewalt ist dem Begriff phänomenologisch und begriffsgeschichtlich eingeschrieben.

So verweist der deutsche Begriff der Gewalt (walten: stark sein, beherrschen) mit seiner althochdeutschen Herkunft und alltagssprachlichen Verwendung sowohl auf das Ausüben körperlicher (personaler) und seelischer (psychischer) Gewalt als auch auf das Vorhandensein von „Herrschaft“ bzw. „Kompetenz“ (potestas). Letzteres findet seinen Ausdruck im Begriff der Staatsgewalt oder der Gewaltenteilung. So verbinden sich eine Handlungsebene (Gewalt ausüben) mit herrschaftsorientierten Struktureigenschaften und Ordnungsaspekten bzw. mit der Verfügungsmacht über Gewalt (Gewalt innehaben).

In unserer einrichtungsinternen Auseinandersetzung mit dem Begriff „Gewalt“ haben wir festgestellt, dass die zentralen Kontroversen darum kreisen, ob wir uns eher an einem engen Gewaltbegriff orientieren sollen, der beobachtbare, gezielte Gewaltakte gegen Individuen (bzw. ihren Körper) empirisch operationalisierbar und messbar macht – oder ob ein weiter Gewaltbegriff angemessener ist, der Gewalthandeln in ein Verhältnis zu

gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen stellt, und darin unterschiedliche Formen der Gewalt und ihre Wechselbezüge untereinander zu erkennen versucht.

In unserem Gewaltschutzkonzept wird jede Form der Gewalt berücksichtigt. Dies beinhaltet zum einen die subjektive Wahrnehmung von Gewalt, zum anderen aber auch gewalttätige Situationen, die von den Betroffenen nicht als solche erkannt, verstanden oder benannt werden. Jeder aktive oder passive Eingriff in die Integrität eines Menschen wird im Sinne der körperlichen, geistigen und seelischen Unversehrtheit als Gewalt verstanden.

Das Betreute Wohnen Richartz unterscheidet zwischen körperlicher, psychischer, sexualisierter und struktureller Gewalt und beruft sich aufgrund dessen auf die Ausarbeitungen des Grundsatzpapiers des Landschaftsverbandes Rheinland, Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland (2021).

Wir definieren die genannten Unterscheidungen folgendermaßen:

Körperliche Gewalt wird auch physische Gewalt genannt. Diese Form meint ein nach außengerichtetes, aggressives Verhalten, welches die Schädigung und/oder Verletzung eines anderen zur Folge hat. Bei dieser Form wird körperliche Gewalt angewandt, um einen anderen Menschen zu verletzen oder sogar zu töten. Körperliche Gewalt wird zum Beispiel durch Schubsen, Treten und Schlagen, Ohrfeigen, Anspucken, Festhalten, Einsperren/Aussperren, Würgen und "Happy Slapping" ausgeübt.

Psychische/seelische Gewalt wird in der Regel verbal ausgeübt. Der Täter setzt dabei das Opfer psychisch massiv unter Druck, indem es das Opfer bedroht und/oder beleidigt. Zur psychischen Gewalt zählen auch Stalking, Mobbing und Diskriminierungen.

Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt ist in der Regel ein Mix aus psychischer und körperlicher Gewalt. Darunter versteht man alle sexuellen Handlungen, die einer anderen Person aufgezwungen werden. Die Handlung ist also aus Sicht des Opfers unerwünscht. Dazu zählen vor allem Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexueller Missbrauch und sexuelle Belästigung. Die Opfer von sexueller Gewalt sind in der Regel nach der Tat sehr traumatisiert und leiden Jahre bzw. jahrzehntelang unter den Taten. Aus Scham und auch aus Angst vor dem Täter trauen sich viele nicht, die Tat anzuzeigen und Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Neben der personalen Gewalt, die direkt von einem Täter ausgeübt wird, wird in der Forschung auch von struktureller Gewalt oder struktureller Rücksichtslosigkeit gesprochen. Strukturelle Gewalt geht nicht von einem handelnden Subjekt aus, sondern ist in das Gesellschaftssystem eingebaut. Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund oder Lebensformen oder eben auch Behinderungen gleichwelcher Form. Strukturelle Gewalt kann auch Rahmenbedingungen und Strukturen in einer Einrichtung beinhalten, die eine

Ausübung der Grundrechte und ihre Erfüllung der körperlichen und psychischen Grundbedürfnisse verhindern. Strukturen können andere Formen der Gewalt begünstigen.

3.3 Vorkehrungen zum Gewaltschutz

Wir halten folgende Präventionsmaßnahmen für notwendig:

3.3.1 Personalmanagement

Das Gewaltschutzkonzept ist unter Beteiligung des gesamten Teams entstanden und alle Mitarbeiter*innen erhalten ein ausgedrucktes Exemplar.

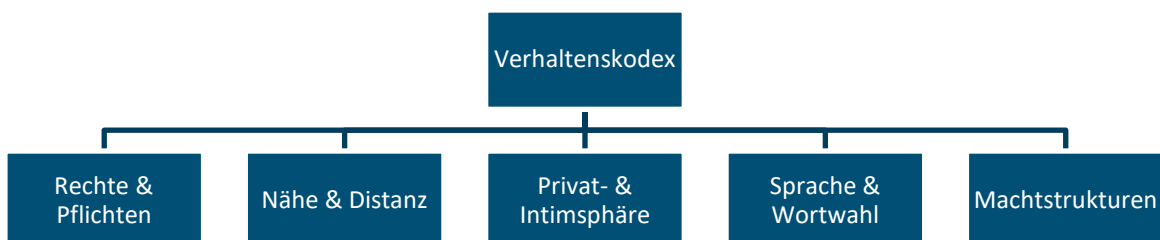
Besondere Beachtung finden folgende Punkte im Konzept gegen Gewalt:

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient einer wirksamen Präventionsarbeit, wenn alle Mitarbeiter*innen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Den Mitarbeiter*innen ist ihre Rolle und Funktion einer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung bewusst. Hierzu ist es notwendig, klare und verbindliche Verhaltensregeln aufzustellen, damit ein achtsamer und respektvoller Umgang möglich ist.

Im Rahmen der Erstellung des Verhaltenskodex haben wir auf eine partizipative Entwicklung geachtet.

Die Einhaltung der Rechte von Menschen haben oberste Priorität. Der Umgang mit Nähe und Distanz ist von großer Wichtigkeit in der Sozialen Arbeit. Wir orientieren uns hierbei nach der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit, Thiersch (2019, S. 51). Die Privat- und Intimsphäre der Kund*innen gilt es jederzeit zu wahren. Die Sprache, auch im Zusammenhang mit der Lautstärke des Sprechenden, kann ein Mittel der Gewaltausübung darstellen und findet ebenfalls große Beachtung im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes. Zudem ist die Reflektion des eigenen Handelns im Hinblick auf Machtstrukturen jederzeit unbedingt notwendig und daher wichtiger Bestandteil unseres Konzeptes.



Durch verbindliche Verhaltensregeln erfahren die Kund*innen Schutz vor grenzüberschreitendem, übergriffigem und missbräuchlichem Verhalten. Der

Verhaltenskodex gibt Mitarbeiter*innen Orientierung, Transparenz und schützt sie vor falscher Verdächtigung. Der Verhaltenskodex ist im Bewusstsein der Mitarbeiter*innen und ein Baustein zur Schaffung einer „Kultur der Achtsamkeit“.

Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Die Gültigkeit unseres Verhaltenskodex muss mindestens jährlich in einem gesondert stattfindenden Team überprüft werden.

Personalauswahl

Unser Personal wurde und wird im Hinblick auf die Fähigkeiten zum wertschätzenden Umgang mit den Kund*innen eingestellt. Die Personen müssen unbedingt in der Lage sein, Gewaltschutz zu leisten. Hierzu gehören entsprechende Fragen im Bewerbungsverfahren, ebenfalls finden Fort- und Weiterbildungen zu diesem Themenbereich besonderes Augenmerk.

In Zukunft wird es neben der Aufklärung im Vorstellungsgespräch zum Thema Gewaltschutz eine Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag hinsichtlich dessen geben. Nach § 124 Abs. 2 S. 3, 4 SGB IX ist die Vorlage eines aktuellen, erweiterten Führungszeugnisses nun verpflichtend. Mit Arbeitsvertragsabschluss wird für die Schaffung eines gewaltfreien Handelns den neuen Mitarbeiter*innen das Gewaltschutzkonzept übergeben, der enthaltene Verhaltenskodex wird zudem zur Unterschrift ausgehändigt und die Kopie im Anschluss in der Personalakte verwahrt.

Personelle Zuständigkeiten

Interne Ansprechpartner*innen sind laut eines Forschungsberichtes des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderung von besonderer Bedeutung. Eine gleichgeschlechtliche Beratung ist ebenfalls wichtig. In unserer Einrichtung sind hierfür als männlicher Beauftragter Martin Richartz und als weibliche Beauftragte Patricia Plewa zuständig.

Weiterbildungen und Reflektionen

Es braucht umfangreiches Wissen, um gewaltbegünstigende Strukturen und Hinweise auf Gewalterleben etc. zu erkennen sowie den Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und allen Formen von Gewalt zu lernen. Entsprechende Aus- und Weiterbildungskurse sind daher erforderlich. Ebenso sind der professionelle Austausch und eigene Reflektionen wichtig.

In unserem Team haben zwei Mitarbeiter eine Ausbildung zum Anti-Gewalt- und Deeskalationstrainer abgeschlossen, interne Fortbildungen hinsichtlich Deeskalationsstrategien sind daher jederzeit möglich und wurden bereits mehrfach

durchgeführt. Darüber hinaus wird der oben bereits angesprochene Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales allen Mitarbeiter*innen verteilt, um die Möglichkeit der eigenständigen Weiterbildung zu ermöglichen.

Im Hinblick auf die notwendigen Reflektionen haben wir uns für die einmal jährliche Durchführung eines gesonderten Teams, das ausschließlich zum Thema Gewaltschutz stattfindet, entschieden. Hier findet sich zum Beispiel auch der Raum für die Überprüfung des Verhaltenskodexes.

Darüber hinaus wird das Thema Gewalt nach Bedarf in den normalen, regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen sowie unserer regelmäßig durchgeführten externen Supervisionssitzung reflektiert werden. Zudem können unsere Anti-Gewalt- und Deeskalationstrainer jederzeit im Hinblick auf das Gewaltschutzkonzept angesprochen werden. Mindestens einmal jährlich wird ein Mitarbeiter*innengespräch zum Thema Gewaltschutz geführt werden. In diesen wird insbesondere das Thema Macht und Abhängigkeit besprochen werden.

3.3.2 Beschwerdemanagement

Im Hausflur des Betreuten Wohnen hängt ein Beschwerde-Briefkasten, in den formlose und auch anonyme Beschwerden eingereicht bzw. -geworfen werden können. Es befinden sich dort ebenfalls stets ausreichend Papier und Stifte. Alle Kund*innen sind hierüber informiert. Unsere internen Ansprechpartner*innen kontrollieren regelmäßig, mindestens wöchentlich, ob Beschwerden eingegangen sind. Zudem kennen unsere Kund*innen die jeweilige Mobilfunknummer der beiden Beauftragten und wissen, dass sie diese auch direkt kontaktieren können. Wir haben ebenfalls thematisiert, dass die Meldung von Verdachtsfällen oder konkreten Vorfällen keinen Verrat darstellt, dass alle Meldungen neutral behandelt und die Melder keinesfalls als „Zinker“ angesehen werden.

3.3.3 Präventionsstrategie

Das Betreute Wohnen Richartz schafft durch die genannten Vorkehrungen Voraussetzungen für eine wirksame Prävention. Dies gelingt durch:

- Offenheit und Enttabuisierung des Themas Gewalt,
- Einrichtung einer Vertrauensstelle,
- Mitarbeiter*innengespräche führen und Mitarbeiter*innenmotivation,
- Zusammenarbeit und Transparenz gegenüber gesetzlichen Vertreter*innen,
- wachsam Grenzüberschreitungen beobachten und offen ansprechen,
- das eigene Handeln reflektieren,
- Kund*innen und Mitarbeiter*innen befähigen, Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren,
- Fallsupervision einfordern und Schulungen zum Thema Gewaltschutz und Deeskalation vorhalten.

Den Kund*innen wird ein Formular in leichter Sprache ausgehändigt, das sie über die Formen von Gewalt und die Existenz eines Gewaltschutzkonzeptes aufklärt. Darüber hinaus klären die Bezugspersonen hinsichtlich der Anlaufstellen und Beratungsstellen zum Thema Gewalt auf.

Ein schlechtes Arbeitsklima, ungesunde Rahmenbedingungen und eine schlechte Bezahlung wirken belastend für die Mitarbeiter*innen und wirken sich negativ auf wirksamen Gewaltschutz aus. Belastungsanzeigen der Mitarbeiter*innen werden ernstgenommen und führen zu einem sofortigen Handeln der Leitungspersonen.

3.3.4 Interventionsstrategie

Gewaltvorfälle sind trotz präventiver Maßnahmen nicht immer auszuschließen. Tritt ein Gewaltvorfall in direkter Form auf, so steht Deeskalation und die Herstellung von Sicherheit an erster Stelle (vgl. Noyon und Heidenreich 2020, S. 39-42). Danach kommt es immer zu einer Aufarbeitung des Geschehens.

Falls eine Beschwerde hinsichtlich des Beschwerdeverfahrens eingegangen ist, wird dem unverzüglich nachgegangen. Die Leitung vom Betreuten Wohnen wird darüber informiert. Im Falle von Namensnennungen werden die Personen angesprochen und Einzelgespräche mit allen mutmaßlich Beteiligten geführt. Hierzu gehören neben der beschuldigten Person auch mögliche Zeug*innen.

Im Anschluss der Prüfung wird den beteiligten Personen das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt. Im gesamten Prozess steht der Opferschutz im Vordergrund.

Sollten keine Namen genannt werden, wird die Beschwerde in einer gesondert stattfindenden außerordentlichen Teamsitzung diskutiert. Auch Verdachtsfälle in Bezug auf das Ausüben von Gewalt jedweder Form werden hier besprochen.

Wir nehmen alle Gewaltvorwürfe ernst. Auf Gewalthandlungen erfolgen klare und angemessene Sanktionen. Hierbei unterscheiden wir klar die verschiedenen Settings, in denen es zu Gewaltvorfällen kommen kann:

Gewalt zwischen Kund*innen oder gegen Kund*innen durch Täter von außerhalb

Immer wieder kommt es im Alltag zu gewalttätigen und/oder grenzverletzenden Verhalten zwischen Kund*innen. Werden Mitarbeiter*innen Zeugen von Gewalt, müssen sie möglichst sofort einschreiten. Das Eingreifen bei Handgreiflichkeiten oder körperlichen Auseinandersetzungen ist allerdings nur dann angebracht, wenn man sich selbst nicht gefährdet oder den Konflikt zusätzlich verschärft.

Bei Grenzverletzungen und Gewalt zwischen Kund*innen sind die Beschäftigten in der Regel „Anwalt beider Parteien“. Dies kann unter Umständen zu Loyalitätskonflikten führen. Hierbei sollte grundsätzlich gelten: Opferschutz geht vor Täterschutz, so dass stets in erster Linie Maßnahmen einzuleiten sind, die die

betroffene Person einschließlich aller gefährdeten Unbeteiligten aus der Reichweite der gewalttätigen und aggressiven Person bringen. Dabei ist bei einer notwendigen räumlichen Trennung zu bedenken, dass – wenn möglich – der Täter und nicht das Opfer das Aktionsfeld verlassen soll.

Eventuell fühlen Mitarbeiter*innen durchaus Sympathie für die Aggressor*innen, v.a. wenn diese zuerst von der anderen Person beschimpft, gereizt oder gequält wurde. Um es erst gar nicht zu einer solchen Situation kommen zu lassen, ist es wichtig, dass alle Beschäftigten in der Einrichtung bereits verbale Grenzverletzungen strikt unterbinden und auf einen respektvollen Umgang miteinander achten.

Alle Gewaltvorwürfe werden ernstgenommen und jeder Vorwurf wird dokumentiert, dies schließt auch den nachfolgenden Prozess ein.



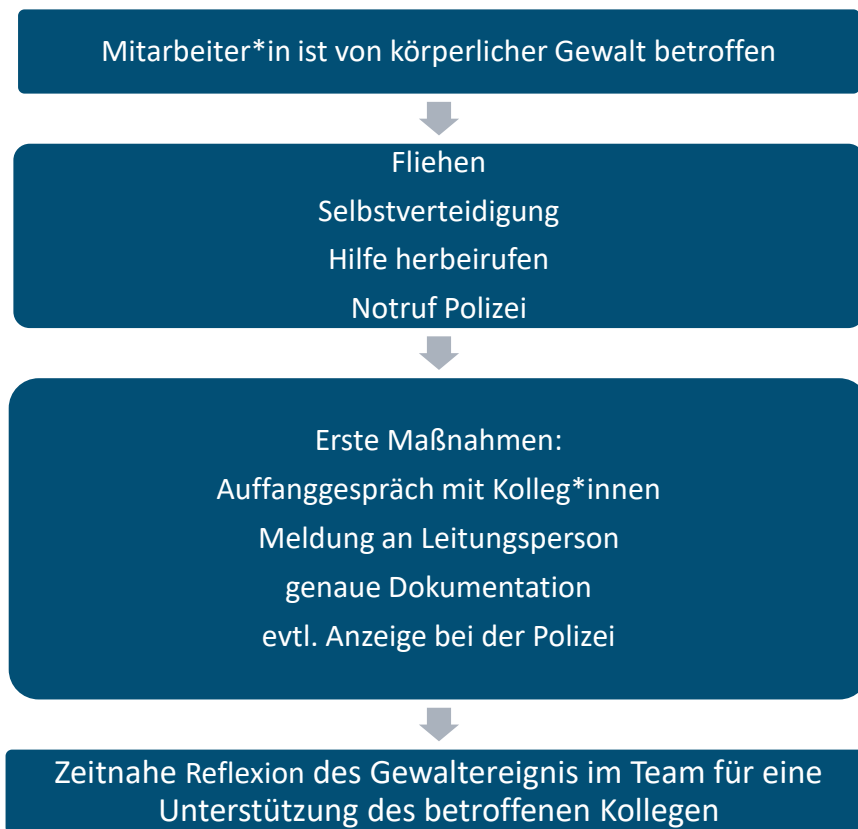
Gewalt ausgehend von Kund*innen gegen Mitarbeiter*innen

Besonders häufig sind die Beschäftigten in Wohn- und Werkstätten für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in ihrem Arbeitsalltag mit Aggression und Gewalt durch die von ihnen betreuten Menschen konfrontiert. Die Folgen können nicht nur körperliche Verletzungen, sondern auch psychische Belastungssymptome sein. Aber auch in ambulanten Einrichtungen wie dem Betreuten Wohnen können solche Gewaltvorfälle stattfinden.

Dabei ist die Gewalthandlung ausgehend von Kund*innen nicht als vorsätzlich zu betrachten, sondern beeinflusst durch viele individuelle, biosoziale, systemische und gesellschaftliche Faktoren.

Es ist wichtige Aufgabe der Leitungspersonen und aller Beschäftigten, die Gewalterfahrung von Kolleg*innen bewusst wahrzunehmen und sensibel und

respektvoll darauf zu reagieren. Kriseninterventionsgespräche bei Kolleg*innen oder der internen Fachstelle für Gewaltprävention können ein tage- oder wochenlanges Mit-Sich-Herumtragen der belastenden Ereignisse vermeiden.



Gewalt von Mitarbeiter*innen gegen Kund*innen

Unsere Einrichtungen sollen einen Raum bieten, in dem sich alle Kund*innen sicher und aufgehoben fühlen. Alle Beschäftigten tragen die Verantwortung für den Schutz der uns betreuten Personen. Gleichzeitig benötigt es innerhalb der Mitarbeiterschaft ein Klima des gegenseitigen Respekts und Achtsamkeit, welches den bestmöglichen Schutz gegen jegliche Form von Gewalt bietet.

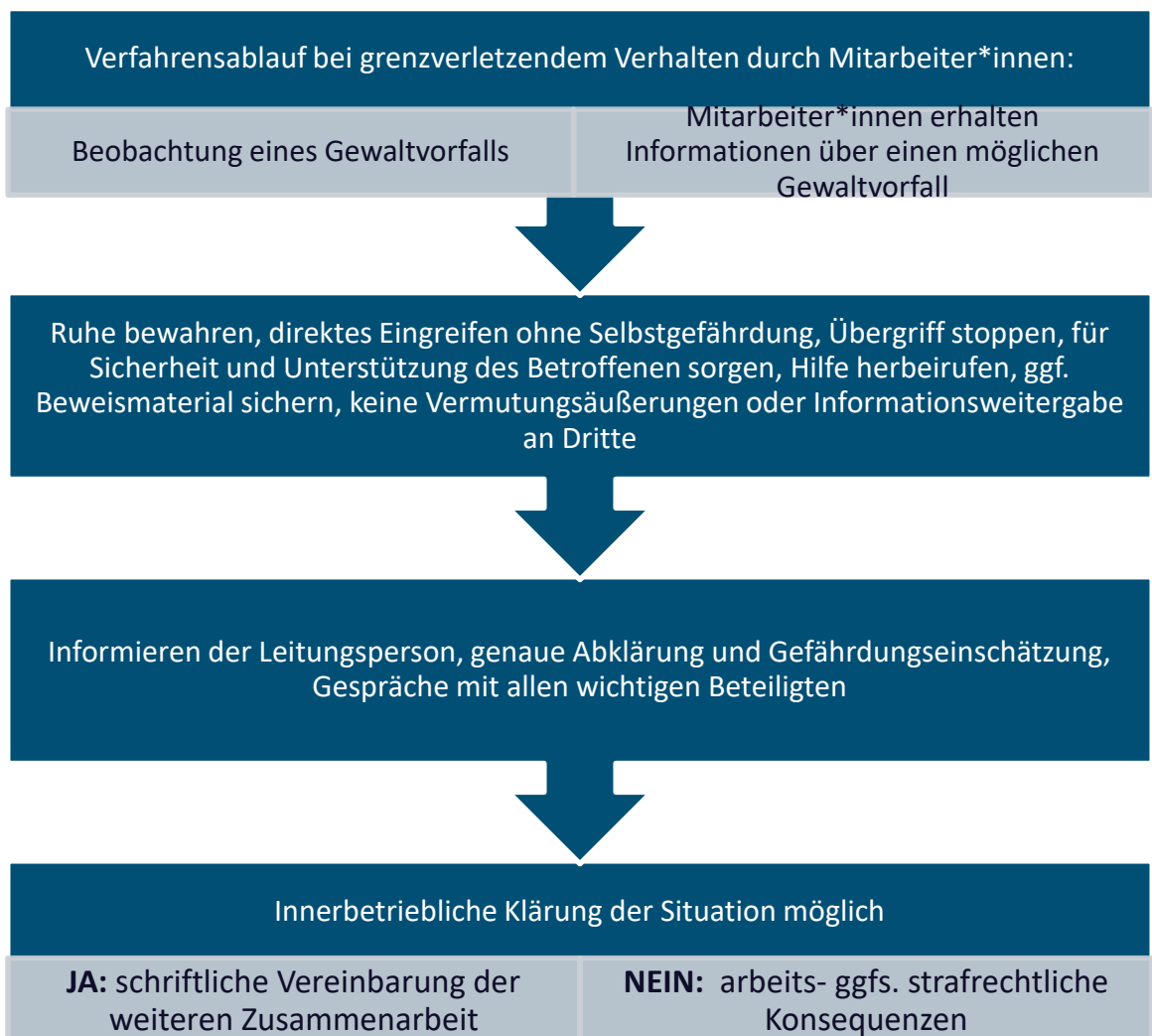
Kommt es zu einem physischen oder sexuellen Übergriff auf Kund*innen durch Mitarbeiter*innen, sind entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen der Einrichtungsleitung zu ergreifen. Ein tätlicher oder sexueller Angriff auf eine von uns betreute Person ist ein so schwerer Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten, dass in der Regel eine (außerordentliche) Kündigung gerechtfertigt ist.

An dieser Stelle ist deutlich zu erwähnen, dass das Wissen im Kollegium über die realen Möglichkeiten einer Gefährdung von Kund*innen durch Mitarbeiter*innen ein aktives Entgegenarbeiten und Handeln zur Folge haben muss. Eine Arbeitskultur

des Nichtwahrhaben-Wollens und bewusstes Wegschauen wird als aktiver Täterschutz verstanden und nicht toleriert.

In Fällen sexueller Ausbeutung sind alle Mitarbeiter*innen verpflichtet, zum Schutz des möglichen Opfers besondere Vorsicht walten zu lassen. Fälle des Verdachts auf sexuelle Ausbeutung sind grundsätzlich und ausschließlich der Leitungsperson zu melden. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, keine Informationen über den Verdacht an andere Personen weiterzugeben, um die Intimsphäre der Betroffenen zu schützen. Fälle von Verdacht auf sexuelle Gewalt können nicht auf die gleiche Weise wie die übrigen Gewaltereignisse behandelt werden.

In Belastungssituationen aufgrund personaler oder struktureller Faktoren kann es zu Vorfällen von verbaler oder psychischer Gewalt von Mitarbeiter*innen gegenüber den von uns betreuten Menschen kommen. Handelt es sich um eine einmalige und/oder unbeabsichtigte Grenzverletzung eines Teammitgliedes, können Reflexion und Klärung innerhalb des Kollegiums in Zusammenarbeit mit der Leitungsperson möglich sein.



Gewalt zwischen Mitarbeiter*innen

Obwohl im Mittelpunkt aller Bemühungen der von uns betreute Mensch steht, kann es gerade in sozialen Einrichtungen zu einem oft unangenehmen Umgangston oder unkollegialem Verhalten kommen, das Elemente von psychischer Gewalt, zum Beispiel Ignorieren oder Bevorzugen von Kolleg*innen, Mobbing oder sogar physische Gewalt aufzeigen kann. Oft werden die ersten Anzeichen dieses Verhaltens nicht direkt wahrgenommen oder stillschweigend im Team ertragen. Dabei kann ein sensibler und offener Umgang im Kollegenkreis ein starkes Zeichen gegenüber den agierenden Mitarbeiter*innen setzen und betroffene Kolleg*innen unterstützen und schützen. Anregungen und neue Impulse können bei Bedarf durch Supervision oder kollegiale Beratung durch externe Fachleute eingeholt werden. Anlaufstelle für betroffene Mitarbeiter*innen können auch die Leitungsverantwortlichen sein, um Grenzverletzungen von Kolleg*innen aufzudecken und zu unterbinden. In schwerwiegenden Fällen werden personelle und strafrechtliche Konsequenzen eingeleitet.

3.3.5 Kooperationen

Das Betreute Wohnen Richartz kooperiert mit diversen Einrichtungen in Köln. Darüber hinaus pflegen wir eine enge Kooperation mit dem IHI Rodenbach, insbesondere mit Erwin Germscheid (Das Germscheid-Konzept). Sollte es notwendig sein, arbeiten wir selbstverständlich mit den gesellschaftlichen Kräften der Exekutive und Judikative zusammen, Angebote von Wohlfahrtsverbänden und freien Trägern werden ebenfalls genutzt. Darüber hinaus gelten auch die unter Punkt 3.3.1 beschriebenen Personalmanagementstrategien.

4. Ausblick

Das Gewaltschutzkonzept wird regelmäßig durch Leitungspersonal, Mitarbeiter*innen und Kund*innen überprüft und angepasst. Wir sind jederzeit bestrebt, eine Kultur der Gewaltfreiheit und des Gewaltschutzes zu etablieren und zu leben.

5. Literaturverzeichnis

- Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland, 2021
- Bundesgesundheitsblatt
- Schröttle, Monika und andere: Forschungsbericht 584 Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen, 2021, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Thiersch, Hans: Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit, 2021
- Thiersch, Hans: Lebensweltorientierte Soziale Arbeit, 2019
- Noyon und Heidenreich: Schwierige Situationen in Therapie und Beratung, 2020

6. Anhang

6.1 Anlage 1: Verhaltenskodex

Ich kenne das Gewaltschutzkonzept des Betreuten Wohnen Richartz und akzeptiere es als Handlungsanweisung für meine Tätigkeit. Mir ist bewusst, dass meine Tätigkeit eine reflektierte Haltung und ein Bewusstsein für die Lebenssituation der Kund*innen voraussetzt.

Grundlage meines professionellen Handelns ist, die Würde und die Persönlichkeit aller Kund*innen unabhängig von deren Herkunft, Hautfarbe, Religion, sozialer Stellung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität sowie dem Vorliegen einer Behinderung zu achten. Ich verpflichte mich zu religiöser und politischer Neutralität. Dies beinhaltet auch den Versuch der Einflussnahme in Wort und/oder Tat aus religiöser oder weltanschaulicher Motivation. Ich begegne allen Kund*innen vorurteils- und diskriminierungsfrei und bin bereit, meine eigenen Denkmuster und Vorurteile kontinuierlich zu reflektieren. Die Grenzen der Kund*innen wahre ich zu jeder Zeit.

Ich bin mir meiner Verantwortung gegenüber den mir anvertrauten Kund*innen bewusst und unterlasse jegliche Formen von Gewalt oder Drohung. Ich beziehe klar Stellung gegen jegliche Formen von Gewalt, sei es in Worten, Taten oder Bildern. Ich akzeptiere, dass jeder Mensch das Recht am eigenen Bild hat und dass Bild-, Film- oder Tonaufnahmen von anderen Personen nur mit deren schriftlicher Einwilligung erlaubt sind. Ich gehe bei vermuteter oder tatsächlicher Gewalt entschieden und deeskalierend vor. Ich bin bereit, mich aktiv durch Fachaustausch, Reflexion und Fortbildungen weiter zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

In meiner täglichen Arbeit achte ich auf Rechte und Pflichten, Nähe und Distanz, Privat- und Intimsphäre, die Sprache und die Machtverhältnisse. Ich schütze die Persönlichkeitsrechte. Das Spannungsfeld zwischen Nähe und Distanz nehme ich wahr und handle verantwortungsbewusst. Ich achte auf eine diskriminierungsfreie Sprach- und Wortwahl und bedenke meine Stimmlautstärke.

Ich bin mit dem Inhalt des Verhaltenskodex einverstanden und stehe dafür in meiner täglichen Arbeit ein.

Eine Kopie meiner unterschriebenen Selbstverpflichtung wird in die Personalakte geheftet.

Ort, Datum Unterschrift Mitarbeiter*in

Anlage 2: Gewaltkonzept in leichter Sprache

Manche Menschen erleben Gewalt.

Menschen mit psychischer oder geistiger Erkrankung oder Suchterkrankung erleben besonders häufig Gewalt.

Gewalt kann ganz unterschiedlich aussehen:

- Beleidigungen
- Anschreien
- Schläge oder Tritte
- Anspucken
- Angefasst werden, obwohl man das nicht möchte
- Ignoriert werden
- Gewalt mit Fotos oder Bildern

Das Betreute Wohnen Richartz möchte Menschen vor Gewalt schützen.

Falls Ihnen oder dir Gewalt passiert ist:

Martin Richartz – 015778877580 oder Patricia Plewa – 017661557163 anrufen

oder

einen Zettel in den Briefkasten im Flur werfen.

Falls dieser Text unverständlich sein sollte:

Martin Richartz oder Patricia Plewa anrufen oder fragen.