

Konzept zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt

Assistenz beim Wohnen (AbW)

Assistenz zur Teilhabe (AzT)

der SELAM-Lebenshilfe gGmbH



SELAM-Lebenshilfe gGmbH

Nadorster Straße 26
26123 Oldenburg

www.selam-lebenshilfe.de
Tel.: 0441 | 350 44-0
Fax: 0441 | 350 44-290
info@selam-lebenshilfe.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Zielsetzung.....	3
Gewaltverständnis in der SELAM-Lebenshilfe	4
Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevantes Handeln.....	5
Personale Gewalt.....	6
Strukturelle Gewalt.....	7
Beispiele verschiedener Formen von Gewalt	7
Ethisch-moralische Handlungsgrundsätze.....	9
Selbstverpflichtungserklärung für die Mitarbeitenden der SELAM-Lebenshilfe	10
Gewaltprävention.....	11
Prävention und Schutz vor Gewalt als Führungsaufgabe	12
Kommunikation und Vertrauen	13
Nachsorge.....	13
Personal.....	13
Personenbezogene Betrachtung zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt	14
Unmittelbares Vorgehen bei Gewaltvorfall oder Verdachtsfall.....	15
Standardisiertes Verfahren bei Gewalt durch MitarbeiterIn an KundIn.....	16
MitarbeiterIn erfährt Gewalt am Arbeitsplatz.....	17
Fachlichkeit	17
Personenzentrierung	18
Sozialraumorientierung.....	18
Persönliche Zukunftsplanung	18
Dialog-orientierte Körperliche (Krisen-) Intervention (DOKI®)	19
Besonderheit Allein Arbeitsplatz	19
Umgang mit freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen (FEM).....	19
Abschließender Impuls.....	19
Anhang	20
Beratungsstellen in Oldenburg und Umland (kostenfreie Beratung).....	20
Beschwerdeformular.....	23
Betriebsvereinbarung Antidiskriminierung.....	24
Verwendete und weiterführende Literatur	237

Einleitung

Die SELAM-Lebenshilfe gGmbH erbringt individuelle Assistenzleistungen im Rahmen der Assistenz beim Wohnen (AbW) sowie der Assistenz zur Teilhabe (AzT) in der Stadt Oldenburg, dem Landkreis Ammerland sowie dem Landkreis Wesermarsch für Menschen mit Beeinträchtigungen. Mit ihren Angeboten verfolgt die SELAM-Lebenshilfe das Ziel, die größtmögliche Selbstbestimmung und Teilhabe für ihre Kundinnen und Kunden zu erreichen. Zu den Grundwerten der SELAM-Lebenshilfe gehört, „dass Menschen mit Beeinträchtigung – unabhängig von der Art der Beeinträchtigung und ungeachtet des Umfangs ihres Hilfebedarfs – ein Recht auf eine selbstbestimmte und inklusive Lebensgestaltung haben und am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können“ (Leitbild).

Gerade Menschen mit Beeinträchtigungen sind einem besonders hohen Risiko ausgesetzt, Gewalt in unterschiedlichen Lebensbereichen zu erfahren. Gleichzeitig sind vorhandene Unterstützungssysteme häufig nicht barrierefrei erreichbar.¹ Daher ist die dauerhafte Auseinandersetzung mit den Themen Gewaltprävention, Gewaltschutz und Nachsorge für die SELAM-Lebenshilfe ein besonderes Anliegen. Basierend auf dem Leitbild ist die „Arbeit in der SELAM-Lebenshilfe geprägt durch den Respekt gegenüber allen Menschen“. Die Mitarbeitenden „setzen sich dafür ein, dass Geringschätzung und Diskriminierung im täglichen Umgang mit anderen Menschen keinen Raum bekommen“. (Leitbild)

Entsprechend der aktuellen Rechtslage (§37a SGB IX) wurden für die Erstellung des Konzepts zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt Konzepte zusammengeführt und neue Maßnahmen entwickelt. Die SELAM-Lebenshilfe versteht Gewaltprävention und Gewaltschutz als fortlaufenden Organisationsentwicklungsprozess, der Schritt für Schritt weiterentwickelt und implementiert werden muss. Dieser ist im Sinne einer Qualitätsentwicklung fortlaufend zu kontrollieren, zu evaluieren und anzupassen.

Gewaltprävention und Schutz vor Gewalt ist zuallererst eine Frage der Kultur und der Haltung.

Zielsetzung

Mit dem Konzept zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt unterstreicht die SELAM-Lebenshilfe ihr dauerhaftes Engagement zur Wahrung der elementaren Grund- und Menschenrechte sowohl für die Kundinnen und Kunden als auch für die Mitarbeitenden.

Die Würde des Menschen ist unantastbar.² Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.³ Des Art. 16 der UN-Behindertenrechtskonvention zielt schwerpunktmäßig darauf ab, Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch von Menschen aktiv vorzubeugen (Gewaltprävention) und andererseits den Menschen, die akut von Gewalt bedroht und betroffen sind, einen tatsächlichen und effektiven Schutz zukommen zu lassen (Gewaltschutz).⁴ Die SELAM-Lebenshilfe verpflichtet sich, alle

¹ vgl. Institut für empirische Soziologie (2021), S. 4

² Art. 1 GG

³ vgl. Art. 15 UN-BRK

⁴ vgl. Art. 16 UN-BRK

geeigneten Maßnahmen zu treffen, um ihre Kundinnen und Kunden sowie ihre Mitarbeitenden vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen.

Dennoch ist kein Konzept zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt in der Lage, Gewalt generell zu verhindern. Das vorliegende Schutzkonzept dient dazu, sich der realen Möglichkeiten der Gefährdung aller Personen in der SELAM-Lebenshilfe bewusst zu werden und diese anzuerkennen. Dieses Bewusstsein ist die Grundlage, um adäquate Maßnahmen der Gewaltprävention zu implementieren sowie Strukturen zu schaffen, um im Falle von Gewalt professionell handeln zu können.

Unser Schutzkonzept stellt unsere Haltung zum Thema Gewalt dar und bildet die vereinbarten und verbindlichen Handlungsabläufe und Strukturen transparent ab. Es ist außerdem eine Praxishilfe, die der Orientierung und Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden dient. Weiterhin wird das Ziel verfolgt, die Selbstreflektion aller Mitarbeitenden kontinuierlich zu fordern und zu fördern und damit eine adäquate Sensibilität und Achtsamkeit im Alltag zu erlangen und zu erhalten.

Die wesentlichen Intentionen des Schutzkonzeptes sind:

- Gewaltereignisse so weit wie möglich zu vermeiden,
- das Risiko für Gewaltereignisse effektiv zu senken,
- alle Beteiligten zu sensibilisieren und darin zu stärken, Gewaltereignissen vorzubeugen und aktiv Stellung zu beziehen,
- Handlungssicherheit für alle Beteiligten zu erlangen,
- auf Verdachtsfälle sowie Gewaltereignisse angemessen zu reagieren.

Gewaltverständnis in der SELAM-Lebenshilfe

Um ein Schutzkonzept gegen Gewalt zu entwickeln, ist es wichtig, zunächst zu klären, was wir unter Gewalt verstehen. Gewalt ist vielfältig und nicht leicht zu definieren. Je nach wissenschaftlicher Disziplin wird Gewalt unterschiedlich definiert.

- Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Gewalt „der tatsächliche oder angedrohte absichtliche Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“
- In anderen wissenschaftlichen Disziplinen werden weitere Formen von Gewalt wie z. B. verbale Gewalt sowie strukturelle oder institutionelle Gewalt benannt. Gerade diese vielen verschiedenen Ausprägungen von Gewalt machen den Gewaltbegriff so schwer fassbar. Hinzu kommt, dass Gewalt je nach individuellem Hintergrund von Menschen unterschiedlich wahrgenommen wird.

Studienergebnisse haben im Handlungsfeld der Eingliederungshilfe und der Pflege ein sehr hohes Maß an Gewaltausübung an Menschen mit Beeinträchtigungen aufgezeigt. Es wurden viele unterschiedliche Formen von Gewalterfahrungen beschrieben. Diese Erkenntnisse erfordern eine fundierte und differenzierte Auseinandersetzung mit der Thematik und begründen

umfassende Präventionsmaßnahmen. Daher fassen wir in unserem Gewaltschutzkonzept den Gewaltbegriff sehr weit und verfolgen als Ziel den Schutz aller Personen in unserer Organisation vor jedweder Form von Gewalt.

Unsere tägliche Arbeit ist geprägt von unterschiedlichen immer wieder neuen Situationen und Begegnungen mit Menschen. Gewalt kann hierbei ein bedeutendes Thema sein. Gewalt kann alle Menschen betreffen, unabhängig von Geschlecht und Alter sowie von Ort und Zeit. Gewalt beginnt, wenn Menschen in einer von ihnen gewünschten Lebensweise durch andere Personen oder Rahmenbedingungen eingeschränkt oder gar daran gehindert werden, so zu leben, wie sie es sich selbst wünschen. Ob jemand eine Handlung als Gewalt erlebt, hängt von der jeweils eigenen Bewertung ab.

Gerade in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen ist es wichtig, ihre Lebensumstände und Lebensläufe zu berücksichtigen (z. B. durch Biographiearbeit/-bögen). Menschen mit Beeinträchtigungen sind teilweise ihr Leben lang auf Assistenz und Unterstützung angewiesen und können zum Teil nicht einschätzen, was Gewalt ist und wo sie Gewalt erfahren, auch weil sie fremdbestimmte Situationen häufig als normal kennengelernt haben und als gegeben hinnehmen. Daher erfordern gerade die Situationen unsere besondere Achtsamkeit, in denen Gewaltvorkommnisse von den Opfern nicht als solche wahrgenommen, erkannt, verstanden oder benannt werden können. Dies gilt insbesondere für die Arbeit mit Menschen mit geistiger Beeinträchtigung.

Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevantes Handeln

Gewalthandlungen lassen sich differenzieren in Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevantes Handeln. Grenzverletzungen und Übergriffe stellen gewaltsame Handlungen dar, auch wenn sie nicht in den Bereich des strafrechtlich relevanten Handelns fallen. Eine Unterscheidung dieser Handlungen ist wichtig, um das Verhalten richtig einordnen und passend darauf einwirken zu können.

- Unter **Grenzverletzungen** verstehen wir unbeabsichtigte oder zufällige Handlungen, die von der betroffenen Person als subjektive Grenzüberschreitung wahrgenommen wird. Hierunter fallen z. B. unbeabsichtigte Berührungen oder unbedachte Bemerkungen. Derartiges Handeln geschieht aus Unachtsamkeit, kann aber auch in mangelnder Fachlichkeit oder persönlicher Unzulänglichkeit begründet sein. Wenn derartige Grenzverletzungen systematisch erfolgen oder wenn eine „Kultur der Grenzverletzungen“ herrscht, handelt es sich bereits um übergriffiges Verhalten.
- **Übergriffe** sind nicht unbedingt geplante Handlungen, aber sie geschehen nicht zufällig oder unbeabsichtigt. Sie zeigen sich in Form von bewusstem Nichtbeachten oder Nichteinhalten von persönlichen Grenzen, fachlichen Standards, gesellschaftlichen oder kulturellen Normen. Übergriffe können Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen Personen sein oder ein Zeichen grundlegender fachlicher oder persönlicher Defizite.
- **Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt** umfassen alle im Strafgesetzbuch erfassten Tatbestände. Das Strafrecht versteht Gewalt als körperlich wirkenden Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder sonstiger Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen.

Gewalt im strafrechtlichen Sinn kann durch aktives Handeln aber auch durch Unterlassen ausgeübt werden. Die Aufsichtspflicht der Mitarbeitenden und die sog. Garantenstellung bedingt, dass auch das Unterlassen von Handlungen oder Hilfeleistungen strafrechtliche Relevanz haben kann. Das Strafrecht unterscheidet außerdem zwischen vorsätzlichem und fahrlässigem Handeln. Einzelne rechtswidrige Taten können als nicht strafbar gelten, wenn sie in Notwehr oder bei eingeschränkter/aufgehobener Schuldfähigkeit begangen werden (s. hierzu Fortbildung Aufsichtspflicht & Haftung).

Wir unterscheiden außerdem zwischen personaler und struktureller Gewalt: Personale Gewalt meint die direkte Gewalteinwirkung einer Person auf eine andere Person. Strukturelle Gewalt meint alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Strukturen, die Personen oder Personengruppen benachteiligen.

Personale Gewalt

Personale Gewalt umfasst körperliche Gewalt, psychische Gewalt (hierunter fassen wir auch verbale Gewalt) und sexualisierte Gewalt. Personale Gewalt kann von Mitarbeitenden ausgehen, aber auch von KundInnen oder von externen Personen.

- Unter **körperlicher Gewalt** werden körperliche Grenzverletzungen oder Übergriffe verstanden, die Personen unmittelbare oder anschließende physische oder psychische Verletzungen zufügen.
Strafrechtlich liegt eine Körperverletzung vor, wenn jemand „eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt“ (§ 223 StGB).⁵
- Im Rahmen unserer Arbeit kann eine Anwendung von Zwang in Form von **freiheitsentziehenden Maßnahmen** (= körperliche Gewalt) legitimiert und geboten sein, wenn sie als Schutzmaßnahme bei Selbstgefährdung angewandt wird. Hierzu ist immer eine präzise Prüfung der Situation und im Falle einer Anwendung eine richterliche Anordnung zwingend erforderlich.
- Als **psychische Gewalt** werden „alle Formen der emotionalen Schädigung und Verletzung einer Person“ verstanden. Psychische Gewalt wird vielfach subtil ausgeübt und ist für andere Personen nur begrenzt sichtbar beziehungsweise von diesen schwer wahrnehmbar.
Strafrechtlich relevante Formen psychischer Gewalt sind z. B. Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB) sowie Nachstellung (§ 238 StGB), Nötigung (§ 240 StGB) oder Bedrohung (§ 241 StGB).
- Unter **sexualisierter Gewalt** wird jegliche Form von Grenzverletzungen oder Übergriffen verstanden, bei der das Gegenüber durch körperliche Übergriffe oder verbale Äußerungen ohne Einvernehmen zu Handlungen genötigt wird oder ihm solche aufgezwungen werden, welche die eigene Intimität, eigene und andere Intimbereiche sowie die Berührung weiterer Körperteile betreffen.
Strafrechtlich relevante Formen von sexueller Gewalt sind z. B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB), von Kindern (§ 176 StGB), von Jugendlichen (§ 182 StGB), von Menschen mit Behinderung, sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (§ 177 StGB), Exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), Verbreitung pornographischer Inhalte (§ 184 StGB) oder sexuelle Belästigung (§ 184i StGB).

⁵ Für weitere Definitionen von körperlicher Gewalt stehen Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit (§§ 223 - 231 StGB).

Soziale Kommunikation und Interaktion finden zunehmend auch in digitaler Form ohne einen direkten Kontakt statt. Auch im digitalen Raum findet Gewalt statt. Eine Besonderheit bei dieser Form der Gewalt ist die große Reichweite und die damit erreichte nachhaltige Wirkung. Eine detaillierte Betrachtung dieses Themas sprengt den Rahmen dieses Konzeptes, muss allerdings gerade im Hinblick auf den Personenkreis der Menschen mit Beeinträchtigung vollzogen werden.

Strukturelle Gewalt

Beim Gewaltschutz liegt der Fokus meist auf Gewaltformen, die unmittelbar auf das Handeln konkreter Personen zurückzuführen sind. Zu bedenken ist jedoch, dass Gewalt auch in struktureller Form vorkommt.⁶ **Strukturelle Gewalt** geht nicht von einzelnen Personen aus, sondern ist die Folge von gesellschaftlichen und institutionellen Bedingungen und Strukturen, die Menschen benachteiligen. Darunter können Rahmenbedingungen (Regeln, Abläufe, Haltungen) verstanden werden, die verhindern, dass Menschen ihre Grundrechte ausüben können und ihre körperlichen und psychischen Grundbedürfnisse erfüllt werden. Viele dieser strukturellen Rahmenbedingungen werden auch als Faktoren diskutiert, die andere Formen von personaler Gewalt (körperlich, psychisch, sexualisiert) begünstigen.

Die Möglichkeiten der Selbstbestimmung und Teilhabe der Kundinnen und Kunden bestmöglich zu fördern, ist ein erheblicher Faktor in der Prävention und zum Schutz vor Gewalt.

Beispiele verschiedener Formen von Gewalt

In der folgenden Tabelle geben wir einige Beispiele zu verschiedenen Formen von Gewalt. Die Aufzählung ist nicht abschließend und soll dazu dienen, sich verschiedene Sachverhalte bewusst zu machen.

Personale Gewalt			Strukturelle Gewalt
Personale Gewalt wird von Personen verübt und äußert sich beispielsweise in Form von körperlicher, psychischer oder sexualisierter Gewalt.			Strukturelle Gewalt umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche und kulturelle Strukturen, die Menschen benachteiligen.
Körperliche Gewalt	Psychische Gewalt, hierunter wird auch verbale Gewalt gefasst	Sexualisierte Gewalt	
Schlagen, Treten, Beißen, Kneifen, Stoßen, Schubsen, an den Haaren ziehen, kratzen	Isolation, Kontaktbeschränkungen und Kontaktverbote, Ausgrenzung	Anzügliche oder zweideutige Bemerkungen und Blicke	Fehlende Möglichkeit zur Beteiligung und Mitbestimmung
Freiheitsentziehende Maßnahmen, Festhalten, Einsperren	Drohung, Nötigung, Einschüchtern, Angstmachen, Belästigung (Stalking)	Sexualisierte Sprache	Verweigerung von Rechten, Einschränkung der Selbstbestimmung
Werfen mit Gegenständen	Missachtung oder Verletzung der Privatsphäre und Intimsphäre	Unangemessene Berührungen	Willkürliche Regelungen und Vereinbarungen, Mitarbeiter bestimmen den Tagesablauf

⁶ Ein Merkmal struktureller Gewalt ist, dass sie unabhängig von einzelnen Handelnden auftritt, d.h. wenn eine mitarbeitende Person die Institution verlässt, besteht diese Form von Gewalt weiterhin.

Grobe Körperpflege, fehlende Achtsamkeit	Respektlosigkeit, destruktive Kritik	Missachtung individueller Schamgrenzen	Fehlende Mitbestimmung bei der Personalauswahl (z. B. Pflege durch gleichgeschlechtliche Mitarbeiter)
Verweigerung, Vernachlässigung oder Zwang in Bezug auf Hygiene oder Medikation	Bevormundung, Abwertung,	Ausnutzen von Abhängigkeit für sexuelle Handlungen	Zeitdruck, überhöhte Anforderungen an Mitarbeitende, schlechte Arbeitsbedingungen
Verweigerung von Nahrung, Zwang zur Nahrungsaufnahme, Nahrung als disziplinarische Maßnahme	Diffamierung, Beleidigung, Demütigung, Verspotten, Bloßstellen	Sexuelle Belästigung	Zu wenig Personal, unzureichend qualifiziertes Personal, fehlende Einarbeitung
Vernachlässigung	Ignorieren oder Bagatellisieren von Bedürfnissen	Vergewaltigung	Geringe Wertschätzung durch KollegInnen, Leitung
Unterlassene Unterstützung von Entwicklung	Ablehnung und Entzug von Aufmerksamkeit und Zuwendung	Zwang zur Prostitution	Fehlende Hilfsmittel
Zerstören oder Vorenthalten von Gegenständen/Hilfsmitteln	Anschreien, Anbrüllen, Beschimpfen		Verletzung des Datenschutzes
Verweigerung von ärztlicher Behandlung	Mobbing		Missachtung der Privatsphäre
	Verhinderung von sexueller Selbstbestimmung		Missachtung kultureller Hintergründe
			Unzureichende oder unverständliche Kommunikation

Ethisch-moralische Handlungsgrundsätze

Das Recht auf Leben und auf körperliche Unversehrtheit ist ein grundlegendes Menschenrecht, das im Grundgesetz (Art. 2 GG)⁷ verankert ist. Es schützt sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit eines Menschen. Der Schutz vor Gewaltanwendung, Ausbeutung und Missbrauch ist zudem in allen Menschenrechtskonventionen garantiert.

Die SELAM-Lebenshilfe steht in der Verantwortung, alle Menschen im Rahmen seiner Zuständigkeiten so effektiv wie möglich vor Gewalt zu schützen. Das bedeutet:

- Sie muss Rechte achten und darf selbst keine Gewalt anwenden.
- Sie muss Rechte schützen und Maßnahmen ergreifen, die Dritte daran hindern, Gewalt auszuüben.
- Sie muss Rechte gewährleisten. Das heißt, sie muss Maßnahmen ergreifen, die Menschen tatsächlich effektiv vor Gewalt schützen.

Das Bekenntnis zur Gewaltfreiheit wird im Leitbild sowie im Konzept der SELAM-Lebenshilfe verankert. Gewalt und Schutz vor Gewalt wird auf allen Ebenen thematisiert. Mitarbeitenden wird klar vermittelt, welche Erwartungen an sie gestellt werden und welche Regelungen es gibt. Auch wenn Gewaltfreiheit das gemeinsame Ziel ist, besteht das Wissen darüber, dass Gewalt auch bei der SELAM-Lebenshilfe geschehen kann. Risiken für Gewalt (personale wie auch strukturelle) werden thematisiert und damit besprechbar gemacht. Die Haltung aller Mitarbeitenden zum Thema Gewalt wird u. a. in der bereits benannten Selbstverpflichtungserklärung deutlich formuliert und im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag zur Unterschrift ausgehändigt. Hier wird nicht nur der Verzicht von jeglicher Art von Gewalt, sondern auch ein aktives Eintreten gegen jede Form von Gewalt verbindlich vereinbart.

Das Konzept der SELAM-Lebenshilfe legt einen deutlichen Schwerpunkt auf die Selbstbestimmung der Kundinnen und Kunden. Dies wird bereits im Namen abgebildet: SELAM = Selbstbestimmt leben mit ambulanten Hilfen. Die Achtung der Selbstbestimmung ist ein wesentlicher Faktor im Schutz vor Gewalt. Mitarbeitende begegnen Kundinnen und Kunden „auf Augenhöhe“. Es wird Assistenz geleistet, die Menschen mit Beeinträchtigungen dabei unterstützt, ihre selbstgewählten Lebensziele zu verwirklichen.

Die konzeptionelle Ausrichtung gibt darüber hinaus die Personenzentrierung und Sozialraumorientierung als wesentliche Grundlagen der Arbeit vor. Auf diesem Hintergrund wird eine individuelle Einschätzung vorgenommen, welche Personen welche Risiken haben und wie ein adäquater Gewaltschutz zu gestalten ist.

⁷ Artikel 2 GG

Selbstverpflichtungserklärung für die Mitarbeitenden der SELAM-Lebenshilfe

Eine wertschätzende und respektvolle Haltung gegenüber KundInnen und KollegInnen ist die Basis jeden Handelns in der SELAM-Lebenshilfe. Hierzu verpflichten sich alle MitarbeiterInnen durch die Unterzeichnung der folgenden Erklärung.

Selbstverpflichtungserklärung

1. Als MitarbeiterIn der SELAM-Lebenshilfe achte ich die Persönlichkeit und Würde der mir anvertrauten Personen, deren Angehöriger als auch meiner Kolleginnen und Kollegen. Meine Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist getragen von respektvollem Umgang, Wertschätzung und Vertrauen.
2. Ich achte das Recht der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen auf körperliche und seelische Unversehrtheit und übe keine Form von Gewalt – weder physischer, psychischer noch sexueller Art – aus.
3. Erlange ich in meiner Tätigkeit Kenntnis von einer Form unangemessener Intervention, Gewalt oder sexuellen Übergriffen, verpflichte ich mich, die zuständigen Vorgesetzten darüber umgehend zu informieren.
4. Als Teil der SELAM-Lebenshilfe bin ich Vorbild und zeige dies durch mein Verhalten.
5. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges, verbales oder nonverbales Verhalten auch mittels digitaler Medien. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.
6. Ich gestalte Beziehungen zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen transparent und gewährleiste einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Ich berücksichtige dies auch bei der Nutzung digitaler Medien. Die Intimsphäre und Grenzen der anderen werden von mir gewahrt.
7. Ich bin mir bewusst, dass jede gewalttätige und sexualisierte Handlung mit Minderjährigen und erwachsenen Menschen mit Beeinträchtigung disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen haben kann.
8. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

.....

Name (DRUCKBUCHSTABEN)	Datum	Unterschrift
------------------------	-------	--------------

Gewaltprävention

Gewaltprävention umfasst alle Maßnahmen zur Abwendung, Vermeidung oder Reduzierung von Gewalt. Je umfassender und vielfältiger die getroffenen Maßnahmen sind, desto erfolgreicher ist Prävention. Gewaltprävention bedeutet vor allem, sich fortlaufend mit dem Thema Gewalt auseinanderzusetzen und die Tatsache anzuerkennen, dass es gewalttätiges und grenzverletzendes Verhalten gibt und Menschen mit Beeinträchtigungen ein besonders hohes Risiko haben, Gewalt zu erleben. In diesem Kontext steht der Schutzauftrag, den jede Leitung einer Einrichtung im Rahmen der Eingliederungshilfe erfüllen muss.

Im Bereich der Eingliederungshilfe begegnen uns zahlreiche individuelle, soziale und institutionelle Faktoren, die auf die Entstehung von Gewalt direkt und indirekt Einfluss haben. Personen, die Angebote der Eingliederungshilfe wahrnehmen oder in diesen tätig sind, sind unterschiedlichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen ausgesetzt. Der Macht auf der einen Seite steht Ohnmacht auf der anderen Seite gegenüber. Das Erleben von Macht und Ohnmacht kann sowohl bei KundInnen als auch bei Mitarbeitenden zu Gewalt führen.

Ein zentraler Aspekt in diesem Spannungsfeld ist die Selbst- und Fremdbestimmung der Person mit Unterstützungsbedarf. Sobald eine Person auf die Hilfe und Unterstützung einer anderen Person angewiesen ist, entstehen individuelle und strukturelle Abhängigkeiten. Je größer der Unterstützungsbedarf ist, desto mehr ist das Maß der Selbstbestimmung abhängig vom Wohlwollen und Handeln des Gegenübers. Die Sicherstellung und Unterstützung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Personen mit Assistenzbedarf ist ein grundlegendes Element, um personaler und struktureller Gewalt entgegenzuwirken. Für ein professionelles Wirken der Mitarbeitenden bedeutet dies einen bewussten Umgang mit dieser Thematik sowie eine fortlaufende Reflektion ihres Handelns.

In professionellen Beziehungen übernehmen Mitarbeitende Rollen mit dazugehörigen Aufgaben. Im Rahmen ihrer Tätigkeit kann je nach Unterstützungsbedarf der Kontakt zwischen Mitarbeitenden und KundInnen sehr nah sein. Dies betrifft u.a. das Ausmaß der gemeinsam verbrachten Zeit in den Haushalten der Kundinnen und Kunden, den emotionalen Kontakt bei Freizeitaktivitäten sowie die körperliche Nähe bei Pflegetätigkeiten. Hier ist ein professioneller und reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz elementar wichtig, um Abhängigkeiten zu vermeiden, Selbstbestimmung zu fördern und Gewalt zu verhindern.

Wirksame Gewaltprävention muss an den Ursachen für die Entstehung von Gewalt ansetzen. Die Ursachen von Gewalt sind vielschichtig und unterschiedlich in den jeweiligen Personengruppen. Betrachtet man die Komplexität zwischenmenschlicher Beziehungen und Interaktionen sowie den sehr weit gefassten Gewaltbegriff, so wird deutlich, dass sich Gewalt kaum vollständig verhindern lässt. Allerdings lässt sich Gewalt durch geeignete Präventionsmaßnahmen deutlich reduzieren. Präventionskonzepte müssen passgenau auf den jeweiligen Personenkreis und die Rahmenbedingungen zugeschnitten werden. Grundlegend für erfolgreichen Gewaltschutz sind die Haltung, das Menschenbild sowie das eindeutige Bekenntnis aller Beteiligten zur Gewaltfreiheit.

Prävention und Schutz vor Gewalt als Führungsaufgabe

Die Gesamtverantwortung für den Gewaltschutz liegt bei der Geschäftsleitung. Sie ist zuständig für den gesamten Entwicklungsprozess des Gewaltschutzkonzeptes sowie dessen Umsetzung und Überprüfung. Sie schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Gewaltprävention, sorgt für klare Strukturen, eine transparente Kommunikation, die Partizipation der KundInnen sowie die fachliche Reflektion auf allen Ebenen. Alle nachgeordneten Führungspersonen sind besonders gefordert, in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Prävention und den Schutz vor Gewalt aktiv voranzutreiben und die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Mitarbeitende im Bewusstsein für das Thema Gewalt die Kundinnen und Kunden professionell unterstützen können. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, Rahmenbedingungen vorzuhalten, die die Mitarbeitenden dabei unterstützen, handlungssicher (präventiv, deeskalierend, sicherheits- und lösungsorientiert) agieren zu können. Professionelle Führung trägt maßgeblich dazu bei, präventiv handeln zu können und Gewaltereignisse nach Möglichkeit gar nicht erst entstehen zu lassen. Belastungen und Gefährdungen müssen rechtzeitig wahr- und ernstgenommen werden und eine entsprechende Reaktion bewirken. Präventive Maßnahmen und Kompetenzen zur Deeskalation müssen stetig weiterentwickelt werden, um Gewaltereignisse bestenfalls zu vermeiden oder aber handlungssicher und professionell intervenieren zu können.

Eine Besonderheit im Umgang mit Menschen mit geistiger Beeinträchtigung ist, dass präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Gewaltereignissen stark durch die Mitarbeitenden eingebracht werden. Kundinnen und Kunden sind oftmals zunächst Empfangende der präventiven Maßnahmen. Insbesondere bei Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf spielt der professionelle und achtsame Umgang mit Nähe und Distanz sowohl für die Kundinnen und Kunden als auch für die Mitarbeitenden eine maßgebliche Rolle. Hier geben verbindliche und transparente Vereinbarungen allen Beteiligten ein großes Maß an Handlungssicherheit.

Im Leitbild der SELAM-Lebenshilfe wird die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden als Führungsaufgabe benannt. Führungskräfte schaffen ein gesundes und sinnstiftendes Arbeitsumfeld und setzen die gesetzlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes um. Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden sind ein hohes Gut, welches es zu schützen gilt. „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.“ (§ 4 Abs.1 ArbSchG) Arbeitgeber sind verpflichtet, arbeitsbedingte Gefährdungen und Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen und geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen und deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Mitarbeitende sind ihrerseits verpflichtet, ihren Arbeitgeber darüber zu informieren, wenn die Sicherheit und/oder die Gesundheit bedroht ist (z. B. durch Gefährdungsanzeigen). Allein auf diesem Hintergrund ist das gemeinsame Ziel einer möglichst sicheren und gesunden Arbeitssituation von großer Bedeutung.

Physische und psychische Verletzungen von Mitarbeitenden aufgrund von Übergriffen durch KundInnen sind Arbeitsunfälle und als solche zu dokumentieren. Für eine geeignete Nachsorge stehen neben den vereinbarten innerbetrieblichen Maßnahmen auch Angebote der BGW zur Verfügung.

Kommunikation und Vertrauen

Damit alle Mitarbeitenden gut und zielgerichtet agieren können, ist gute Kommunikation, Offenheit und Transparenz im Umgang mit dem Thema Prävention und Schutz vor Gewalt sowie generell in Konfliktsituationen unverzichtbar. Dies umfasst das Aussprechen von gegenseitigen Erwartungen sowie die Mitteilung von Belastungs- und Notlagen.

Wie im Leitbild der SELAM-Lebenshilfe beschrieben ist die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden geprägt von respektvollem Umgang, Offenheit und Sachlichkeit. Vereinbarte Regelungen sind für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte verbindlich. Führungskräfte sorgen für einen zügigen und umfassenden Informationsfluss. (Leitbild)

Unterschiedliche Besprechungen sind wichtige Elemente zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt. Desweiteren gibt es auch die anonyme Möglichkeit im Rahmen des Hinweis-Geber-Schutz-Gesetzes auf etwaige Missstände aufmerksam zu machen.

Nachsorge

Die Führungskräfte der SELAM-Lebenshilfe stellen gemeinsam mit der benannten Ansprechperson sicher, dass alle Kundinnen und Kunden sowie die Mitarbeitenden in und nach Konflikt- und Gewaltereignissen die nötige Unterstützung und Nachsorge erfahren. Die Nachsorge bezieht sich sowohl auf die Opfer als auch auf die Täter.

Neben unmittelbaren Gesprächsangeboten und der Möglichkeit der kollegialen Beratung und der Supervision stehen allen Mitarbeitenden der SELAM-Lebenshilfe die Betriebsärztin sowie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) als beratende und unterstützende Anlaufstellen zur Verfügung.

Die Kundinnen und Kunden können sich intern sowohl an alle Mitarbeitenden der SELAM-Lebenshilfe als auch an die intern benannte Ansprechperson wenden. Die SELAM-Lebenshilfe unterstützt die Kundinnen und Kunden bei Wunsch und Bedarf zudem bei der Kontaktierung und dem Aufsuchen externer Unterstützungsangebote hinsichtlich der individuellen Nachsorge.

Personal

Wie bereits beschrieben, ist der Einfluss und die Mitwirkung von Mitarbeitenden beim Thema Prävention und Schutz vor Gewalt im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung besonders hoch. Umso wichtiger ist es, sowohl neue als auch bereits beschäftigte Mitarbeitenden umfassend und fortlaufend zu informieren und zu schulen, damit sie sowohl dem fachlichen Anspruch an eine zielgerichtete Assistenz und Begleitung der Kundinnen und Kunden gerecht werden als auch arbeitsrechtliche Vorgaben einhalten. In Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement stellen die Führungspersonen folgende Maßnahmen sicher (*Mehrfachnennung möglich*):

☒	Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis bei Neueinstellung
☒	Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis alle fünf Jahre
☒	Gespräch vor Einstellung neuer Mitarbeitender
☒	Hospitation vor Einstellung neuer Mitarbeitender
☒	Probezeitgespräch zwischen vorgesetzter Führungskraft und neuen Mitarbeitenden
☒	Verfahrensanleitung/Checkliste z. Einarbeitung neuer Mitarbeitender wird genutzt
☒	Ansprechpersonen zur Einarbeitung werden benannt

☒	Teilnahme an Einführungsveranstaltung neuer Mitarbeitender ist gesichert
☒	Empfangsbestätigung „Information für neue Mitarbeitende“ ist berücksichtigt
☒	Schulung zum Konzept Prävention und Schutz vor Gewalt
☒	Fortbildung „Personzentrierung“
☒	Fortbildung Sozialraumorientierung
☒	Fortbildung Persönliche Zukunftsplanung
☒	Anlassbezogene Schulung zu freiheitsentziehenden Maßnahmen
☒	Anlassbezogene Fortbildung zur Dialog-Orientierten-Körperlichen (Krisen-)Intervention (DOKI®)
☒	Systematisierte Mitarbeitendengespräche
☒	Anlassbezogene Mitarbeitendengespräche
☒	Sonstige anlassbezogene Fortbildungen und Schulungen (z. B. Autismus-Spektrum, Unterstützte Kommunikation, Aufsichtspflicht & Haftung, u. a.)
☒	Sicherstellung aller erforderlichen Arbeitsschutz-Unterweisungen
☒	Möglichkeiten der Nachsorge sind bekannt

Tabelle 4: Personalmaßnahmen zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt

Personenbezogene Betrachtung zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt

Eine personenbezogene Betrachtung zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt ist fester Bestandteil der individuellen Bedarfsermittlung und Teil des individuellen Risikomanagements vor Ort, wozu die jährliche Risikoanalyse gehört (siehe Anlage). Beides wird nach Möglichkeit gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden durchgeführt, regelmäßig evaluiert, angepasst und fortgeschrieben. Empfohlen ist eine Mitwirkung der zuständigen Mitarbeitenden Gewaltprävention.

Parallel zur personenbezogenen Betrachtung zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt wird der Aspekt des Schutzes der Mitarbeitenden im Rahmen der Arbeitssicherheit innerhalb der SELAM-Lebenshilfe abgebildet. Strukturelle Grundlage bilden hierbei die mindestens alle zwei Jahre sowie anlassbezogen durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen entsprechend der §§ 5 und 6 des ArbSchG sowie die Arbeitsmedizinischen Vorsorgen. Besonders berücksichtigt werden neben den physischen Gefährdungen die psychischen Gefährdungen.

Unmittelbares Vorgehen bei Gewaltvorfall oder Verdachtsfall

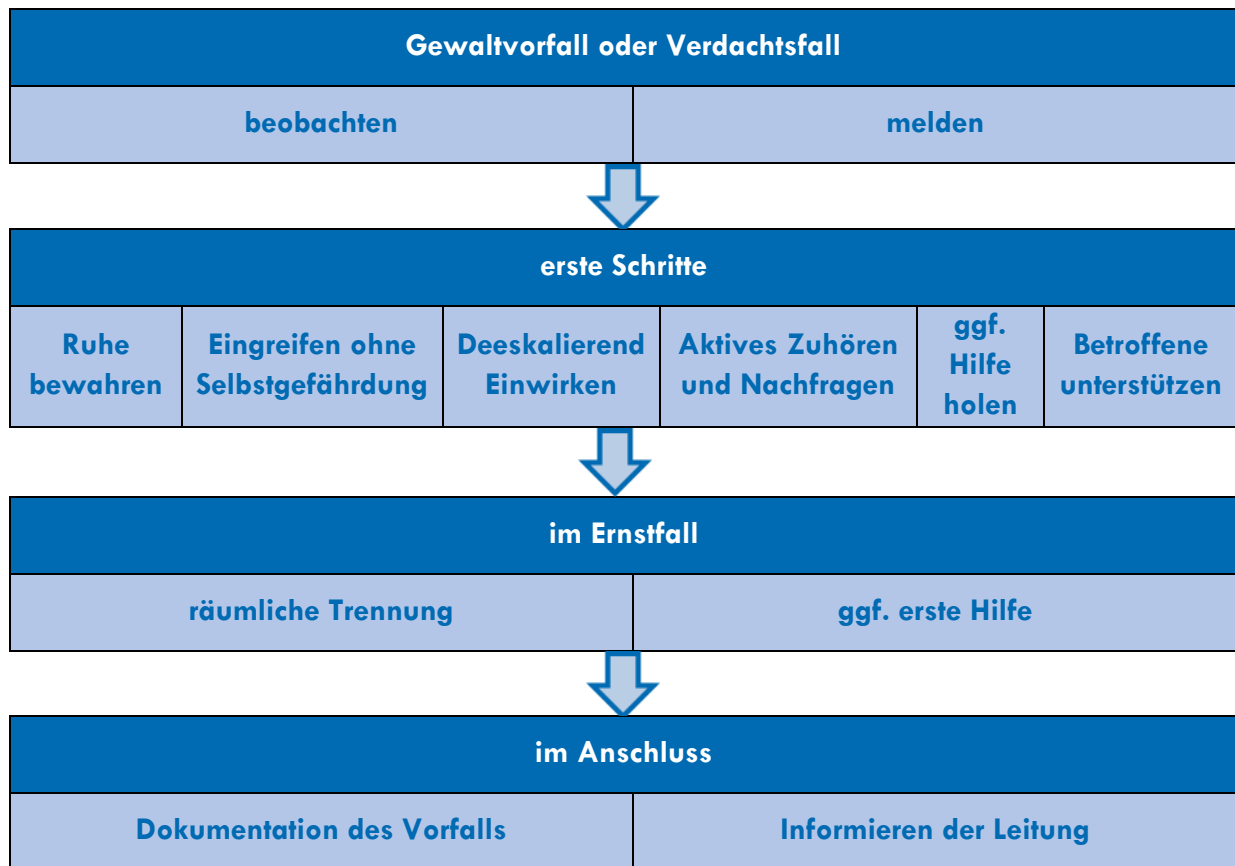


Abbildung 1: Unmittelbares Vorgehen bei Gewaltvorfall oder Verdachtsfall

Sobald ein Verdachtsfall oder eine beobachtete Gewaltsituation an die Abteilungsleitung oder die pädagogische Leitung gemeldet wird, werden diese tätig, indem sie neutral und sachlich Fragen klären, Gespräche führen und das weitere Vorgehen festlegen. Die Handlungsschritte sind standardisiert festgelegt, der Ausgang unterscheidet sich jedoch je nach Situation stark.

Grundsätzlich könnte es zu verschiedensten Gewaltsituationen kommen:

- zwischen KollegInnen,
- zwischen KundInnen,
- zwischen MitarbeiterIn und KundIn (beide Richtungen),
- zwischen Leitung und MitarbeiterInnen (beide Richtungen),
- zwischen Außenstehenden (z. B. Bezugspersonen, Integrationshelfer, etc.) und KundIn,
- zwischen Außenstehenden (z. B. Bezugspersonen, Integrationshelfer, etc.) und MitarbeiterIn.

Die SELAM-Lebenshilfe nimmt alle erdenklichen Gewaltsituationen in den Blick und wendet für die unterschiedlichen Szenarien standardisierte Verfahren an. Die unterschiedlichen Handlungspläne dienen der Orientierung und sollen helfen, sich möglichst sicher und korrekt zu verhalten. Unüberlegte Schritte werden so gut es geht vermieden und die Zuständigkeiten klar geregelt.

In der Abbildung 2 wird beispielhaft das Verfahren bei Gewalt ausgehend von einer MitarbeiterIn gegen eine KundIn dargestellt.

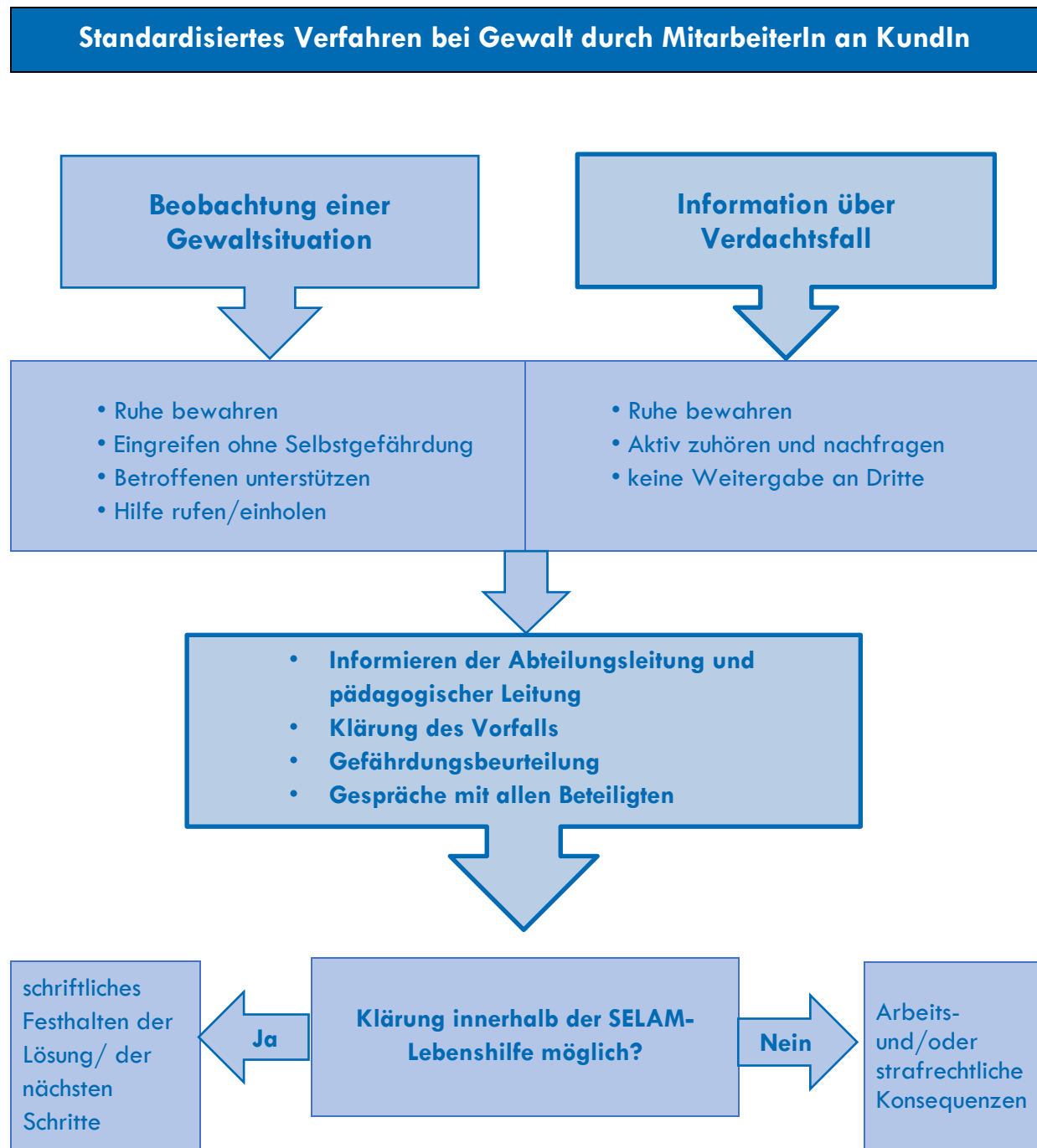


Abbildung 2: Standardisiertes Verfahren bei Gewalt durch MitarbeiterIn an KundIn

MitarbeiterIn erfährt Gewalt am Arbeitsplatz

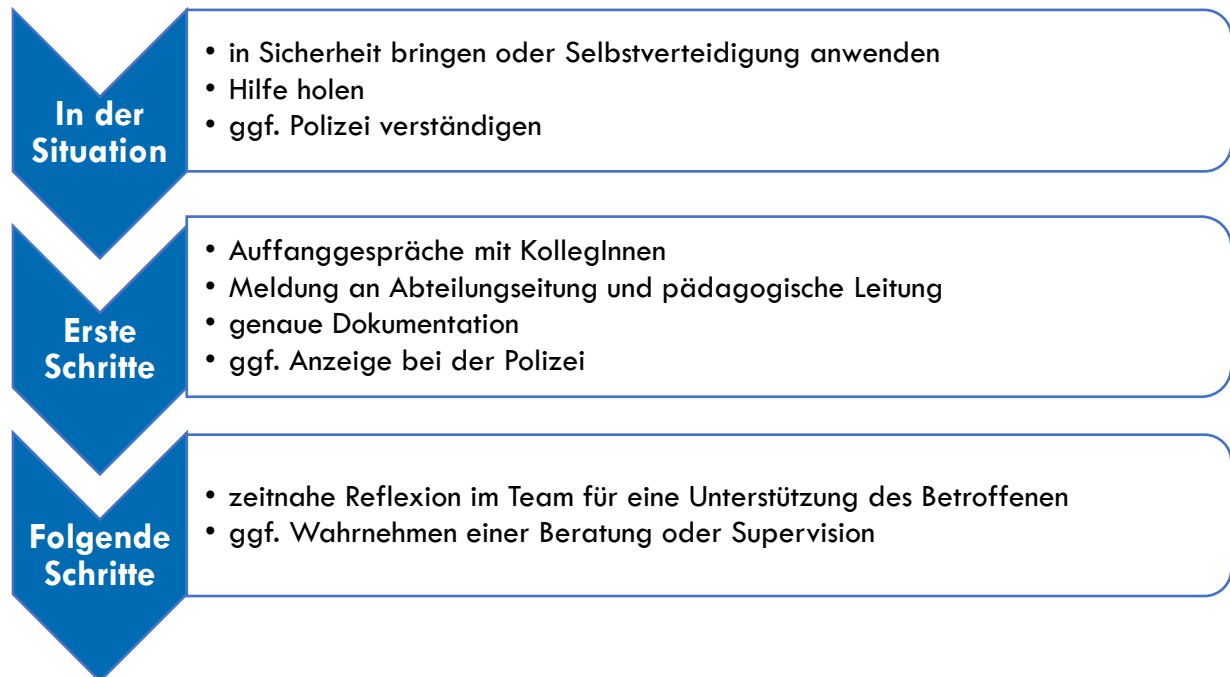


Abbildung 3: MitarbeiterIn erfährt Gewalt am Arbeitsplatz

Wir verstehen unser Gewaltschutzkonzept als eine Orientierung und Leitlinie, die kontinuierlich auf Aktualisierung und Überarbeitung zu prüfen ist, um vor dem Hintergrund unserer betrieblichen Abläufe und Prozesse die Wahrnehmung unserer Mitarbeitenden für einen sensiblen Umgang mit Macht und struktureller Gewalt stetig neu zu verankern. Unsere nächsten Schritte bestehen in der Durchführung von regelmäßigen Diskursen, Fallvorstellungen und praktischen Übungen zu diesem Thema wie auch darin, Vorgehensweisen zur Beteiligung der uns anvertrauten Schutzbefohlenen Menschen zu kreieren und den Einbezug unserer KundInnen zu etablieren.

Fachlichkeit

Die pädagogischen Leitziele der SELAM-Lebenshilfe beruhen auf den fachlichen Konzepten der

- Personzentrierung
- Sozialraumorientierung
- Persönlichen Zukunftsplanung.

Beim Thema Prävention und Schutz vor Gewalt kommt neben den grundsätzlichen konzeptionellen Ausrichtungen die Dialog-Orientierte-Körperliche (Krisen-)Intervention (DOKI®) von Carlos Escalera zur Anwendung.

Personzentrierung

Personzentriert arbeiten heißt, nicht von den Vorstellungen ausgehen, wie Menschen sein sollten, sondern davon, wie sie sind, und von den Möglichkeiten, die sie haben. Personzentriert arbeiten heißt, andere Menschen in ihrer Ausdrucksweise zu verstehen und sie dabei unterstützen, eigene Wege zu finden, um – innerhalb ihrer begrenzten Möglichkeiten – angemessen mit der Realität umzugehen.“⁸

Empathie⁹, Wertschätzung¹⁰ und Selbstkongruenz¹¹, sowohl im Umgang mit den Kundinnen und Kunden als auch untereinander, wird gemeinsam gelernt, angewandt, selbst reflektiert, evaluiert und kontinuierlich verbessert.

Sozialraumorientierung

Das Fachkonzept Sozialraumorientierung geht vom Willen der Menschen aus, nimmt aber die Möglichkeiten und Chancen des Gemeinwesens in den Blick. Die Konzentration auf Ressourcen bezieht sich nicht nur auf die der Menschen, sondern auch auf die des Sozialraums.

Sozialraumorientierung geht es „nicht darum, Menschen zu verändern, sondern Arrangements zu schaffen und Verhältnisse zu gestalten. Der Fokus ist immer die Umwelt, das Feld, in dem sich die jeweiligen Akteure mit ihren Interessen und Lebensentwürfen bewegen.“ Sie will „soziale Räume verändern und nicht psychische Strukturen von Menschen. Wir akzeptieren, dass es unendlich viele Lebensstile gibt, mit denen Menschen zufrieden sein können.“ (Wolfgang Hinte).

Sozialraumorientierung ist immer auch personzentriert.

Hinsichtlich der Prävention und dem Schutz vor Gewalt ermöglicht sozialraumorientiertes Arbeiten somit einen wichtigen Zugang zur Kontaktinitiierung, Kooperationen und Beratungsangeboten im jeweiligen Sozialraum.

Persönliche Zukunftsplanung

Persönliche Zukunftsplanung ist ein wegweisendes Konzept und zugleich eine Sammlung verschiedenster Methoden, um mit Menschen:

- über ihre Zukunft nachzudenken,
- Fähigkeiten und Gaben zu entdecken,
- ihre Wünsche und Visionen zu konkretisieren,
- das Machbare auszuloten,
- gesteckte Ziele Schritt für Schritt umzusetzen,

⁸ Pörtner (2018), S. 20

⁹ „Empathie [...] ist das Bestreben, das Erleben und die Gefühle des Gegenübers genau und sensibel zu erfassen, mich in seinen inneren und äußeren Bezugsrahmen so einzufühlen, als ob ich der andere wäre, und dennoch nie außer acht lassen, daß ich ich selbst und nicht der andere bin“ (ebd., S. 29).

¹⁰ „Wertschätzung [...] bedeutet, daß ich mein Gegenüber ohne zu werten akzeptiere, als ganze Person, so wie sie im Augenblick ist, mit all ihren Schwierigkeiten und Möglichkeiten“ (ebd.).

¹¹ „Kongruenz (oder Echtheit) heißt, daß mir mein eigenes Erleben bewußt ist und ich es trennen kann von dem, was ich beim Gegenüber wahrnehme. Kongruenz heißt, dem anderen Menschen als Person begegnen und sich nicht hinter einer professionellen Maske verstecken. [...] Zur Kongruenz gehört auch, daß die Rahmenbedingungen der jeweiligen Situation klar und für alle durchschaubar sind“ (ebd.).

- passende Unterstützung für den Veränderungsprozess zu organisieren.

Persönliche Zukunftsplanung ist vor allem eine Haltung: personenzentriert, wertschätzend sowie in Möglichkeiten denkend und nach Möglichkeiten suchend. In den Planungsprozess werden andere Menschen, die der planenden Person wichtig und von ihr ausgewählt sind, als Unterstützungs-Kreis einbezogen. Gemeinsam entwickeln sie Ideen und Pläne und setzen die Ziele schließlich Schritt für Schritt um.

Für die SELAM-Lebenshilfe baut das Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung folgerichtig auf dem Grundsatz der Selbstbestimmung auf.

Dialog-Orientierte-Körperliche (Krisen-)Intervention (DOKI®)

Dieses Konzept lehrt, Gewalt zu verstehen, sich zu schützen und zu intervenieren, ohne zu verletzen. Grundlage ist der wertschätzende Dialog. Das Erleben von Aggression und Gewalt im Kontakt zu anderen Menschen stellt eine Herausforderung für alle Menschen dar. Aggression richtig zu deuten ist die Grundlage für eine gelingende Intervention. Hierbei geht es u. a. um die Sensibilisierung für die eigenen Grenzen und die des anderen.

Insbesondere für die Arbeit mit KundInnen und Kunden mit herausfordernden Verhaltensweisen bietet dieses Konzept neben einer fundierten fachlichen Grundlage zusätzlich eine große Hilfe für die Praxis. Mitarbeitende lernen neben praktischen Methoden der Deeskalation sich selbst zu reflektieren und mit ihren eigenen Gefühlen und Impulsen umzugehen.

Besonderheit Alleinarbeitsplatz

Die Angebotsstrukturen der SELAM-Lebenshilfe beinhalten für die Mitarbeitenden in den ambulanten Angeboten sowohl im Rahmen der individuellen Assistenz als auch in der Nachtarbeit regelmäßig die Notwendigkeit, sich allein in mehr oder weniger bekannte Arbeitssituationen zu begeben. Hier gilt es generell mit besonderer Aufmerksamkeit und vorausschauend zu agieren.

Dem Schutz der Mitarbeitenden wird im Rahmen des Arbeitsschutzes Rechnung getragen. Strukturelle Grundlage bilden hierbei die mindestens alle zwei Jahre sowie anlassbezogen durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen entsprechend der §§ 5 und 6 des ArbSchG. Gemäß § 3 ArbSchG werden die Pflichten im Arbeitsschutz auf die jeweiligen Führungskräfte delegiert.

Umgang mit freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen

Die ausgesprochen hohe Relevanz im sicheren Umgang mit freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen begründet ein separates Konzept zum Umgang mit solchen Maßnahmen. Dieses ist als mitgeltendes Dokument benannt.

Abschließender Impuls

Unabhängig aller präventiver Maßnahmen wird es auch weiterhin nicht vorhersehbare „Ad-hoc-Situationen“ geben, die zu Restunsicherheiten seitens der Mitarbeitenden führen können.

Daher gilt für alle Mitarbeitenden der SELAM-Lebenshilfe die Angebote zur Supervision zu nutzen, sich hinsichtlich des Themas Prävention und Schutz vor Gewalt regelmäßig fortzubilden und Bedenken und Sorgen offen an die Führungskräfte zu kommunizieren.

Anhang

Beratungsstellen in Oldenburg und Umland (kostenfreie Beratung)

BISS – Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt

Für Betroffene, Angehörige und Bezugspersonen. Verabredung von Terminen telefonisch oder per Mail. Beratung auch in Leichter Sprache.

Telefon: 0441 235-3798

E-Mail: biss.oldbg-ammerland@web.de

Stau 73, 26122 Oldenburg

2. Etage, Raum 205 (Fahrstuhl vorhanden)

Wildwasser e.V. – Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen

Verabredung von persönlichen Terminen telefonisch oder per Mail.

Montag 9 bis 11 Uhr

Mittwoch 14 bis 16 Uhr

Donnerstag 14 bis 16 Uhr

Telefon: 0441 16656

E-Mail: info@wildwasser-oldenburg.de

Lindenallee 23, 26122 Oldenburg

Hilfstelefon „Gewalt gegen Frauen“

Bundesweite Telefonhotline (kostenfreier Anruf). Über die Website können Dolmetscher, auch Gebärdendolmetscher, zu den Beratungen hinzugezogen werden.

Telefon: 08000 116016

Internet: www.hilfetelefon.de

Stiftung Opferhilfe Niedersachsen (Büro Oldenburg)

Anlauf- und Beratungsstelle für Opfer von Straftaten und deren Angehörige

Offene Sprechstunde: Mittwoch von 10 bis 12 Uhr

Montag bis Freitag Termine nach Vereinbarung

Telefon: 0441 969712-10, 0441 969712-11, 0441 969712-12

E-Mail: poststelleoldenburg@opferhilfe.niedersachsen.de

Cloppenburger Str. 323

26133 Oldenburg

Netzwerk ProBeweis

Verfahrensunabhängige professionelle Beweissicherung für Betroffene von häuslicher und/oder sexueller Gewalt

Telefon: 0176 15324572 (Gewaltambulanz Oldenburg)

E-Mail: ProBeweis@mh-hannover.de

Internet: www.probeweis.de

Pappelallee 4
26122 Oldenburg

Medizinische Kinderschutzhotline

Medizinische Beratung für Fachkräfte (u.a. Pädagogik, Pflege) bei Verdachtsfällen auf Kindesmisshandlung, Vernachlässigung, Missbrauch

Telefon: 0800 1921000

Internet: kinderschutzhotline.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(Juristische) Beratung im Fall von Diskriminierung und sexueller Belästigung. Website und Angebot auch in Leichter Sprache und in Gebärdensprache.

Telefon: 0800 - 546 546 5 (Mo-Do 9-15 Uhr)

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Internet: www.antidiskriminierungsstelle.de

BUBL – Bundesweite unabhängige Beschwerdestelle der Lebenshilfe

Anlaufstelle für Beschäftigte/Kunden bei Gewalterfahrungen in Diensten/Einrichtungen der Lebenshilfe

Telefon: 08000 – 118 018

Beschwerdeformular

Mit diesem Formular können Sie der Schlichtungsstelle der SELAM-Lebenshilfe Ihr Anliegen schildern. Dieses Formular soll sowohl von MitarbeiterInnen, KundInnen und Bezugspersonen genutzt werden.

Vor- und Nachname des Beschwerdeführers:

Abteilung:

Art der Beschwerde:

Die konkreten Einzelheiten der Beschwerde:

Auftragswunsch der beschwerdeführenden Person bzgl. Ihrer Beschwerde:

Ort, Datum

Unterschrift des Beschwerdeführers

Betriebsvereinbarung Antidiskriminierung

Zwischen der **Geschäftsführung**

und dem **Betriebsrat**

der **SELAM-Lebenshilfe gGmbH**

wird folgende **Betriebsvereinbarung** abgeschlossen:

Grundsätze/Präambel **Positionspapier der Geschäftsführung und des Betriebsrates der SELAM-Lebenshilfe gGmbH** **gegen Diskriminierungen**

Basierend auf der „Charta gegen Rassismus und Rechtsextremismus“ sowie der „Positionierung des Paritätischen zu Rechtsextremismus und Politik der AfD“ unseres Spitzenverbandes der PARITÄTER haben sich die Geschäftsführung und der Betriebsrat der SELAM-Lebenshilfe gGmbH zu folgender Stellungnahme entschlossen.

Die SELAM-Lebenshilfe gGmbH bekennt sich zur Gleichwertigkeit aller Menschen!

Wir fühlen uns verpflichtet, eine solidarische Gesellschaft und demokratische Kultur mitzugestalten und zu gewährleisten. Wir lehnen jede Ausgrenzung wegen Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sozialer und ethnischer Herkunft, sexueller Identität, Behinderung und/oder Beeinträchtigung ab und verurteilen jede Ideologie der Ungleichwertigkeit. Dies beinhaltet eine Positionierung innerhalb und außerhalb unserer SELAM-Lebenshilfe gGmbH!

Bei Konfrontation mit diskriminierenden Haltungen und/oder Handlungen im beruflichen Umfeld ist jeder Einzelne gehalten, im Namen und Sinne der SELAM-Lebenshilfe gGmbH Stellung zu beziehen und ausdrücklich auf die Antidiskriminierungshaltung hinzuweisen. Es wird die Beschwerdestelle informiert und im Einzelfall beraten, welche Konsequenzen ein Verstoß haben wird, insbesondere bei negativen Auswirkungen auf die SELAM-Lebenshilfe gGmbH.

Im Sinne der Vielfalt der Menschen und insbesondere im Sinne unserer Arbeit mit Menschen fühlen wir uns zu einer klaren Positionierung verpflichtet!

1. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Personen, die für die SELAM-Lebenshilfe gGmbH tätig sind, unabhängig von der Art der Beschäftigung. Dazu gehören auch die MitarbeiterInnen in Beschäftigungsmaßnahmen, aus dem Bundesfreiwilligendienst, Honorarkräfte, PraktikantInnen und ehrenamtlich Tätige.

2. Ziele

Ziel ist es, einen diskriminierungsfreien bzw. diskriminierungsbewussten Raum zu schaffen, in dem eine Kultur des gegenseitigen Respekts in gemeinsamer Verantwortung vorherrschend ist.

Jegliche Abwertung eines Menschen aufgrund eines Merkmals seiner Person ist inakzeptabel. Es ist unser Anspruch, gelebte Vielfalt zu fördern und wertzuschätzen.

Menschenverachtende und diskriminierende Äußerungen und Haltungen jeder Art haben in unserem Unternehmen keinen Platz und wir erwarten von jedem Einzelnen eine klare Positionierung.

Diese Betriebsvereinbarung soll diese oben genannten Ziele fördern und eine Bearbeitung von diskriminierenden Vorfällen intern regeln.

3. Betriebliches Beschwerderecht

Alle MitarbeiterInnen werden ausdrücklich aufgefordert, ein Fehlverhalten nicht hinzunehmen und zu verdeutlichen, dass entsprechendes Verhalten nicht erwünscht und geduldet wird. Es besteht die Möglichkeit der Beschwerde bzw. Meldung über Fehlverhalten an die gemäß § 13 AGG eingerichtete interne Beschwerdestelle.

Die betriebliche Beschwerdestelle setzt sich situativ zusammen aus dem/der direkten Vorgesetzten der schädigenden Person und einem/einer VertreterIn des Betriebsrats. Die situative Zusammensetzung sollte mit einer weiblichen und einer männlichen Person erfolgen. Die Beschwerdestelle prüft, ob eine Beschwerde berechtigt ist.

Die betriebliche Beschwerdestelle kann per E-Mail (beschwerdestelle@selam-lebenshilfe.de) oder über einen hausinternen Beschwerdebriefkasten kontaktiert werden.

Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung der/des Vortragenden führen.

Über Informationen und Vorkommnisse wird ein absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten vereinbart, die nicht am Verfahren beteiligt sind. Die oberste Leitungsebene erhält quartalsweise anonymisierte Informationen über die vorliegenden Beschwerden.

4. Maßnahmen

Liegt nach Einschätzung der Beschwerdestelle eine berechtigte Beschwerde vor, werden Maßnahmen getroffen, um die weitere Diskriminierung zu unterbinden und unter Umständen Sanktionen gegen den/die Diskriminierenden erwägt.

Folgende Maßnahmen können erfolgen:

- Persönliches Gespräch zwischen Beschwerdestelle und schädigender Person/en
- Belehrung
- Verwarnung
- Abmahnung
- Kündigung
- Strafanzeige

5. Schlussbestimmung

Die BV tritt am 01.02.2021 in Kraft und läuft auf unbestimmte Zeit.

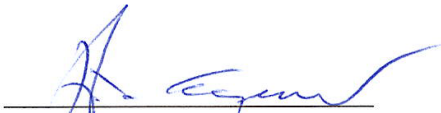
Änderungen und Ergänzungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und sind nur in Übereinstimmung beider Vertragsparteien zulässig.

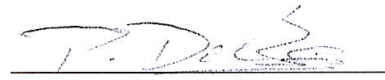
Diese Betriebsvereinbarung wirkt solange nach, bis Geschäftsführung und Betriebsrat eine neue Vereinbarung abschließen.

6. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, nichtig sein oder nichtig werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Anstelle der unwirksamen/nichtigen Bestimmung werden die Parteien eine solche Bestimmung treffen, die dem mit der unwirksamen/nichtigen Bestimmung beabsichtigten Zweck am nächsten kommt.

Oldenburg, 14.01.2021



Andreas Wegener
Geschäftsführer

Petra Drebes
Betriebsratsvorsitzende

Verwendete und weiterführende Literatur

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2018): *Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen*. [online unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93450/be474bfdb4016bbbc9bf87b4cb9264b/chart-a-der-rechte-hilfe-und-pflegebeduerftiger-menschen-data.pdf> - Stand: 30.06.2022]

EGLI, JAKOB (1993): *Gewalt und Gegengewalt im Umgang mit geistig behinderten Menschen*. Luzern: Schweizerische Zentralstelle für Heilpädagogik.

FRAUEN GEGEN GEWALT (2022): *Psychische Gewalt. Merkmale und Tatsachen*. [online unter: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infothek/psychische-gewalt/merkmale-und-tatsachen.html> - Stand: 30.06.2022].

HERRINGER, NORBERT (2002): *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIOLOGIE (2021): *Forschungsbericht 584. Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen - Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. [online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-584-gewaltschutzstrukturen-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf;jsessionid=89A87F53B63FC672F371B1852A1BF59F.delivery1-replication?_blob=publicationFile&v=4 - Stand 30.06.2022]

PÖRTNER, MARLIES (2008): *Ernstnehmen – Zutrauen – Verstehen. Personzentrierte Haltung im Umgang mit geistig behinderten und pflegebedürftigen Menschen*. 6. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta

RAPPAPORT, JULIAN (1985): *Ein Plädoyer für die Wirklichkeit. Ein sozialpolitisches Konzept des „empowerment“ anstelle präventiver Ansätze*. In: *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis* 2/1985, S. 257 ff.

SCHULZE, HEIDRUN/HÖBLICH, DAVINA/MAYER, MARION (2018): *Macht-Diversität-Ethik in der Beratung. Wie Beratung Gesellschaft macht: Einleitung*. In: SCHULZE, HEIDRUN/HÖBLICH, DAVINA/MAYER, MARION (Hrsg.): *Macht-Diversität-Ethik in der Beratung. Wie Beratung Gesellschaft macht*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich. S.11-27.

SOZIALWERK ST. GEORG (2019): *Schutzkonzept des Sozialwerks St. Georg. Prävention von Gewalt, Missbrauch & Diskriminierung*. 2. Auflage. [online unter: <https://www.sozialwerk-st-georg.de/fileadmin/dev/initial/Schutzkonzept2019.pdf> - Stand: 21.11.2022].

WORLD HEALTH ORGANIZATION – REGIONALBÜRO FÜR EUROPA (2003): *Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Eine Zusammenfassung*. [online unter: https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/WHO_summary_ge.pdf - Stand 30.06.2022].

Weitere Rechtsquellen:

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

UN-Behindertenrechtskonvention

UN-Anti-Folter-Konvention

SGB IX

WTG-NRW

StGB

BGB

GewSchG

ArbSchG