



Schutzkonzept zur Gewaltprävention

Angebote zur Teilhabe

- A. Globalziele im Umgang mit Aggression und Gewalt**
- B. Leitziele der Gewaltprävention**
 - B.1 Begriffserklärung ‚Gewaltprävention‘
 - B.2 Leitziele bei der Gewaltprävention
 - B.2.1 Fremd- und Selbstbestimmung
 - B.2.2 Nähe und Distanz
- C. Maßnahmen und Methoden zur Gewaltprävention**
 - C.1 Personalmanagement
 - C.2 Fortbildungen für Mitarbeiter*innen
 - C.3 Themenspezifischer Leitfaden
 - C.4 Zusammenarbeit mit Fachstellen zur Gewaltprävention
 - C.5 Bildung für Menschen mit Assistenzbedarf
 - C.5.1 Kundenbefragung als Handlungsgrundlage
 - C.5.2 Workshops als Bildungsangebot
- D. Handlungsabläufe bei Gewaltvorfällen**
 - D.1 Krisenintervention bei selbst- und fremdgefährdendem Verhalten
 - D.2 Schutz vor sexuellen Übergriffen und Missbrauch
- E. Freiheitsentziehende Maßnahmen zum Schutz von Nutzer*innen**
- F. Dokumentation und Formulare**
- G. Quellenverzeichnis**

→ Selbstbestimmt leben

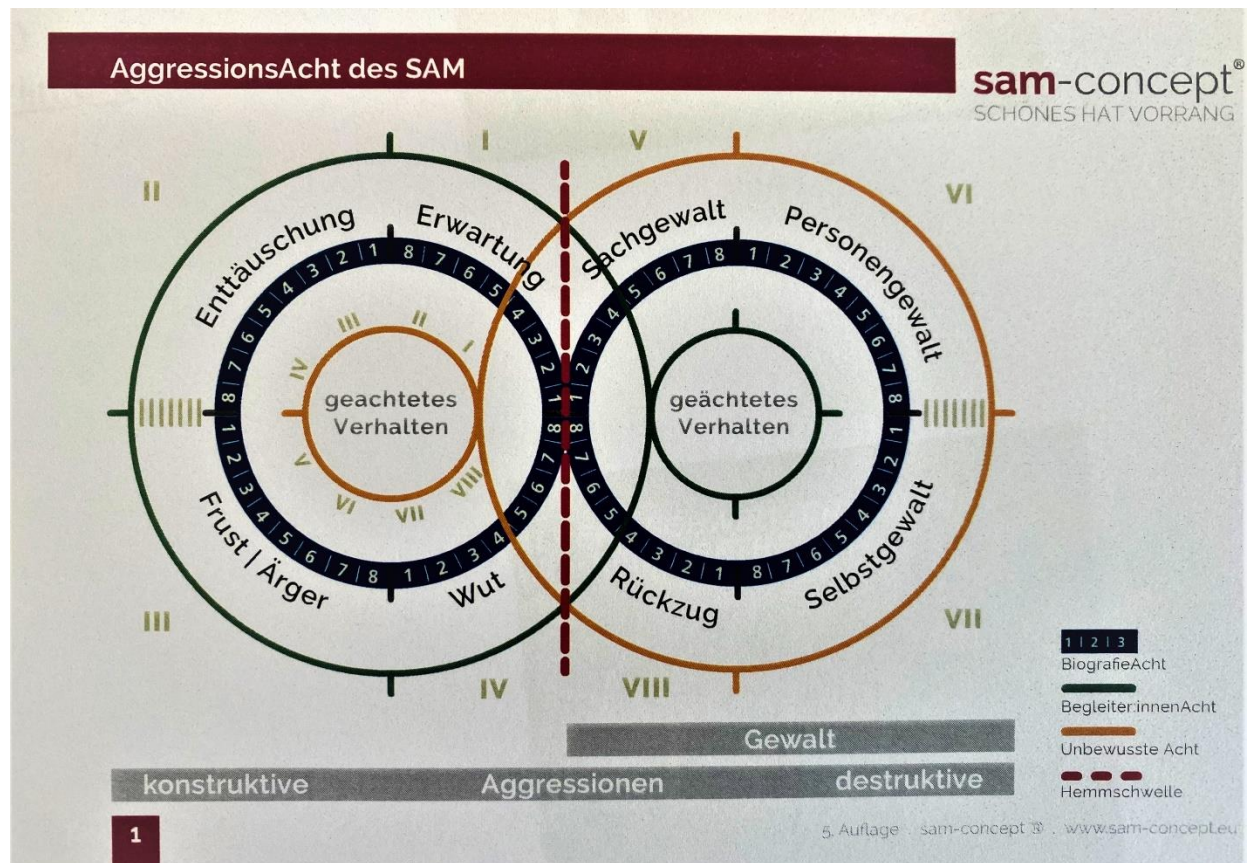
A. Globalziel im Umgang mit Aggression und Gewalt

Im Umgang mit Aggressionen ist das oberste Ziel, eine „Kultur der Achtsamkeit zu entwickeln, die

- Konflikte als Chance zur Veränderung willkommen heißt;
- jede/n Einzelne/n in seiner Individualität berücksichtigt;
- Möglichkeiten im Umgang mit Aggression zur **Verhinderung von Gewalt** entstehen lässt“ (sam-concept.eu).

Der **destruktive Ausdruck von Aggressionen** (Sachaggressionen bzw. selbst- und fremdgefährdendes Verhalten) **wird als Gewalt** definiert.

Diese Definitionen von Aggression und Gewalt sind Zitate des Systemischen Aggressionsmanagement (sam-concept.eu), auf dessen konzeptioneller Grundlage alle Mitarbeiter*innen geschult werden.



Der Auftrag an alle Mitarbeiter*innen ist es, die konstruktive Seite von Aggression (auf der linken Seite) gestaltend zu begleiten und die destruktive Seite von Aggressionen in Form von Gewalt (auf der rechten Seite) soweit wie möglich zu verhindern, zu minimieren und gegebenenfalls zu bewältigen.

Wir unterscheiden zwischen der Gewalt, die von Nutzer*innen ausgeht, und der Gewalt, die von Mitarbeiter*innen ausgeht. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass Nutzer*innen immer in einem emotionalen und teilweise auch physischen Abhängigkeitsverhältnis zu Mitarbeiter*innen stehen und es somit ein ungleiches Machtverhältnis gibt.



B. Leitziele der Gewaltprävention

Studien bestätigen, dass der Personenkreis der Menschen mit Assistenzbedarf besonders häufig von Gewalt betroffen ist. „So wird aufgeführt, dass bis zu 90% der befragten Frauen mit Behinderung im Vergleich zu 45% der Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt Gewalt erlebt haben. Menschen aus diesem Personenkreis sind oftmals nicht in der Lage, von Gewalt zu berichten oder diese Ereignisse als Gewalterfahrung zu reflektieren. Bei den durch einzelne Studien bekannten Zahlen zur Häufigkeit von Gewalt ist zu berücksichtigen, dass von einer hohen Dunkelziffer auszugehen ist.“¹

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

Artikel 17 Absatz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention konkretisiert geeignete Maßnahmen. So sollen die Konventionsstaaten geeignete Formen von Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen, ihre Familien und Betreuungspersonen gewährleisten. Dies schließt auch die Bereitstellung von Information und Aufklärung darüber ein, wie Fälle von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch verhindert, erkannt und angezeigt werden können. Die Formen von Hilfe und Unterstützung sollen das Geschlecht und das Alter und die Behinderung der betroffenen Personen berücksichtigen.“²

B.1 Begriffserklärung „Gewaltprävention“

„Gewaltprävention ist ein Oberbegriff für Initiativen und Maßnahmen zur Vorbeugung gewalttätiger Auseinandersetzungen, die Menschen im Umgang mit Konflikten schulen und selbst bei Konflikten zur kooperativen und mündigen Kommunikation und Leben befähigen sollen.“ (vgl. Quelle: Wikipedia).

„Prävention ist somit ein Mittel des Schutzes, welches durch geeignete Konzepte, Fortbildungen und Schulungen bereits im Vorfeld der Entstehung von Gewalt entgegenwirkt“.³

„Das Schaffen der Rahmenbedingungen zur Prävention von Gewalt liegt in der Verantwortung der Führungsebene. Präventionsmaßnahmen müssen an den jeweiligen Personenkreis und die Rahmenbedingungen der Einrichtung angepasst werden“.⁴

B.2 Haltungen und Werte

Verbindlich für alle ist das zugrundeliegende [Leitbild der Angebote zur Teilhabe](#), das richtungsweisend Halt und Orientierung im Umgang mit Nutzer*innen geben soll.

B.2.1 Fremd- und Selbstbestimmung

„Ein zentraler Aspekt liegt in dem Konfliktfeld rund um das Thema der Fremdbestimmung und Selbstbestimmung. Sobald eine Person auf die Hilfe und Unterstützung eines anderen Menschen angewiesen ist, entstehen individuelle und strukturelle Abhängigkeiten. Je größer dieser Unterstützungsbedarf eines Menschen mit Assistenzbedarfs dabei ist, umso wichtiger ist es für den professionellen Mitarbeitenden, den Umgang mit Fremd- und Selbstbestimmung zu reflektieren und bewusst damit umzugehen. Je mehr Unterstützungsbedarf ein Mensch benötigt, umso mehr ist das Maß der Selbstbestimmung abhängig und letztendlich fremdbestimmt von dem Wohlwollen und Handeln des Gegenübers.

Die Sicherstellung und Unterstützung der Selbstbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Assistenzbedarf ist ein grundlegendes Element, um personaler und struktureller Gewalt entgegenzuwirken.

¹ Aus: „Schutzkonzept zur Gewaltprävention“ des Hauses Neue Sonne gGmbH, S.3

² Ebenda, S.9

³ Ebenda, S.11

⁴ Ebenda, S. 13



Der Begriff des Selbst steht heute für die Identität und Wahrnehmung des eigenen Seins mit der Ausdrucksmöglichkeit des eigenen Willens.

Hilfreich und handlungsleitend im Umgang mit Menschen mit Assistenzbedarf zeigt sich das Konzept des Empowerments, das sich weniger auf die defizit-lastige Betrachtungsweise eines Menschen mit Unterstützungsbedarfs einlässt, sondern explizit ihr Augenmerk auf die Stärken und Ressourcen einer Person legt.

Der in den USA geprägte Begriff des Empowerments lässt sich mit Selbstbefähigung, Selbstermächtigung bzw. Selbstbemächtigung übersetzen. Empowerment steht als psychosoziales Handlungskonzept „[...] für eine veränderte helfende Praxis, deren Ziel es ist, die Menschen zur Entdeckung ihrer eigenen (vielfach verschütteten) Stärken zu ermutigen, ihre Fähigkeiten zu Selbstbestimmung und Selbstveränderung zu stärken und sie bei der Suche nach Lebensräumen und Lebenszukünften zu unterstützen, die einen Zugewinn von Autonomie, sozialer Teilhabe und eigenbestimmter Lebensregie versprechen.“ (Herriger 2002)

Empowerment zeichnet sich also aus, dass

1. individuell vorhandene Stärken und Ressourcen, die zur Bewältigung von Belastungs- und Problemsituationen dienen, in den Vordergrund gestellt werden,
 2. ein selbstbestimmter Lernprozess in den Mittelpunkt rückt, der darauf basiert, unter Nutzung eigener Ressourcen Handlungskompetenzen zu erweitern und sich selbst zu befähigen;
 3. Menschen mit Assistenzbedarf und ihre Angehörigen angeregt und ermutigt werden, Kompetenzen und Stärken zu entdecken und zur Gestaltung der Lebenswelt zu nutzen.
- Im Mittelpunkt steht nun nicht mehr eine defizitäre Betrachtungsweise die „Mängel“ eines Menschen durch professionelles Handeln auszugleichen und zu korrigieren, sondern die Selbstbestimmung eines jeden Menschen zu fördern, um Gewalt und Missbrauch vorzubeugen und im besten Fall verhindern zu können.“⁵

B.2 Nähe und Distanz

„Mit Respekt und auf Augenhöhe“ ist ein zentraler Leitsatz in unserem Leitbild. Diese Vision bezieht sich vor allem auf eine wertschätzende Kommunikation, die von Mitarbeiter*innen gestaltet wird. Dabei wird durch das Instrument der „Unterstützten Kommunikation“ auf die oftmals ungleichen Kommunikationsmöglichkeiten von Nutzer*innen reagiert. Ein eigens für dieses Thema eingerichteter Fachdienst und eine verpflichtende Kommunikations-Fortbildungen verstehen sich insofern als aktive Präventionsmaßnahmen, da misslingende Kommunikation eine häufige Ursache für gewalttätiges Verhalten darstellt.

„In dieser Beziehung haben Mitarbeiter*innen die Aufgabe zu begleiten, anzuleiten und die Eigenständigkeit des Menschen mit Assistenzbedarf zu fördern. Viele Menschen mit Assistenzbedarf sind schnell begeistert, wenn sie Zuwendung durch Aufmerksamkeit und Unterstützung erhalten. Hier ist es wichtig, sich als Mitarbeiter bewusst zu machen, dass das eigene Handeln dem Menschen mit Assistenzbedarf förderlich sein soll und die Personen nicht in emotionale Abhängigkeit gebracht werden dürfen. Der Erfolg der Arbeit sollte nicht daran gemessen werden, wieviel Bewunderung das Personal erhält, sondern inwieweit die Mitarbeiter auf die Erwartungen und Bedürfnisse unserer Menschen mit Assistenzbedarfs hinsichtlich eines Miteinanders sensibilisiert reagieren können. So viel Nähe und Unterstützung wie nötig, so viel Distanz und Selbstständigkeit wie möglich!“⁶

C. Maßnahmen und Methoden zur Gewaltprävention

C.1 Personalmanagement

„Geschulte Deeskalationskompetenzen von Mitarbeiter*innen und gutes Deeskalationsmanagement liegt in der Verantwortung einer Institution, um professionell mit dieser Thematik umzugehen und für ein Betreuungs- und Arbeitsumfeld Sorge zu tragen, in dem es gelingt, (...) Gewalt zu

⁵ Ebenda, S. 11-12

⁶ Ebenda, S. 13



Selbstbestimmt leben

verhindern, wo immer dies möglich ist.“⁷

Das [Psychische Notfallmanagement](#) der *Albert Schweitzer Stiftung – Wohnen & Betreuen* dient der emotionalen Bewältigung von subjektiv überwältigenden Gewalterfahrungen, die Mitarbeiter*innen erfahren haben. Die genauen Abläufe, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten sind in der entsprechenden Verfahrensanweisung hinterlegt.

C.2 Fortbildungen für Mitarbeiter*innen

„Mitarbeitende nehmen eine Schlüsselposition ein, da sie in den Nahbereich der Personen mit Unterstützungsbedarf treten“.⁸

„Um das Thema der Gewaltprävention dauerhaft und stabil zu etablieren und von jeglicher Tabuisierung zu befreien, benötigt es Bildungsarbeit auf den Ebenen der Verantwortlichen, der Mitarbeitenden und der Menschen mit Assistenzbedarf.“⁹

Wichtiger Teil unserer Fortbildungsplanung sind regelmäßige Informationsveranstaltungen und Schulungen zu diesem Thema.

- ⇒ Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, an den zweitägigen Fortbildungen des [Systemischen Aggressionsmanagements](#) (SAM Kurs 1 und 2) teilzunehmen. Die detaillierten Methoden von SAM bieten eine breite Palette von Handlungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund einer klar definierten Beschreibung von Aggression und Gewalt und den Möglichkeiten, diesen konstruktiv und gewaltfrei zu begegnen.
- ⇒ Das Konzept ‚Schützen ohne Kämpfen‘ (SOK) basiert auf dem Systemischen Aggressionsmanagement und zeigt Handlungsmöglichkeiten bei körperlichen Übergriffen durch Nutzer*innen auf.
- ⇒ Da Gewalt oftmals aus nicht-gelingender Kommunikation resultiert, sind alle Mitarbeiter*innen verpflichtet, an der Kommunikationsfortbildung TEACCH teilzunehmen.
- ⇒ Bewohnerbezogene Teamfortbildungen mit Nutzer*innen. Diese Fortbildung ist partizipativ, da sie mit eine*m Nutzer*in zusammen stattfindet. Dies verändert die Kommunikation zu herausforderndem Verhalten und ermöglicht die Gestaltung gemeinsamer Wege, um Eskalation und Gewalt zu vermeiden.
- ⇒ Supervisionen ist ein Angebot zur Reflexion von Kommunikation und zur Erarbeitung von Maßnahmen. Dabei ist es der Auftrag von Supervisionen, mit Hilfe externer Fachleute eigene Einstellungen und Haltungen zum Thema Gewalt zu reflektieren und kooperatives Arbeiten innerhalb von Teams einzuüben.
- ⇒ Die ‚Ethische Fallbesprechung‘ sucht deeskalierende Lösungswege bei ethisch heiklen Fragen.

C.3 Themenspezifischer Leitfaden

Ergänzend zum Konzept zur Gewaltprävention halten wir einen [Leitfaden Sexualität](#) vor. Der Leitfaden bietet Orientierung im Umgang mit Sexualität in einem institutionellen Abhängigkeitsverhältnis. Im Fokus steht dabei unter anderem die Verhinderung von Gewalt und sexuellem Missbrauch.

C.4 Zusammenarbeit mit Fachstellen zur Gewaltprävention

Die Angebote zur Teilhabe arbeiten mit folgenden externen Beratungsstellen zusammen, die im engeren oder weiteren Sinne sich unter anderem mit der Prävention von Gewalt befassen:

- ⇒ ‚Mutstelle‘
- ⇒ Berliner Krisendienst

⁷ Ebenda, S. 14

⁸ Ebenda, S.16

⁹ Ebenda, S.16



Selbstbestimmt leben

- ⇒ Heilpädagogische Ambulanz (hpa)
- ⇒ Psychiatrische Institutsambulanz des Krankenhauses Elisabeth Herzberge (PIA KEH)
- ⇒ Familienberatungsstelle ‚balance‘

C.5 Bildung für Menschen mit Assistenzbedarf

„Zur Prävention gehört selbstverständlich die Stärkung der Personen mit [Assistenzbedarf]. Die Förderung der Selbstkompetenzen dieses Personenkreises (...) nimmt deshalb einen hohen Stellenwert ein. Dazu gehört ein selbstbewusster Umgang mit Nähe und Distanz, dem eigenen Körper und der eigenen Sexualität.“¹⁰

C.5.1 Kundenbefragung als Handlungsgrundlage

Als Grundlage für die Weiterentwicklung von strukturellen und personellen Rahmenbedingungen finden Kundenbefragungen durch ein externes Unternehmen statt, das mit Expert*innen in eigener Sache und professionell Tätigen die Befragungen durchführt. Das Unternehmen Geteq erstellt mit der Marke Nueva (Nutzer evaluieren) sicher, dass die Befragung zu internen Abläufen und zu den Themen wie Selbstbestimmung nur durch externe Expert*innen stattfindet.

C.5.2 Workshops als Bildungsangebot

Um das Wissen um gewaltfreie und konstruktive Umgangsformen darüber hinaus zu stärken, wird regelmäßig ein ‚Leitbild Workshop in Leichter Sprache‘ für Nutzer*innen angeboten. Darüber hinaus werden die Bewohnerbeiräte in Bewohnerbeiratsschulungen zu ihrer Funktion als Anwälte für die Nutzer*innen gestärkt.

D. Handlungsabläufe bei Gewaltvorfällen

Eine Gewalthandlung ausgehend von Menschen mit Assistenzbedarf wird beeinflusst durch viele individuelle, biosoziale, systemische und gesellschaftliche Faktoren.

Eine wichtige Aufgabe der Leitungen und aller Mitarbeiter*innen ist es, Gewalterfahrungen bewusst wahrzunehmen bzw. zu beobachten und klare Handlungsoptionen aufzuzeigen.

Dafür gibt es die folgenden vereinbarten Abläufe.

D.1 Krisenintervention bei selbst- und fremdgefährdendem Verhalten

Ein allgemeiner [Handlungsleitfaden](#) im Falle einer eskalierenden Situation benennt strukturelle Abläufe, um Gewaltsituationen akut zu bewältigen (z.B. die Einbeziehung des Krisendienstes). Präventiv können für Nutzer*innen individuelle [Kriseninterventionspläne](#) erstellt werden, die allen Mitarbeiter*innen Sicherheit im Umgang mit möglichen selbst- oder fremdgefährdenden Verhaltensweisen geben sollen.

Im [Beobachtungsbogen herausforderndes Verhalten](#) werden systematisch über einen definierten Zeitraum herausforderndes Verhalten beobachtet und dokumentiert. Diese Beobachtung erfolgt in enger Abstimmung mit Gruppenleitung, Leitung und Psychologen.

Im [Krisenprotokoll](#) wird durch anwesende bzw. betroffene Mitarbeiter*in das selbst- oder fremdgefährdende Verhalten (zusätzlich zur Betreuungsdokumentation) dokumentiert. Dieses Protokoll dient Gruppenleitung, Leitung und dem Psychologen der Auswertung des Vorfalls und als eine Basis für mögliche weitergehende Maßnahmen.

D.2 Schutz vor sexuellen Übergriffen und Missbrauch

„Bereits in den Bewerbungsgesprächen muss darauf hingewiesen werden, dass Schutz und Prävention von Gewalt zu den zentralen Aufgaben der Einrichtung zählen.“¹¹ Dazu gehört auch die Erörterung von Handlungsfragen zu dem Thema Sexualität.

¹⁰ Ebenda, S. 17

¹¹ Ebenda, S. 14



Um sicherzustellen, dass Mitarbeitenden in keine strafrechtliche Angelegenheit verwickelt sind, wird in allen Bereichen regelmäßig das erweiterte Führungszeugnis aller Beschäftigten verlangt.

In Fällen sexueller Übergriffe sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, zum Schutz des möglichen Opfers besondere Vorsicht walten zu lassen. Fälle von Verdacht auf sexuelle Gewalt werden nicht auf die gleiche Weise wie die übrigen Gewaltereignisse behandelt (siehe [Formular Verdacht auf sexuellem Missbrauch](#)).

Kommt es zu Übergriffen auf einen Menschen mit Assistenzbedarf durch Mitarbeiter*innen, werden entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen durch die Leitung geprüft.

E. Freiheitsentziehende Maßnahmen zum Schutz von Nutzer*innen

Wenn es zum Schutz von einzelnen Nutzer*innen als notwendig erachtet werden sollte, Freiheitsentziehende Maßnahmen zu implementieren, sind ausschließlich Leitungen befugt, diese durch die rechtlichen Betreuungen beim Amtsgericht beantragen zu lassen.

Eine genaue Definition und die entsprechenden Abläufe sind in der [VA Freiheitsentziehende Maßnahmen](#) hinterlegt.

F. Dokumentation und Formulare

Im Rahmen des Schutzkonzeptes werden folgende Formulare verwandt:

1. Beobachtungsbogen Herausforderndes Verhalten
2. Kriseninterventionsplan
3. Krisenprotokoll
4. Handlungsleitfaden
5. Verdacht auf sexuellem Missbrauch
6. Leitfaden Sexualität

G. Quellenverzeichnis

- ✓ Ein besonderer Dank geht an die Neue Haus Sonne gGmbH, aus deren „Schutzkonzept zur Gewaltprävention“ ein Großteil der Zitate und der inhaltlichen Struktur stammt.

Neue Haus Sonne gGmbH, Oben am Dorf 60, 66453 Walsheim/Gersheim, Deutschland
Alle Zitate aus dem „Schutzkonzept zur Gewaltkonzeption“ der Neue Haus Sonne gGmbH sind in den Fußnoten gekennzeichnet.

- ✓ **Systemisches Aggressionsmanagement (SAM), Rostock (sam-concept.eu)**
- ✓ Weitere Quellen sind im Anschluss an das jeweilige Zitat aufgeführt.

H. Kontakt und Impressum:

Albert Schweitzer Stiftung – Wohnen & Betreuen
Angebote zur Teilhabe
Bahnhofstrasse 32
13129 Berlin
www.ass-berlin.org