



Gewaltschutzkonzept

des Betreuten Einzelwohnens (BEW)

Stand: Mai 2023

Erstellt von: Sara Herzberg, Fachbereichsleitung BEW

in Zusammenarbeit mit Lisa Brenneis

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Gewaltdefinition, Ursachen und Formen	5
3. Risikoanalyse	7
4. Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen	9
5. Regelwerke zum Nähe- und Distanzverhalten	10
6. Partizipation aller Beteiligten	11
7. Beschwerdemanagement und Verfahrenspläne	12
7.1 Verfahrensplan bei einem Verdachtsfall von Gewalt gegen Klient*innen	14
7.2 Verfahrensplan bei eindeutiger Gewalt gegen Klient*innen	15
7.3 Verfahrensplan bei eindeutiger Gewalt gegen Mitarbeiter*innen	16
8. Weiterentwicklung und Evaluation	17
9. Personalmanagement	17
10. Fort- und Weiterbildungen	19
Literaturverzeichnis	20
Anlage	21

1. Einleitung

Das betreute Einzelwohnen (BEW) der Aidshilfe Nürnberg-Erlangen-Fürth e.V. ist eine ambulante Leistung der Eingliederungshilfe in Form von Assistenz zum Wohnen in der eigenen Wohnung für psychisch kranke und/oder suchtkranke Menschen. Wir legen unseren Fokus dabei auf Menschen, die von HIV betroffen sind oder ein erhöhtes HIV Risiko haben oder die Mitglieder der LGBTIQ*-Community sind.

Das Angebot richtet sich an Menschen, die eine intensive, ambulante, sozialpädagogische Begleitung zur Bewältigung ihres Alltages wünschen. Wir unterstützen dabei, eine selbstbestimmte Lebensgestaltung zu entwickeln bzw. zu erhalten und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts kann grundsätzlich jeder Mensch mit Behinderung entsprechend seinen individuellen Bedarfen wohnen und sein Leben gestalten, die Assistenzleistung zum Wohnen der Aidshilfe stellt dabei einen entscheidenden Faktor dar. Gesetzlich verankert sind die Leistungen der Eingliederungshilfe zur sozialen Teilhabe in Form von Assistenzleistungen in §§ 102, 113 SGB IX in Verbindung mit § 78 SGB IX. Die Eingliederungshilfe hat einen präventiven, rehabilitativen und integrativen Charakter.

Aufgabe der Eingliederungshilfe ist es, Leistungsberechtigten eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen, die der Würde des Menschen entspricht, und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern. Die Leistung soll die Leistungsberechtigten dazu befähigen, ihre Lebensplanung und -führung möglichst selbstbestimmt und eigenverantwortlich wahrnehmen zu können. Mit dem Betreuten Einzelwohnen bzw. der Assistenz zum Wohnen in der eigenen Wohnung soll eine weitgehend eigenständige Lebensführung, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ermöglicht werden.

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurde im Juni 2021 im SGB IX ein neuer § 37a eingefügt, der alle Leistungserbringer zu geeignetem Gewaltschutz verpflichtet. Mit dem § 37a SGB IX soll die umfassende Bedeutung der besonderen Verantwortung des Bundesgesetzgebers für Menschen mit Behinderungen bekräftigt und der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) gedient werden.

Schutz ist gegen jegliche Formen von Gewalt sicherzustellen, insbesondere gegen geschlechterbezogene Gewalt und Übergriffe, einschließlich sexueller Übergriffe und Belästigungen. Gewaltschutzkonzepte stellen dabei einen wichtigen und notwendigen Baustein zur Prävention und Intervention innerhalb des Schutzes von Hilfeempfänger*innen dar. Die Grundlage für Gewaltschutz ist demnach einerseits eine Präventionsstrategie, die

durch wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalt auf Ebene der Organisation erfolgt. Andererseits helfen Gewaltschutzkonzepte dabei, Verfahrensabläufe und Prozesse zu beschreiben, die allen Beteiligten Handlungssicherheit bei Gewaltvorfällen – inklusive Verdachtsfällen – bietet.

Die Aidshilfe lehnt jegliche Form von Gewalt und grenzüberschreitendem Verhalten ab und verankert den Gewaltschutz verbindlich in den Strukturen ihrer Arbeitsbereiche. Beim Gewaltschutz geht es darum, Mitarbeitende der Aidshilfe in ihrer Verantwortung gegenüber den Klient*innen zu unterstützen und sie für Machtgefälle zu sensibilisieren.

Ziel dieses Konzepts ist es, eine gemeinsame Haltung als Grundlage für professionelles berufliches Handeln auszuformulieren und Maßnahmen zur Gewaltprävention sowie das Vorgehen bei Gewaltereignissen verbindlich und transparent zu regeln. Hierdurch können Klient*innen, Angehörige und Mitarbeitende vor Gewalt geschützt werden und ihnen Handlungssicherheit bei akuten Gewaltsituationen und Verdachtsfällen geboten werden.

Eine offene Auseinandersetzung mit den Themen Gewalt und Umgang mit möglicher Überforderung sollen hierdurch ermöglicht und Tabuisierung vermieden werden. Das Gewaltschutzkonzept zusammen mit Präventionsmaßnahmen sollen von Anfang an potenzielle Täter*innen abschrecken und deutlich machen, dass wir im Betreuten Einzelwohnen genau hinschauen und bei einem Verdachtsfall bzw. Vorfall konsequent vorgehen.

Uns ist bewusst, dass Gewalt unter Beteiligung verschiedener Akteur*innen auftreten kann, sich also durch Mitarbeitende gegenüber Klient*innen, durch Klient*innen gegenüber Mitarbeitenden, oder unter Klient*innen bzw. unter Mitarbeitenden ereignen kann. Darüber hinaus kann sich Gewalt gegen die eigene Person richten. Hierbei ist zum Beispiel suizidales Verhalten oder selbstverletzendes Verhalten zu benennen.

Bei der Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes für das BEW der Aidshilfe Nürnberg war uns eine inklusive Ausrichtung des Konzeptes wichtig, um auf die unterschiedlichen Gefährdungspotenziale und Schutzbedürfnisse unserer Klient*innen einzugehen. Die Bearbeitung der verschiedenen Elemente und Inhalte eines Gewaltschutzkonzeptes, welche in der folgenden Grafik beschrieben werden, erforderte zugleich auf Team-, Leitungs- und Trägerebene sowie in Einbeziehung der Klient*innen:

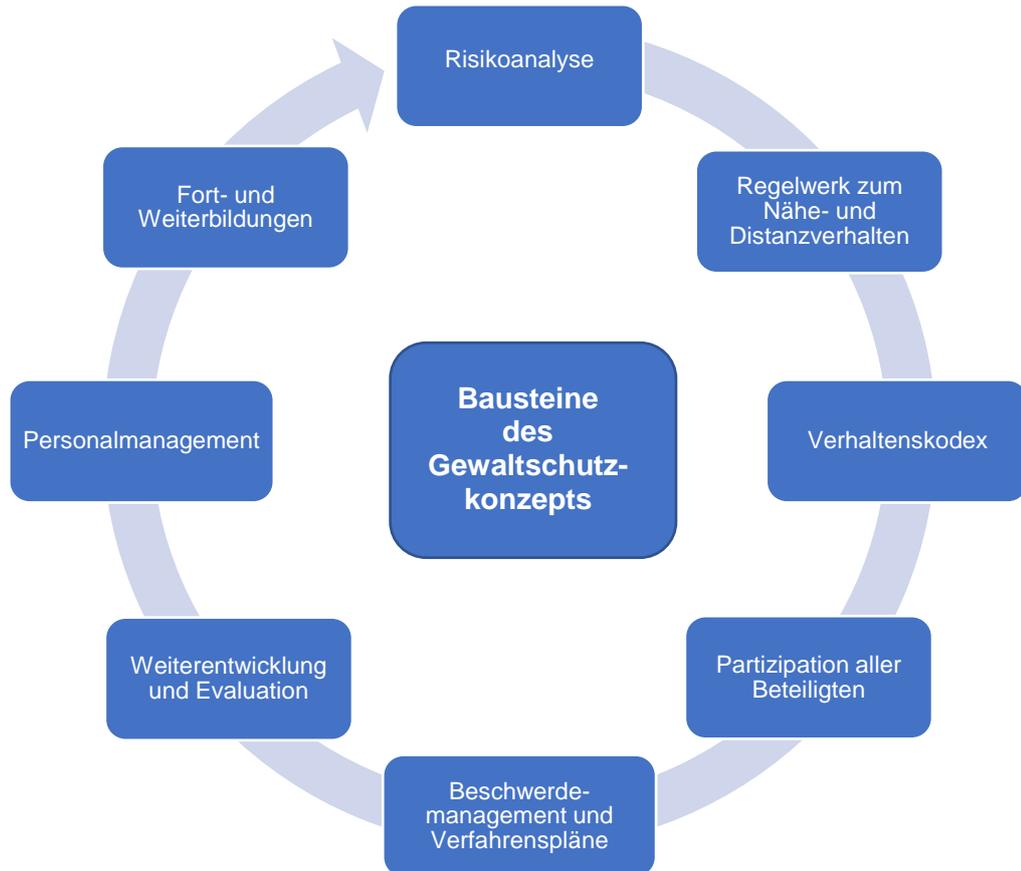


Abbildung 1: Bausteine des Gewaltschutzkonzepts (eigene Darstellung)

2. Gewaltdefinition, Ursachen und Formen

Die Definition von Gewalt ist ein komplexes Konstrukt und hängt von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt sowie von subjektiven Einschätzungen der Betroffenen und deren Umfeld ab. Das Empfinden von akzeptablen und nicht akzeptablen Verhaltensweisen unterliegt kulturellen Einflüssen, Wertvorstellungen und gesellschaftlichen Normen, die sich ständig wandeln. Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wird Gewalt wie folgt definiert:

Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt (Weltgesundheitsorganisation Europa, 2003, S. 6).

Somit bezieht die WHO zwischenmenschliche Gewalt, suizidales Verhalten sowie psychische und physische Gewalt ein und berücksichtigt Folgen gewalttätigen Verhaltens.

Strukturelle Gewalt ist die Folge von gesellschaftlichen Bedingungen und die Einbettung von Gewalt in soziale Interaktionsformen, wodurch Menschen benachteiligt werden. Strukturelle Gewalt wird als Veränderung „sozialer Interaktion, die durch menschliches Zusammenleben entstehen“ (Galtung-Institut, 2016) beschrieben. Darunter fallen beispielsweise Formen der Diskriminierung, wie Altersdiskriminierung, Sexismus, Rassismus sowie Klassismus.

Unter körperliche Gewalt fallen Formen von Misshandlung, wie beispielsweise schlagen, treten, unerwünschtes Fixieren oder freiheitsentziehende Maßnahmen. Eine Körperverletzung nach § 223 StGB liegt vor, wenn jemand „eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt“. Eine Unterform der körperlichen Gewalt stellt die sexualisierte Gewalt dar. Unter sexualisierte Gewalt wird „jede sexuelle Handlung, die mit, an oder vor einem [Menschen] gegen seinen Willen vorgenommen wird oder der es aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann“ verstanden (Hölling, 2022, S. 776).

Eine weitere Form der Gewalt ist die psychische oder emotionale Gewalt, bei der es um Erniedrigung, Missachtung, Drohungen, Mobbing oder Beleidigung geht. Emotionale Gewalt kann im Beruf, in einer Einrichtung, in der Familie oder in der Partnerschaft vorkommen und entsteht durch asymmetrische Verhältnisse zwischen Menschen. Psychische Gewalt kann bewusst, z.B. durch Machtmissbrauch oder unbewusst z.B. durch Mangel an Feingefühl oder Unkenntnis von Ängsten ausgeübt werden. Diese Form der Gewalt kann besonders verletzend sein, allerdings gibt es keine äußeren, sichtbaren Spuren wie bei

der körperlichen Gewalt. Die Formen von emotionaler Gewalt können besonders traumatisierend sein und psychische Folgen mit sich bringen (Bartens, 2020, 24ff). Strafrechtlich relevante Formen psychischer Gewalt sind beispielsweise üble Nachrede (§ 186 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB) sowie Nachstellung (§ 238 StGB), Bedrohung (§ 241 StGB) oder Nötigung (§ 240 StGB).

Eine weitere und in der Sozialen Arbeit besonders nennenswerte Form der Gewalt ist Macht und Machtmissbrauch. Nach der Definition von Max Weber bedeutet Macht „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (Weber, 1972, S. 28). Sozialpädagogische Mitarbeiter*innen sind in eine „übergeordnete und mit mehr Macht ausgestattete Position im hierarchischen Gefüge versetzt“ (Wolff, 2019, S. 109). Hieraus ergibt sich eine strukturelle Asymmetrie. Folglich lässt sich sagen, dass „in allen Organisationen, in denen Menschen Nähe zueinander aufbauen müssen, um gute und wirksame Arbeit zu leisten, immer das Risiko haben, dass Abhängigkeiten entstehen und Macht unreflektiert oder willentlich gegen Abhängige ausgenutzt werden kann“ (ebd).

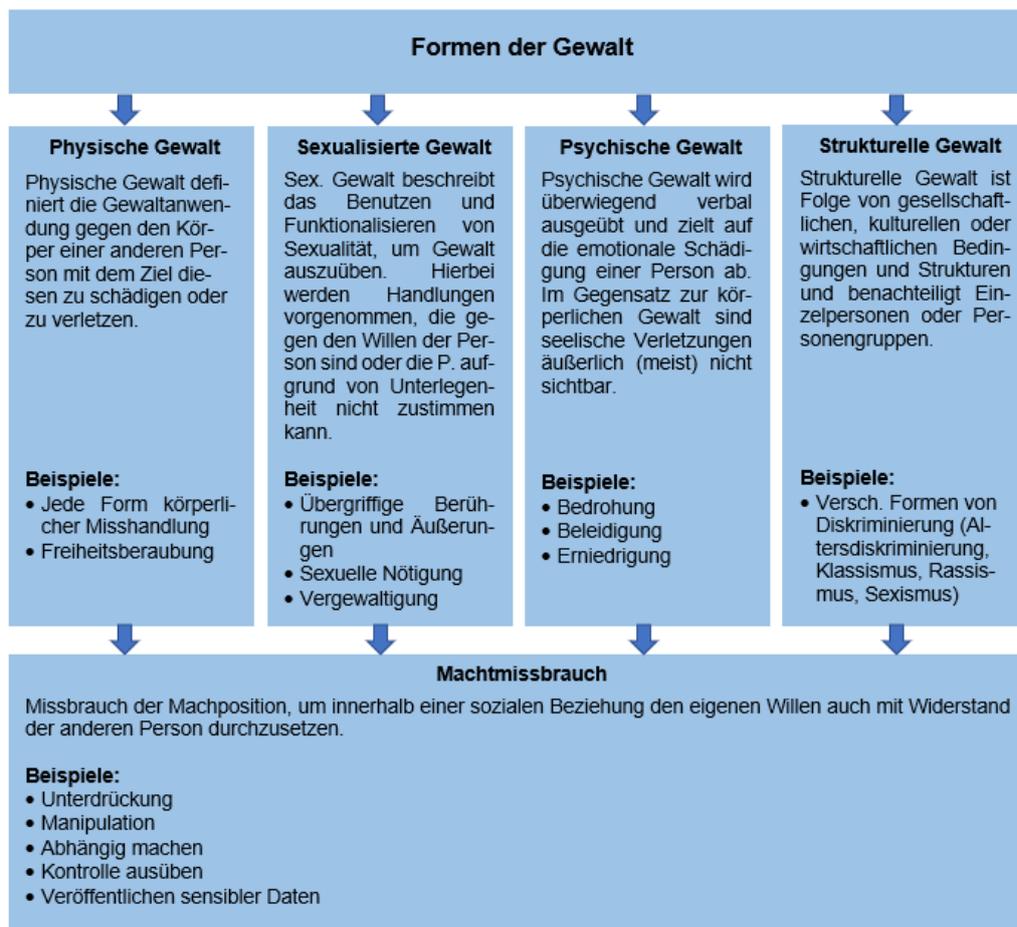


Abbildung 2: Formen der Gewalt (eigene Darstellung)

3. Risikoanalyse

Eine Risikoanalyse bildet die Basis für die Erstellung eines Gewaltschutzkonzepts. Durch diese Analyse werden bestehende Strukturen und Arbeitsprozesse kritisch hinterfragt und reflektiert, um Gefahrenpotentiale zu identifizieren und bereits bestehende Schutzfaktoren als solche wahrzunehmen. Nach Auswertung der Erkenntnisse ergibt sich der Bedarf an konzeptionellen Veränderungen. Analytisierte Themenbereiche sind der Verhaltenskodex, das Nähe- Distanzverhalten zwischen Mitarbeiter*innen und Klient*innen, das Beschwerdemanagement und die Personalentwicklung.

Die Ursachen von grenzüberschreitendem Verhalten, Übergriffen oder strafrechtlich relevanter Gewalt sind vielseitig und reichen von Unaufmerksamkeit über Überforderung und Hilflosigkeit bis hin zum Vorsatz. Grenzen können aufgrund von unreflektiertem Handeln oder falschem fachlichen Selbstverständnis überschritten werden oder, weil subtile Formen der Gewalt nicht als solche wahrgenommen werden. Ein sensibler Umgang mit dem Thema ist daher unabdingbar.

Im Rahmen eines Gewaltschutz Workshops hat sich das Team des BEW intensiv mit der Risikoanalyse auseinandergesetzt. Bei dieser Risikoanalyse ist uns erneut bewusst geworden, dass wir mit einem Klientel arbeiten, dem mit Blick auf die eigene Autonomieentwicklung besonderer Schutz gewährt werden muss:

Oft mangelnde Kommunikationsfähigkeit, eingeschränkte Körpererfahrung, Bindungsunsicherheit aufgrund von offener oder subtiler Ablehnung der Eltern oder in Partnerschaften, eine defizitorientierten Sichtweise auf sich selbst und eingeschränkte Möglichkeiten, Abgrenzung und Selbstbehauptung zu erproben, sind nur einige der Besonderheiten unseres Klientels. Das Angewiesen-Sein auf Hilfe kann ebenfalls dazu führen, dass Grenzüberschreitungen und Fremdbestimmung als selbstverständlich hingenommen werden. Auf Seiten der Klient*innen können sich Überforderung und Hilflosigkeit in Form von gewalttätigem Verhalten ausdrücken. Weitere Hintergründe von Gewalt können psychische Erkrankungen oder erlernte Verhaltensmuster und ungünstige Sozialisationsbedingungen sein wie zum Beispiel langjährige Erfahrungen in Erziehungs- oder psychiatrischen Einrichtungen, eigene Gewalt- und Missbrauchserfahrungen und Ohnmachtserfahrungen in der Biografie. Darüber hinaus können Kommunikationseinschränkungen und negative körperliche Reize, wie zum Beispiel Schmerzen oder Juckreiz im Einzelfall eine aggressive Grundstimmung begünstigen, die in Gewalt umschlagen kann.

Zusammengefasst haben wir uns intensiv mit der Risikoanalyse auseinander gesetzt und unsere Erfahrungen mit Möglichkeiten von Grenzüberschreitungen in den einzelnen Kontaktsituationen reflektiert und herausgearbeitet (siehe Regelwerk Nähe-Distanz) sowie

den Ausschluss von Gewalt und entwürdigendem Verhalten in unserm Leitbild (siehe Verhaltenskodex) schriftlich und dadurch transparent und verbindlich verankert. Wir sehen das Gewaltschutzkonzept und insbesondere die Risikoanalyse als dynamischen Prozess, der regelmäßig überarbeitet, neu bewertet und reflektiert werden muss.

Hinsichtlich der Personalentwicklung haben wir als gezielten Handlungsansatz festgelegt, dass der Gewaltschutz bereits während der Bewerbungs- und Einstellungsphase, hierbei sowohl bei hauptamtlichen als auch ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Praktikant*innen, stärker in den Fokus gesetzt werden soll. In dieser Phase kommen zukünftige Mitarbeitende zum ersten Mal in Kontakt mit unseren Zielen und Werten. Wir werden deshalb von Anfang an Fragen der Haltung, des Umgangs und der Gewaltprävention präziser thematisieren und an dieser Stelle klar und verbindlich kommunizieren.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex muss jede*r Mitarbeitende als Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben. Die Fachbereichsleitung wird dafür Sorge tragen, dass Gewaltrisiken und Gewaltprävention regelmäßig und verbindlich Teil von Teambesprechungen sind und hierfür genügend zeitliche Ressourcen eingeplant werden.

Durch die Risikoanalyse ist uns erneut bewusst geworden, dass unser Beschwerdemanagement eindeutiger formuliert werden muss. Jedem Mitarbeitenden muss klar sein, wie mit (akuten) Gewaltsituationen und Verdachtsfällen um- und in der Folge konkret vorzugehen ist. Darüber hinaus müssen Klient*innen klar wissen, wo und mit wem sie über eigene Erfahrungen oder Beobachtungen sprechen können, die sich auf Gewalt oder entwürdigendes Verhalten beziehen.

Unter Einbeziehung der Klient*innen wurden folgende konkrete Konstellationen als Situationen mit Risikopotential beurteilt:

- (erster) Hausbesuch bei Klient*in
- Grüßen in der Öffentlichkeit (mögliches Zwangs-Outing als Folge)
- Betreuung durch ehrenamtliche Betreuer*innen
- Praktikant*innen, denn sie sind nur für einen kurzen Zeitraum in der Einrichtung und wissen viel von und über Klient*innen
- Zwang von Sozialpädagog*in, dass Klient*in etwas tun muss (Machtausübung)

Insbesondere diese Situationen werden regelmäßig in Fallbesprechung genauer beleuchtet und reflektiert, um grenzüberschreitendes Verhalten frühzeitig zu erkennen und gezielt gegenzusteuern.

4. Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen

Für die professionelle sozialpädagogische Haltung innerhalb des BEW ist das Erstellen eines Verhaltenskodex unumgänglich und dient als Handlungsgrundlage im Arbeitsalltag. Ziel des Verhaltenskodex ist allen Mitarbeiter*innen (auch Praktikant*innen, ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen) eine Orientierung für adäquates Verhalten zu ermöglichen und einen Rahmen zu schaffen, der Gewalt bei der Arbeit möglichst verhindert.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept kann seine Wirkung nur entfalten, wenn alle Mitarbeitenden wissen welches Verhalten von ihnen erwartet wird. Die Akzeptanz und die Umsetzung des Verhaltenskodex sind Voraussetzung für eine Mitarbeit im Betreuten Einzelwohnen der Aidshilfe. Aus diesem Grund erhalten und unterschreiben alle neuen Mitarbeitenden hierzu eine Selbstverpflichtungserklärung, die am Ende dieses Schutzkonzeptes zu finden ist und als Anlage zum Arbeitsvertrag hinterlegt wird.

Folgender **Verhaltenskodex** wurde partizipativ für das BEW entwickelt:

- Wir bringen den Klient*innen Wertschätzung als Mensch entgegen und begegnen ihnen unabhängig vom Krankheitsbild und vom jeweiligen Verhalten. Wir orientieren uns an unserem jeweiligen Auftrag, an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Klient*innen und ihrem Assistenzbedarf.
- Wir akzeptieren die individuellen Lebensentwürfe und die Wahrung gegenseitiger Grenzen.
- Wir begegnen uns untereinander mit Respekt und streben nach einem diskriminierungsfreien Raum.
- Wir teilen die Überzeugung, dass alle Menschen dieselben Rechte haben. Wir achten die einzigartige Persönlichkeit jedes Menschen.
- Bei der Beziehungsgestaltung achten wir darauf, ein stimmiges Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu erkennen, zu wahren, zu reflektieren und ggf. gegenzusteuern. In diesem Rahmen ist es uns wichtig, auf die eigene Befindlichkeit zu achten und persönliche Betroffenheit zu erkennen. Instrumente hierfür sind u.a. Fallsupervision und –interview.
- Unser oberstes Ziel ist es, die Eigenverantwortung und Selbstständigkeit der Klient*innen zu stärken und sie in einem selbstbestimmten Handeln zu unterstützen.
- Wir legen Wert darauf, Menschen mit Behinderung zu befähigen, ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse wahrzunehmen und zu verdeutlichen.
- Wir erwarten von allen unseren Mitarbeiter*innen die Bereitschaft, ihr eigenes Tun und Handeln zu reflektieren (Selbstreflexion). Aktive und passive Kritik- und Konfliktfähigkeit ermöglicht uns eine offene fachliche Auseinandersetzung über alle Ebenen, mit dem Ziel der gemeinsamen Weiterentwicklung.
- Wir schätzen alle Personen als gleichwertige Gesprächspartner*innen und achten im Rahmen unserer Kommunikation auf Transparenz, Glaubwürdigkeit, Verbindlichkeit und Verständlichkeit.

- Wir arbeiten nach: Choice. Voice. Exit.
Choice: Klient*innen sollten immer die Wahl haben, ob sie sich in der jeweiligen Situation befinden wollen.
Voice: Klient*innen haben das Recht, ihre Stimme zu erheben.
Exit: Klient*innen haben in jeder Situation, in der sie sich im Organisationsalltag befinden, die Möglichkeit aussteigen zu können.
- Wir nehmen Beschwerden von Klient*innen, ihren Angehörigen oder Dritten ernst und werten Kritik als Möglichkeit uns weiterzuentwickeln.

5. Regelwerke zum Nähe- und Distanzverhalten

Für einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz im sozialpädagogischen Kontext benötigt es klare Regeln. Mit Hilfe des „Ampelmodells“ wurden partizipativ innerhalb des Teams Regeln entwickelt, um das Nähe-Distanz Verhalten klar zu definieren und eine professionelle Rolle sicherzustellen. Dieses Ampelmodell ist fortlaufend zu überprüfen und anzupassen. Das BEW-Team entwickelte Regeln zum Umgang mit Körperkontakt, 1:1-Situationen, Privatkontakte, Sprache, Kleidung, die den Ampelfarben zugeordnet werden können.

Die Einordnung von bestimmten Verhaltensformen erfolgt nach drei Kategorien:

- Rot: Welches Verhalten ist Mitarbeiter*innen unter keinen Umständen erlaubt?
- Gelb: Welches Verhalten ist Mitarbeitenden nur in fachlich zu begründenden Ausnahmesituationen erlaubt?
- Grün: Welches Verhalten ist Mitarbeitenden unter allen Umständen erlaubt?

	No-Gos	Don'ts	Go's
Umgang mit Körperkontakt	<ul style="list-style-type: none"> • Körperliche Gewalt (treten, schlagen, beißen, spucken, boxen etc.) = Absichtliche Verletzung • Freiheitsberaubung • Küsse auf den Mund 	<ul style="list-style-type: none"> • Umarmung mit Konsens • Tröstendes Schulter „streicheln“ mit Konsens 	<ul style="list-style-type: none"> • Hände schütteln • Berührungen aufgrund von gesundheitlichen Maßnahmen
Umgang mit Sexualität	<ul style="list-style-type: none"> • Drängen und Erzwingen von sexuellen Handlungen • erotischer Lustgewinn, Pornographie • Anzüglichkeiten, sexuelle Witze, diskriminierende Äußerungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schwimmbadbesuch 	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot von Gesprächen über Sexualität und Beziehung
Umgang mit Kleidung	<ul style="list-style-type: none"> • politische, rassistische Statements auf Kleidung • entblößte Nacktheit 		<ul style="list-style-type: none"> • Diskretion beim Arztbesuch • Kleidung, in der wir uns wohlfühlen
Umgang mit Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • verbale Abwertung von Personen im Arbeitskontext • Beleidigungen, (Be)drohungen • rassistische, diskriminierende 	<ul style="list-style-type: none"> • Spitznamen nur mit Erlaubnis der Klient*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • gewaltfreie Kommunikation • Berücksichtigung von Befindlichkeiten und Erkrankungen

	Sprache • keine Kosenamen		• „Duzen“
Umgang mit Privatsphäre/ Privatkontakt	• Austausch von Privatnummern, Social Media, Adresse, private Feiern • Kontakt über WhatsApp	• private Themen in Beratung einbringen • ehemalige Klient*innen im Privaten Kontext treffen	• reflektiertes Verhältnis (Nähe-Distanz) • Im Mittelpunkt steht die Beratung des Klientel • Ansprache und Begrüßen im Privaten nur nach Erkennen des Klienten
Umgang mit Hausbesuchen	• Drogenkonsum in Anwesenheit von Sozialarbeiter*in • gemeinsamer Konsum • Alleiniges Betreten der Wohnung (ohne Beisein von Klient*in)	• suchtbedingter Alkoholkonsum	• Hausbesuch nur mit Einwilligung der Klient*in • Zustand der Wohnung ansprechen (Rauch, Schmutz, Geruch) • Ablehnung von Hausbesuch möglich
Umgang mit Finanzen	• keine Geld- und Rechtsgeschäfte • Geld leihen • Geld und Wertgegenstände annehmen • Diebstahl	• Geschenke annehmen (situationsabhängig)	• Geschenke von Betreuungsgeld der Aidshilfe verschenken
Umgang mit Macht	• höhere Glaubwürdigkeit und rhetorische Überlegenheit ausnutzen • Sanktionen, Bestrafungen	• reflektiertes Benutzen von Anweisungen, Belehrungen	• Aufsichtspflicht und Verantwortung immer präsent haben
Umgang mit Selbst- und Fremdgefährdung			• Schweigepflicht wird aufgehoben • kriminelles Verhalten wird gemeldet • Drogen- und lebensweltakzeptierender Ansatz

6. Partizipation aller Beteiligten

Bei der Erarbeitung des Gewaltschutzkonzepts ist es essenziell die Klient*innen und Mitarbeitenden gleichermaßen einzubinden, um ein mehrperspektivischen Blick zu haben. Die Mitarbeitenden und Klient*innen wurden bei der Erstellung des Verhaltenskodex, der Erarbeitung des Ampelmodells und der Gefährdungsanalyse einbezogen.

Zudem sehen wir eine erfolgreiche Vorbeugung von Gewalt darin, dass Präventionsarbeit keine zeitlich begrenzte oder einmalige Maßnahme ist, sondern kontinuierlich und aktiv betrieben werden muss. Nur so können eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens aufgebaut, Haltungen und Verhalten stetig reflektiert und Lösungen für schwierige Situationen gefunden werden.

Durch die Entwicklung einer Beschwerdefreundlichen Atmosphäre sollen Mitarbeitende und Klient*innen eingeladen werden, jederzeit Beschwerden, Kritik und Anregungen formulieren zu können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen und die Gewissheit vermittelt bekommen, dass jede Beschwerde mit absoluter Ernsthaftigkeit verfolgt wird. Im Vor-

dergrund steht hierbei, Missstände zu beseitigen, Konflikte und Probleme möglichst schnell und konkret zu lösen und eine nachhaltige Verbesserung unzureichender Dienst- und Betreuungsleistungen zu erreichen.

7. Beschwerdemanagement und Verfahrenspläne

Die vorherigen Bausteine dienen als Präventionsmaßnahme zur Vermeidung von Gewalt innerhalb der Einrichtung. Nachfolgend wird das Beschwerdeverfahren innerhalb des BEW beschrieben und standardisierte Abläufe bei Verdachtsfällen von Gewalt oder tatsächlichem übergriffigen Verhalten.

Bei jeglichen Vorfällen von Gewalt (vermutet oder beobachtet) ist die Fachbereichsleitung verantwortlich für die Einhaltung der Verfahrenswege. Dies gilt unabhängig davon, von wem die Gewalt ausgeübt wurde bzw. wer davon betroffen ist. Orientierung für ein adäquates Vorgehen bieten die nachfolgenden Verfahrenspläne, die als „Notfallplan“ dienen und Zuständigkeiten und Vorgehensweisen im Verdachtsfall und bei konkreter Gewaltausübung definiert.

Die Beobachtung einer akuten Gewaltsituation erfordert situationsgemäßes Eingreifen. Dabei ist dieses Eingreifen von der Art und Weise der geäußerten Gewalt und den beteiligten Personen abhängig. Priorität hat der Schutz der Personen, die von Gewalt bedroht sind. Dies gilt für den Schutz der eigenen Person. Es gilt der Krisen- und Notfallplan, der allen Mitarbeitenden bekannt ist.

Beschwerden und Anzeigen von fehlerhaftem Verhalten können bei jedem Mitarbeitenden sowie der Fachbereichsleitung oder den Vorständen abgegeben werden. Die Möglichkeiten erstrecken sich dabei vom mündlichen, schriftlichen oder digitalen Kommunikationsweg. Sie können sowohl namentlich als auch anonym, beispielsweise durch Briefkasteneinwurf, abgegeben werden. Hierdurch wollen wir eine größtmögliche Niederschwelligkeit erreichen.

Jede Form von grenzüberschreitendem Verhalten muss über den gesamten Prozess als Beschwerdedokumentation nach folgenden aussagekräftigen Kriterien dokumentiert werden:

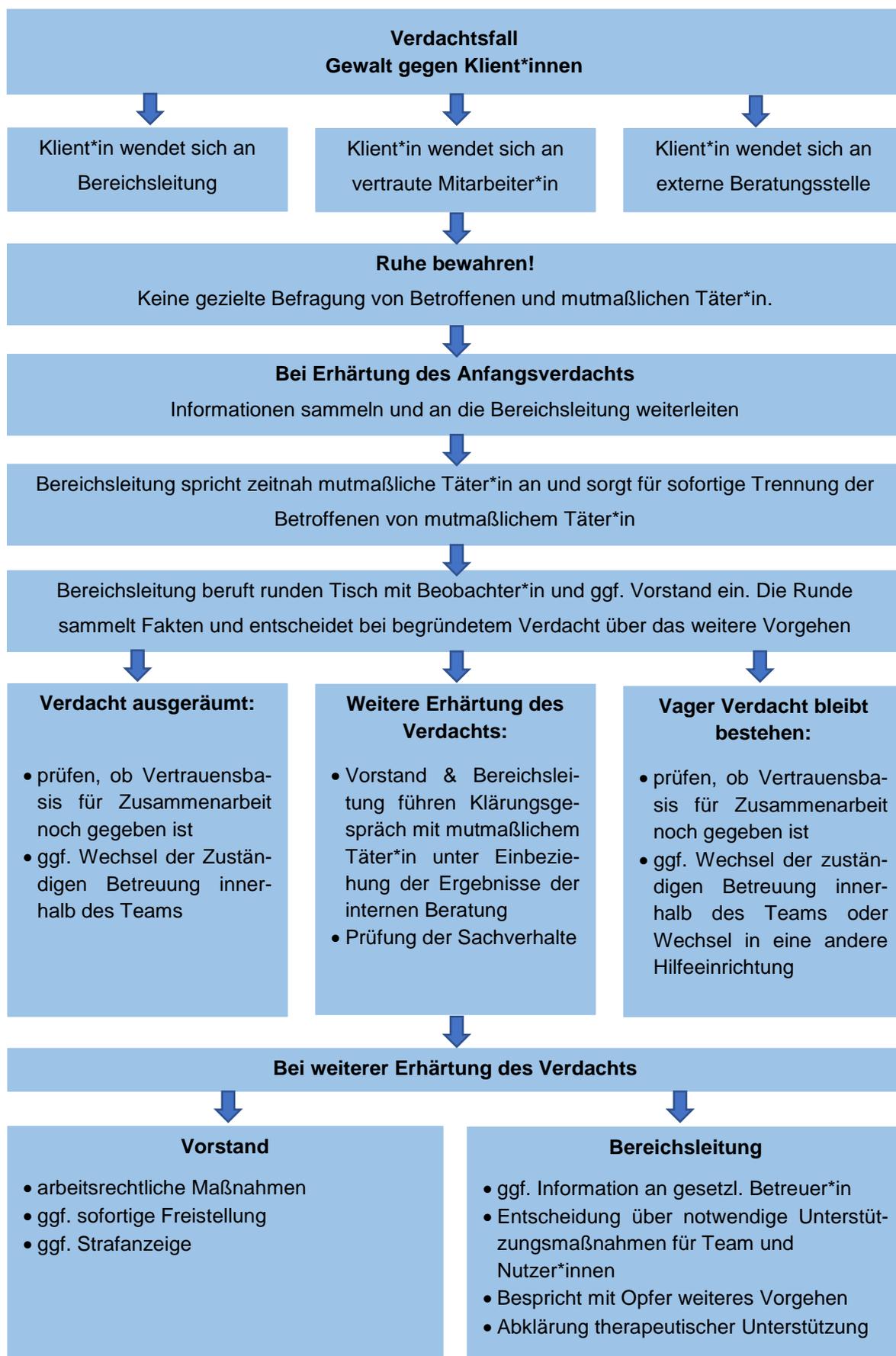
- Datum, Ort der vermuteten Gewalthandlung
- Namen der beteiligten Personen, Zeug*innen
- Beschreibung von Situation, Form und Ausprägung der genannten Gewalt
- eingeleitete Handlungen, weiterführende Angebote.

Wenn ein Verdachtsfall bzw. ein Vorfall von Gewalt gemeldet wird, dient folgender Ablauf generell zur ersten Orientierung:

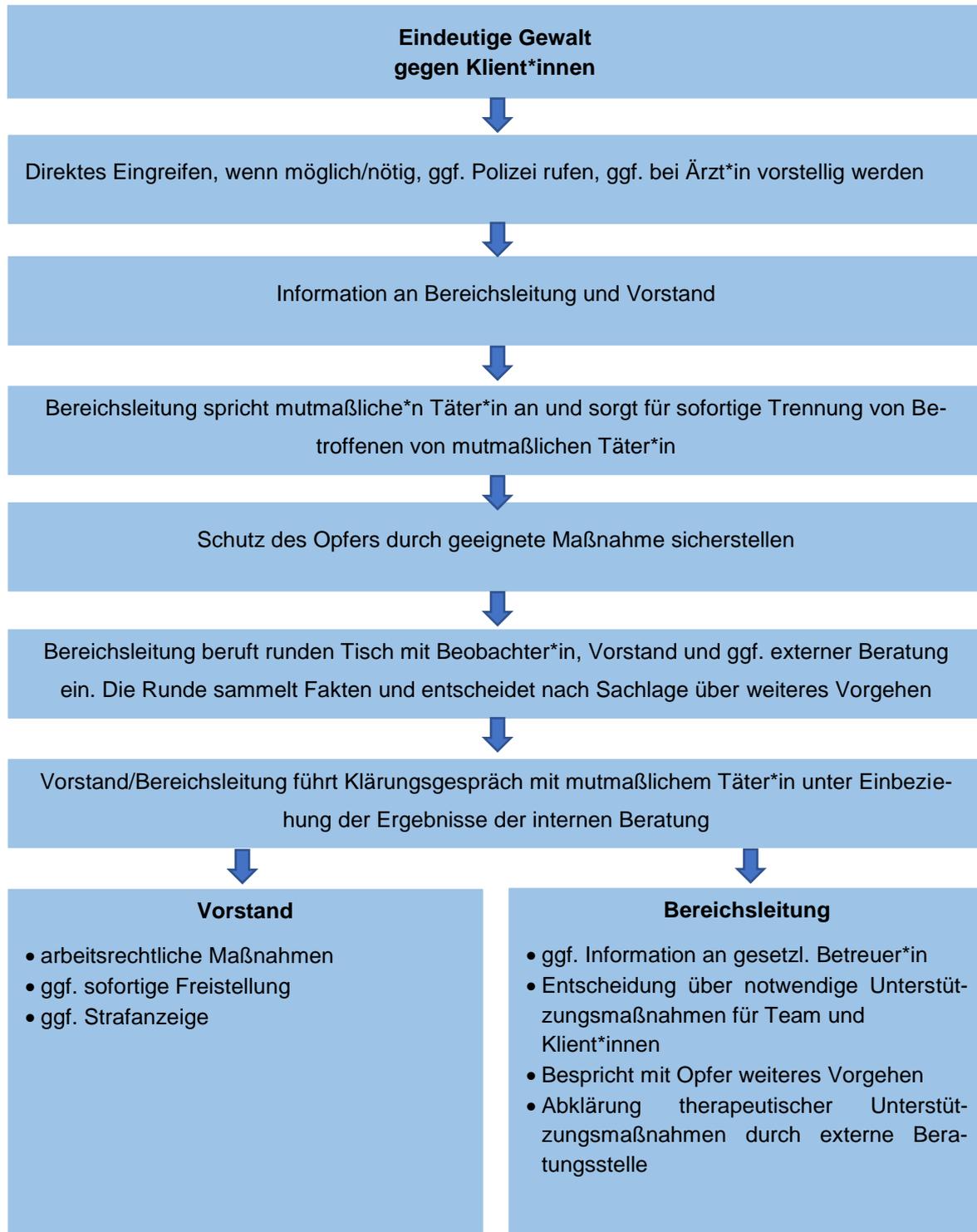
1. **Ruhe bewahren** (vorschnelles Agieren oder Bedrängen/Ausfragen der betroffenen Person schadet oftmals mehr, als dass es nutzt).
2. **Ernst nehmen** (jede Verdachtsäußerung wird ernst genommen, Person keinesfalls „abwimmeln“, eine neutrale Position einnehmen, Betroffene räumlich trennen).
3. **Dokumentieren** (schnellstmögliche Dokumentation des Vorfalls bzw. des Gesprächsinhaltes). Die Beschreibungen des Ereignisses erfolgt ohne Interpretation, d.h. es wird notiert, wer wann was wie gesagt und/oder getan bzw. beobachtet hat.
4. **Weitergabe** (Weitergabe des Falls zur Beratung und Klärung der weiteren Vorgehensweise an die Fachbereichsleitung)

Bestätigt sich ein Verdacht auf Gewalt an einer Stelle im Prozess nicht, so ist von Seiten des Vorstandes und der Fachbereichsleitung für eine vollständige Rehabilitation des/der Betroffenen zu sorgen.

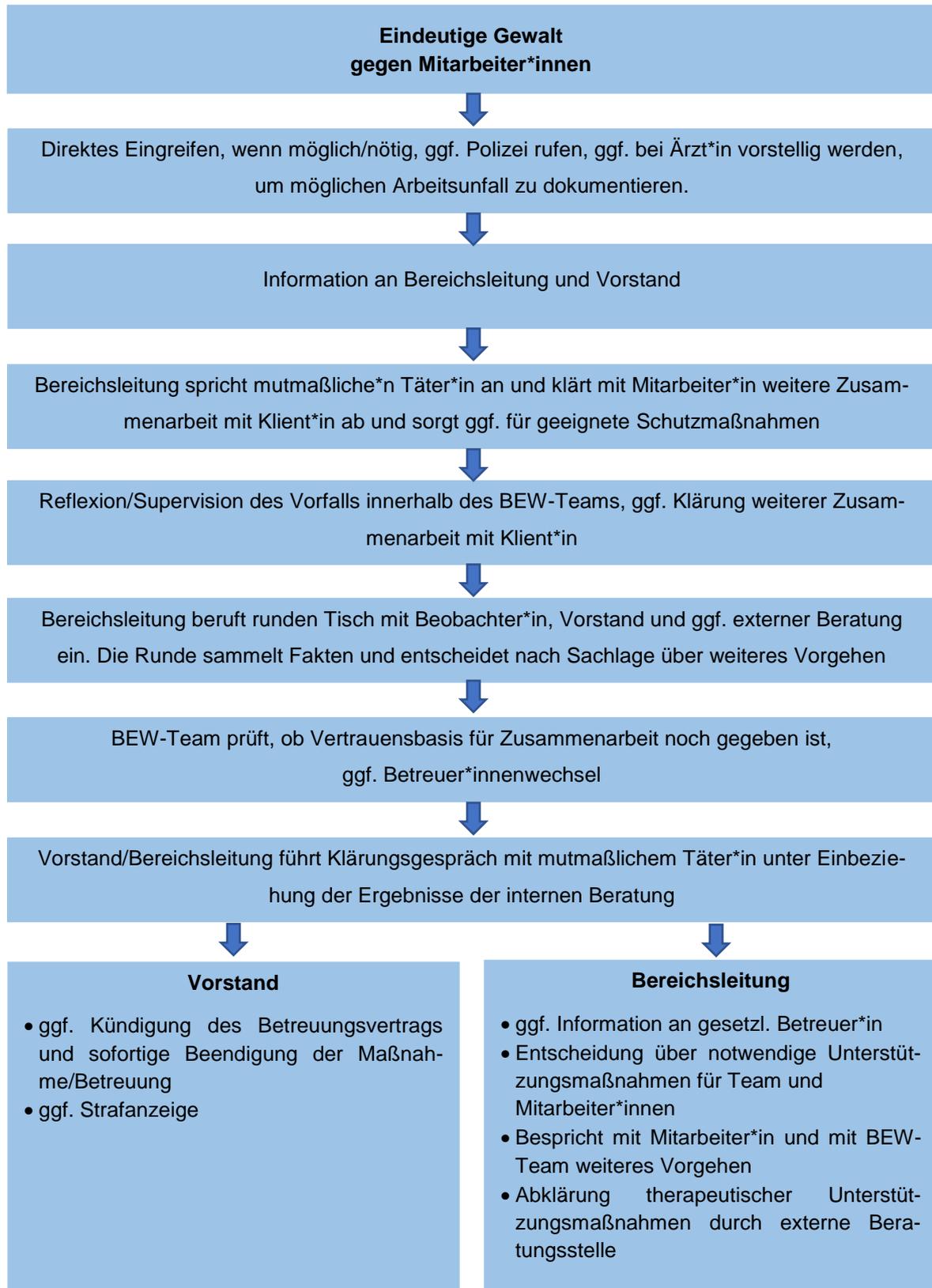
7.1 Verfahrensplan bei einem Verdachtsfall von Gewalt gegen Klient*innen



7.2 Verfahrensplan bei eindeutiger Gewalt gegen Klient*innen



7.3 Verfahrensplan bei eindeutiger Gewalt gegen Mitarbeiter*innen



8. Weiterentwicklung und Evaluation

Für eine nachhaltige Nutzung des Gewaltschutzkonzepts werden Interventions- und Präventionsmaßnahmen regelmäßig evaluiert und bearbeitet. Dies geschieht im Zuge der Qualitätssicherung/Qualitätsentwicklung in regelmäßigen Abständen.

Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Nachbearbeitung von grenzüberschreitendem Verhalten. Das Auftreten von Gewalt bedarf in jedem Fall einer gründlichen Nachbearbeitung zur Vermeidung von Wiederholungen. Wichtig zur gemeinsamen Aufarbeitung und Ursachenforschung ist die Reflexion der Gewaltsituation. Hierzu schaffen Personal- oder Teamgespräche eine breite Basis für mögliche Lösungsansätze. Zur persönlichen Aufarbeitung kann Supervision oder gezielte Beratung beantragt werden. Liegen Hinweise auf Straftaten vor, werden diese ernstgenommen und es wird Sorge getragen, dass sämtliche Umstände aufgeklärt und nachverfolgt werden. Vorgesetzte stehen hierbei in besonderer Verantwortung.

Beschwerden werden als Möglichkeit bewertet, das BEW zu verbessern und weiterzuentwickeln. Damit sehen wir Beschwerden im Sinne einer fehlerfreundlichen Kultur als Gewinn für die eigene Entwicklung. Unser vorrangiges Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen und zu vermitteln, die dazu einlädt, jederzeit Beschwerden, Kritik und Anregungen formulieren zu können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen und die die Gewissheit vermittelt, dass jede Beschwerde mit absoluter Ernsthaftigkeit verfolgt wird.

Im Vordergrund steht hierbei, Missstände zu beseitigen, Konflikte und Probleme möglichst schnell und konkret zu lösen und eine nachhaltige Verbesserung unzureichender Dienst- und Betreuungsleistungen zu erreichen.

9. Personalmanagement

Eine bewusste Personalauswahl, sowohl bei hauptamtlichen als auch ehrenamtlichen Mitarbeitenden wie bei Praktikant*innen, ist ein weiterer wichtiger Baustein des Gewaltschutzes des Betreuten Einzelwohnens der Aidshilfe. Bereits im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren klären wir über den Gewaltschutzauftrag auf. Neue Mitarbeitende erhalten eine Ausfertigung des Gewaltschutzkonzeptes im Rahmen des Einarbeitungskonzeptes und verpflichten sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex durch Unterschrift.

Per Gesetz sind Träger der Sozialhilfe nach § 75 Abs. 2 Satz 3 SGB XII verpflichtet ein Führungszeugnis von Mitarbeiter*innen sowie ehrenamtlichen Personen anzufordern, die Kontakt mit Leistungsberechtigten haben. Träger der Einrichtung dürfen demnach keine Personen beschäftigen, die rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden sind. Die

Träger sollen sich von Fach- und Betreuungspersonal vor Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

Das Vertrauensverhältnis zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden ist uns sehr wichtig. Vor dem eigentlichen Beginn einer neuen Betreuungsarbeit klären wir neben äußeren Bedingungen gemeinsam ab, ob zwischen Klient*in und Mitarbeitenden „die Chemie passt“. Zudem achten wir darauf, dass keine Doppelbetreuung von bekannten oder verwandten Klient*innen durch eine*n Sozialpädagog*in stattfinden. Hierdurch sollen von vornherein mögliche unangenehme und grenzverletzende Situationen ausgeräumt werden.

Die Rolle der Fachbereichsleitung spielt im Gewaltschutzkonzept eine entscheidende Rolle. Sie soll die Mitarbeiter*innen dazu ermutigen, bei Bedarf frühzeitig Unterstützungsbedarf zu signalisieren. Die Fachbereichsleitung übernimmt Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter*innen und führt regelmäßige Mitarbeitergespräche im Einzelkontakt. Ebenfalls ermöglicht die Fachbereichsleitung ihren Mitarbeiter*innen eigene Ideen einzubringen, sie stärkt die Mitarbeiter*innen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung und kommuniziert wertschätzend. Fehler werden als Chance zur Veränderung gesehen. Damit wird eine angstfreie Arbeitsatmosphäre geschaffen.

Die Führungskräfte der Aidshilfe Nürnberg führen kollegial, ohne auf ihre Macht zu pochen. Sie kommunizieren ihre Entscheidungen und binden das Team mit ein. Es ist die Aufgabe der Vorstände und der Fachbereichsleitungen, die Kultur unseres Vereins und seine Werte zu verkörpern und damit als Vorbild zu dienen. Durch diese wertschätzende Grundhaltung tragen die Führungskräfte maßgeblich zur Gewaltprävention bei, da sich Mitarbeiter*innen in solch einem Setting trauen Überforderung und grenzverletzendes Verhalten einzugestehen und um Unterstützung zu bitten.

Dieser Führungsstil zieht sich durch alle Ebenen unseres Vereins. Der Vorstand verkörpert diese Grundhaltung in Bezug auf die Fachbereichsleitungen genauso, und die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen leben diese wertschätzende Grundhaltung wiederum im Umgang mit allen Ehrenamtlichen und nebenberuflich Tätigen. Nur so kann die Grundlage dafür geschaffen werden, dass alle Mitarbeiter*innen den ihnen anvertrauten Klient*innen ebenfalls mit Respekt und Achtung als wichtige Gewaltprävention begegnen.

10. Fort- und Weiterbildungen

Fort- und Weiterbildungen stellen einen wichtigen Baustein für die professionelle Soziale Arbeit dar und sind unerlässlich zur Sicherung der Qualität in sozialpädagogischen Einrichtungen. Für die Soziale Arbeit bieten sich theoriegestützte, bedarfsorientierte sowie praxisorientierte Fortbildungen an (Fuchs, Kadera & Tippelt, 2017, S. 261f). Umfangreiches Fachwissen in den Themenbereichen ist nötig, um gewaltbegünstigende Strukturen und Hinweise auf Gewalterleben zu erkennen sowie den Umgang mit grenzverletzendem Verhalten zu erlernen.

Es bieten sich Fortbildungen in folgenden Bereichen an: Diskriminierung und Rassismus, Nähe und Distanz, gewaltfreie Kommunikation, Selbstfürsorge und Selbstschutz, Umgang mit Traumatisierungen, Deeskalation, Grenzen setzen und Grenzüberschreitung, Formen von Gewalt sowie der Zusammenhang von (sexualisierter) Gewalt und Machtverhältnissen.

Damit Gewaltschutz nachhaltig umgesetzt werden kann, bedarf es einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes und einer regelmäßigen Reflexion. Durch die Etablierung einer Reflexionskultur erhalten die Mitarbeitenden die Möglichkeit zur kritischen Selbstreflektion der eigenen Arbeit. Das Team des Betreuten Einzelwohnens erhält darüber hinaus regelmäßig externe Supervision. Regelmäßige Fallbesprechungen unterstützen die Mitarbeiter*innen in methodischen Fragen und in der fachlichen Reflexion mit einem besonderen Augenmerk auf das Thema Gewalt und Gewaltprävention. Gewalt und Gewaltprävention soll in den Teamsitzungen aller Fachbereiche immer wieder vergewärtigt werden.

Literaturverzeichnis

- Bartens, Werner (2020): Emotionale Gewalt – die unsichtbare Keule. In: Melanie Büttner (Hrsg.): *Handbuch häusliche Gewalt* (24-36). Stuttgart: Schattauer.
- Fuchs, Christina; Kadera, Stepanka & Tippelt, Rudolf (2017): Fortbildung von pädagogischem Personal als Mittel zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt. In: Heiner Fangerau, Alexander Bagattini, Jörg Fegert, Rudolf Tippelt, Willy Viehöver & Ziegenhain, Ute (Hrsg.): *Präventive Strategien zur Verhinderung sexuellen Missbrauchs in pädagogischen Einrichtungen. Kindeswohl als kollektives Orientierungsmuster?* (S. 261–277). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- Galtung-Institut (2016): *Strukturelle Gewalt verstehen. Eine Anleitung zur Operationalisierung*. <https://www.galtung-institut.de/papers/G-I-WP-2016-06-SG.pdf> (abgerufen am 19.12.2022).
- GEMEINSAM e.V. Kontaktstelle für Menschen mit Behinderungen (2022): *Gewaltschutzkonzept*. https://www.gemeinsamev.de/images/22_02_Gemeinsam_e.V._Gewaltschutzkonzept.pdf (abgerufen am 24.01.2023)
- Hölling, Iris (2022): Sexueller Missbrauch. In: Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): *Fachlexikon der Sozialen Arbeit* (9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, S. 776). Baden-Baden: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT.
- Lebenshilfe Bamberg (2023): *Das Gewaltschutzkonzept der Lebenshilfe Bamberg*. <https://www.lebenshilfe-bamberg.de/gewaltschutzkonzept> (abgerufen 19.12.2022)
- LWL-Referat Soziale Teilhabe für Kinder und Jugendliche (2022): *Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX*. https://www.bthg.lvr.de/media/filer_public/0f/00/0f0068a7-7953-46c5-856c-8c4293d78e44/20221206_fruehfoerderung_arbeits-hilfe_gewaltschutzkonzepte_barrierefrei.pdf (abgerufen 13.02.2023)
- Weber, Max (1972): *Wirtschaft und Gesellschaft*: Mohr Siebeck.
- Weltgesundheitsorganisation Europa (2003): *Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung*. https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/WHO_summary_ge.pdf (abgerufen am 14.02.2023).
- Wolff, Mechthild (2019): Risiken des Machtmissbrauchs in Organisationen Sozialer Arbeit. Zur Notwendigkeit einer machtreflektierten professionellen Beziehungsarbeit. In: Stefan Borrmann, Christoph Fedke & Thiessen, Barbara (Hrsg.): *Soziale Kohäsion und gesellschaftliche Wandlungsprozesse. Herausforderungen für die Profession Soziale Arbeit* (S. 105–115). Wiesbaden: Springer VS.

Anlage

Verhaltenskodex – Selbstverpflichtungserklärung

- Wir¹ bringen den Klient*innen Wertschätzung als Mensch entgegen und begegnen ihnen unabhängig vom Krankheitsbild und vom jeweiligen Verhalten. Wir orientieren uns an unserem jeweiligen Auftrag, an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Klient*innen und ihrem Assistenzbedarf.
- Wir akzeptieren die individuellen Lebensentwürfe und die Wahrung gegenseitiger Grenzen.
- Wir begegnen uns untereinander mit Respekt und streben nach einem diskriminierungsfreien Raum.
- Wir teilen die Überzeugung, dass alle Menschen dieselben Rechte haben. Wir achten die einzigartige Persönlichkeit jedes Menschen.
- Bei der Beziehungsgestaltung achten wir darauf, ein stimmiges Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu erkennen, zu wahren, zu reflektieren und ggf. gegenzusteuern. In diesem Rahmen ist es uns wichtig, auf die eigene Befindlichkeit zu achten und persönliche Betroffenheit zu erkennen. Instrumente hierfür sind u.a. Fallsupervision und –intervision.
- Unser oberstes Ziel ist es, die Eigenverantwortung und Selbstständigkeit der Klient*innen zu stärken und sie in einem selbstbestimmten Handeln zu unterstützen.
- Wir legen Wert darauf, Menschen mit Behinderung zu befähigen, ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse wahrzunehmen und zu verdeutlichen.
- Wir erwarten von allen unseren Mitarbeiter*innen die Bereitschaft, ihr eigenes Tun und Handeln zu reflektieren (Selbstreflexion). Aktive und passive Kritik- und Konfliktfähigkeit ermöglicht uns eine offene fachliche Auseinandersetzung über alle Ebenen, mit dem Ziel der gemeinsamen Weiterentwicklung.
- Wir schätzen alle Personen als gleichwertige Gesprächspartner*innen und achten im Rahmen unserer Kommunikation auf Transparenz, Glaubwürdigkeit, Verbindlichkeit und Verständlichkeit.
- Wir arbeiten nach: Choice. Voice. Exit.

Choice: Klient*innen sollten immer die Wahl haben, ob sie sich in der jeweiligen Situation befinden wollen.

Voice: Klient*innen haben das Recht, ihre Stimme zu erheben.

Exit: Klient*innen haben in jeder Situation, in der sie sich im Organisationsalltag befinden, die Möglichkeit aussteigen zu können.

- Wir nehmen Beschwerden von Klient*innen, ihren Angehörigen oder Dritten ernst und werten Kritik als Möglichkeit uns weiterzuentwickeln.

Name in Druckbuchstaben

Datum und Unterschrift

¹ Die Bezeichnung WIR bezieht sich auf alle Mitarbeitenden des BEW und erfasst damit die Haltung jedes einzelnen Mitarbeitenden.