



Schritte zur Vermeidung von Gewalt bei GLL

Gewalt hat viele Gesichter	2
Risiko und Ressourcenbewertung bei GLL	3
Grenzverletzungen und Übergriffe in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen	3
Gefährdungsmomente struktureller Gewalt bei GLL.....	3
Risiko- und Ressourcenbewertung der einzelnen Fachbereiche.....	4
Unsere Schritte zur Vermeidung von Gewalt	8
Öffentlichkeitsarbeit und Fortbildung	8
Workshop – Zwischenmenschlicher Umgang.....	9
Beauftragte für Gewaltprävention und Intervention	10
Bausteine zur Intervention	11
Was es zu beachten gilt.....	11
Leitlinien der Intervention.....	11
Anlaufstellen	12
Literaturverzeichnis	12

Gewalt hat viele Gesichter...

„Die unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen widmen sich dem Thema [Gewalt, C.B.] mit jeweils eigenen Zugängen und Perspektiven. Während der juristische Gewaltbegriff einen (zumindest auch) körperlich wirkenden Zwang voraussetzt, umfassen sozial- & politikwissenschaftliche Definitionen oft auch verbale und psychische Gewalt sowie indirekte Formen wie strukturelle oder institutionelle Gewalt.“ (BV Lebenshilfe 2017, 10)

Gewalt ist also nicht nur auf eine rein körperliche Perspektive zu beschränken, sondern hat viele Gesichter, denen wir uns auch mit unserer Präventions- & Interventionsmaßnahmen bei GLL widmen müssen. Generell kann man zwischen personaler Gewalt und struktureller Gewalt unterscheiden:

Personale Gewalt meint körperliche (physische Gewalt) und / oder seelische Gewalt (psychische Gewalt) ausgehend von einem oder mehreren Tätern. Beispiele sind: Verletzung anderer, sexueller Missbrauch, Sachbeschädigung, Beleidigung, Ausgrenzung, Bedrohung, Diskriminierung, etc.

Strukturelle Gewalt ergibt sich hingegen aus der Folge gesellschaftlicher oder institutioneller Bedingungen. Beispiele sind fehlende Beteiligungsmöglichkeiten, schlechte Arbeitsbedingungen etc.

Strukturelle Gewalt kann durch Überforderung und „Ärger über das ungerechte System“ zu personaler Gewalt führen.

Als unterschiedliche Ausprägungen vor allem personaler Gewalt werden hier **Grenzverletzungen und Übergriffe** in den Mittelpunkt unserer Präventions- & Interventionsstrategie gerückt.

Grenzverletzungen sind im zwischenmenschlichen Umgang häufig und unvermeidbar. Sie sind gekennzeichnet durch Unachtsamkeit, Zufall oder persönliche Unzulänglichkeiten (vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe 2017, 15). Diese Grenzverletzungen zu enttabuisieren und stattdessen zu thematisieren und reflektieren, ist eine der wichtigsten Aufgaben in der Prävention. **Übergriffe** entstehen nämlich nicht zufällig oder versehentlich, sondern durch klare persönliche und fachliche Handlungsdefizite (Beispiele: übergehen von abwehrenden Reaktionen des Gegenübers, häufige oder massive Grenzverletzungen, Missachtung von Kritik am grenzverletzenden Verhalten). Bei Übergriffen kann es sich um strafrechtlich relevante Handlungen handeln, wenn der Tatbestand des Vorsatzes gegeben ist (vgl. ebd.).

Um Grenzverletzungen angemessen zu begegnen und Übergriffe zu vermeiden, diese zu unterbinden oder gar strafrechtlich und arbeitsrechtlich zu verfolgen, ist es wichtig, diese wahrzunehmen und als solche zu erkennen.

Hierzu ist es unerlässlich, sich mit den Ressourcen und Risiken der einzelnen Fachbereiche auseinander zu setzen.

Risiko & Ressourcenbewertung bei GLL

Grenzverletzungen und Übergriffe in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen

„Für Menschen mit geistiger Behinderung, die auf Unterstützung durch ambulante Dienste oder Einrichtungen angewiesen sind, besteht ein höheres Risiko, von Grenzüberschreitungen, Übergriffen und Gewalt betroffen zu sein.“ (BV Lebenshilfe 2017, 7)

Speziell Menschen mit (schweren) Behinderungen, die sich oftmals nicht selbst wehren können, sind hier häufig abhängig von der Gunst und dem Wohlwollen unzähliger Dritter.

Menschen mit Behinderung sind aber nicht nur Opfer, sondern können wie alle anderen Menschen auch zu Täter*innen werden. Somit kann es auch zu Übergriffen ausgehend von Personen mit Behinderung kommen.

Gefährdungsmomente struktureller Gewalt bei GLL

Die (unter 1. Gewalt hat viele Gesichter...) beschriebenen Formen der strukturellen Gewalt sollen hier zunächst differenziert betrachtet werden.

Die **Hierarchien** unter den Mitarbeitenden und Vorgesetzten sind **flach** und es gibt viele **Möglichkeiten der Beteiligung**. Angefangen bei der Mitarbeitervertretung (MAV für die bei GLL angestellten Mitarbeitenden), dem Bewohnerbeirat (Vertretung aller Bewohner*innen), der Selbstvertretergruppe (Was geht!? Redaktion, politische Teilhabe – Empowerment) und informellen Möglichkeiten der Zusammenkunft von Eltern. Es herrscht ein sehr kollegialer und familiärer Umgang. Bei Fragen und Problemen kann man sich an Kolleg*innen und/oder Vorgesetzte wenden.

Es gibt aber auch **Gefahrenpotentiale in der Struktur**, die in Einzelfällen auch Nährboden für personale Gewalt sein können.

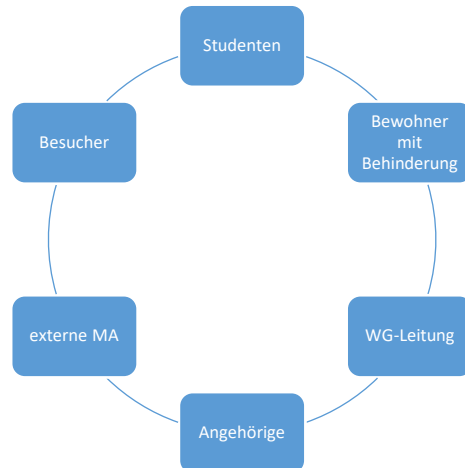
In einzelnen Arbeitsbereichen ist das **Potential an Belastungen** hoch (Schichtdienst, Wochenendarbeit, Überstunden, teilweise Erreichbarkeit auch an den freien Tagen). Auch das offene System der **Krankheitsvertretungen** bietet hier Potential für Überlastungen (Vertretung im Krankheitsfall erst noch eigenständig organisieren).

Interessant wäre hier eine Befragung aller Mitarbeitenden, um eventuelle Belastungen (Über- / Unterforderungen) aus einzelnen Fachbereichen aufdecken und diesen – nicht auch zuletzt als möglichen Potentialen von Gewalt – entgegenwirken zu können.

Risiko- und Ressourcenbewertung der einzelnen Fachbereiche

Um Gewalt in seinen unterschiedlichen Formen adäquat und frühzeitig begegnen zu können, macht es Sinn, sich die Risiken und Potentiale der einzelnen Fachbereiche genauer an zu schauen.

Wohngemeinschaften



Risiken:

- 1:1 Settings bei der Pflege der Bewohner*innen; zur Wahrung der Intimität geschlossene Räume dabei
- Teilweise Belastung durch lange Dienste, auch hintereinander (12 Stunden an Wochenenden und Feiertagen, auf Freizeiten)
- Risiko bei Personalmangel, Bewohner*innenwechsel, viele Aushilfen
- Viele Ehrenamtliche in den WGs, die viel Verantwortung übernehmen müssen; Überforderung möglich

Potentiale:

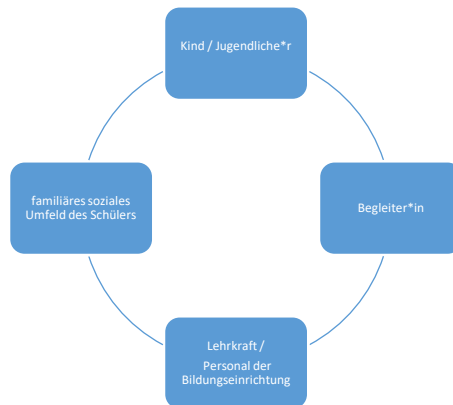
- Einführungsseminare für neue nichtbehinderte Mitbewohner, Einarbeitung durch Fachkraft und erfahrene Mitarbeiter
- Regelmäßiger Austausch und Reflexion (WG-Besprechung, Team-Sitzung, kollegiale Beratung, Supervision)
- Durch Gruppenzusammenhalt und Mitbewohner: hohe soziale Kontrolle
- Flache Hierarchie, offener, vertrauenswürdiger Umgang
- Fortbildungsmöglichkeit
- Führungszeugnisse bei Neueinstellung, anschließend alle fünf Jahre

Optimierungsmöglichkeiten:

- Gewaltprävention im Leitbild von GLL e.V.
- Regelmäßige Fortbildung im Bereich Gewalt/Missbrauch
- Benennung der Vertrauenspersonen
- Auszeiten bei langen WE-Diensten, Pausen

„Schritte zur Vermeidung von Gewalt bei GLL“ erarbeitet von der AG Gewaltprävention (S. Wimmer-Birkmaier, B. Nieder, J. Hauzeneder, C. Bernet) verschriftlicht von C. Bernet

Schulbegleitung & Individualbegleitung



Risiken:

- persönliche Kontakte außerhalb der Schule / Kita, die nicht mit den Eltern abgesprochen sind (z.B. bei Jugendlichen)
- Kontakte über soziale Medien, die gerade bei Jugendlichen schlecht nachzuvollziehen sind
- „Ausnutzen“ der Vorbildfunktion durch den/die Mitarbeiter*in
- Lernbegleitung außerhalb des eigentlichen Klassenzimmers, z.B. bei Auszeiten, differenziertem Lernstoff
- pflegerische Tätigkeiten, Begleitung Toilettengang

Potentiale:

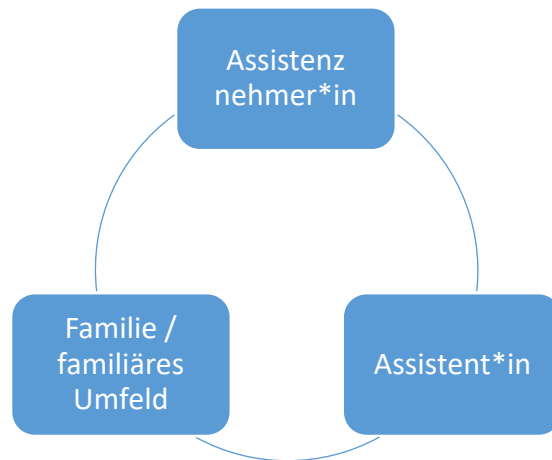
- ausführliche Bewerbungsgespräche
- Teilnahme am Einführungsseminar (nicht immer möglich, wenn z.B. während des Schuljahres eine neue Begleitung aufgenommen wird)
- Erklärung als Anlage zum Arbeitsvertrag
- Führungszeugnis
- regelmäßige, verpflichtende Reflexionstreffen (angeboten werden 8 – 9 pro Jahr, davon ist die Hälfte verpflichtend)
- Möglichkeiten der Fortbildung
- Runder Tisch in der Schule / Kita sowie Austausch mit den Lehrkräften oder Gruppenleitungen
- vertrauensvolle Elterngespräche und gezielte Nachfrage bei den Einrichtungen

Optimierungsmöglichkeiten:

- Implementierung der Gewaltprävention im Leitbild des Ambulanten Dienstes
- regelmäßige Thematisierung bei den Reflexionstreffen und jährliches Vorstellen des Präventionskonzepts im Rahmen des Einführungsseminars oder eines Reflexionstreffens
- schriftliches Bekanntmachen des Konzepts sowohl bei den Mitarbeiter*innen als auch den Familien
- regelmäßige Möglichkeiten zur Fortbildung im Bereich Gewalt und Missbrauch
- Benennung von Beauftragten bei Gewalt- / Missbrauchserfahrungen
- Bekanntgabe Gewaltmanagement (was ist ein Verdachtsfall, wie kann sensibel verfahren werden, eventuell schriftliches Hand-out)

„Schritte zur Vermeidung von Gewalt bei GLL“ erarbeitet von der AG Gewaltprävention (S. Wimmer-Birkmaier, B. Nieder, J. Hauzeneder, C. Bernet) verschriftlicht von C. Bernet

Klassische Freizeitassistenz



Risiken:

- Häufig 1:1 Settings mit geringer sozialer Kontrolle
- Pädagog*innen können nur dort unterstützen / intervenieren, wo sie informiert werden

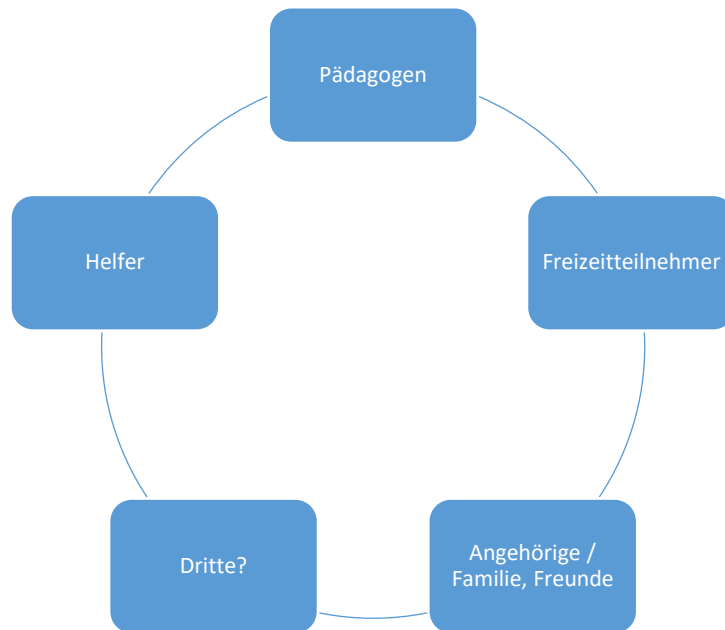
Potentiale:

- Häufig langjährige Beziehungen zu Helfer*innen und / oder Familien (gleichzeitig auch Gefahrenpotential – Blindes Vertrauen!?)
- Einführungsseminare
- Möglichkeiten der Fortbildung
- Angebote des Austausches und der Reflexion
- Offener, Vertrauenswürdiger Umgang mit allen Beteiligten
- Führungszeugnisse

Optimierungsmöglichkeiten:

- Implementierung der Gewaltprävention im Leitbild des Ambulanten Dienstes
- Regelmäßige Möglichkeiten zur Fortbildung im Bereich Gewalt und Missbrauch
- Benennung von Beauftragten bei Gewalt- / Missbrauchserfahrungen

Freizeiten und Begegnungsangebote



Risiken:

- 1:1 Settings in der Pflege
- Teilweise Belastung durch Rund-um-die-Uhr-Dienst sieben Tage oder mehr
- häufig neue Mitreisende / Teilnehmer mit Behinderung
- teilweise unerfahrene, unbekannte Helfer

Potentiale:

- gemeinsame Vortreffen
- Möglichkeiten der Fortbildung
- Angebote des Austausches und der Reflexion
- Offener, Vertrauenswürdiger Umgang mit allen Beteiligten
- Führungszeugnisse

Optimierungsmöglichkeiten:

- Implementierung der Gewaltprävention im Leitbild des AD
- Regelmäßige Möglichkeiten zur Fortbildung im Bereich Gewalt und Missbrauch
- Benennung von Ansprechpersonen „Beauftragten“ bei Gewalt- / Missbrauchserfahrungen
- Optimierung der Struktur der Angebote – Schaffen von Möglichkeiten der Reflexion während mehrtägigen Angeboten
- Auszeiten auf mehrtägigen Freizeiten ermöglichen

„Schritte zur Vermeidung von Gewalt bei GLL“ erarbeitet von der AG Gewaltprävention (S. Wimmer-Birkmaier, B. Nieder, J. Hauzeneder, C. Bernet) verschriftlicht von C. Bernet

Unsere Schritte zur Vermeidung von Gewalt

Trotz aller Vorsicht und unserem familiären Umgang sind auch wir bei GLL nicht grundsätzlich vor Gewalt geschützt. Alleine die Beispiele, die im Zuge unserer Arbeitsgruppe aufkamen, zeigen, dass es lohnt, an dem Thema dran zu bleiben. Im Folgenden sollen die Schritte beschrieben werden, mit denen wir dies erreichen wollen. Diese gilt es fortlaufend zu überprüfen und im Rahmen des Lernprozesses anzupassen.

Öffentlichkeitsarbeit & Fortbildung

Täter, die es gezielt auf Gewaltausübung, insbesondere sexualisierte Gewalt, anlegen, suchen sich ihre Ziele – Personen und Einrichtungen – gezielt aus (vgl. Deutsche Sportjugend 2017, BV Lebenshilfe 2017). Ausschlaggebend für die Wahl der Einrichtung, in der die Taten begangen werden, ist klar die Annahme, dass hier wenig Gegenwehr zu erwarten ist. Dies wird begünstigt durch Mängel in der Struktur der Einrichtung, die Gewalt begünstigen (Konzeptlosigkeit, wegschauen statt hinschauen, autoritäre Strukturen, etc.), zum anderen in der vermeintlichen Wehrlosigkeit der Opfer.

Neben allen weiteren Schritten zur Gewaltprävention ist hier eine **klare öffentliche Positionierung gegen Gewalt** (und sexuellen Missbrauch als Form der Gewalt) ein wichtiges Mittel.

Leitbilder, Homepage, Kampagnen und Unterstützung von Kampagnen zur Gewaltprävention zeigen hier eine Nulltoleranz gegenüber gezielten Gewaltausübungen und Übergriffen jedweder Form.

Diese klare öffentliche Positionierung wird auf den benannten Kanälen bei GLL angestrebt, bis 30.06.2021 umgesetzt und jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Ein weiterer wichtiger Schritt in der Prävention von Gewalt ist es, die Mitarbeitenden für das Thema zu **sensibilisieren**. Hierzu dienen als erster **Schritt Einheiten in den Einführungsseminaren** (Helfer*innenseminar, FSJ-Einführungsseminar, Seminar für neue Bewohner*innen, Einführungsseminar für Schulbegleiter*innen) für die „**Nicht-Fachkräfte**“. Das Material wird von der AG Gewaltprävention und später den Beauftragten für Gewaltprävention erstellt, bzw. gesammelt und den Fachbereichen zur Verfügung gestellt.

Auch ein **regelmäßiges Fortbildungsangebot** für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden durch externe Fachstellen oder Referent*innen erscheint sinnvoll.

Insbesondere der **Sensibilisierung und Fortbildung der Fachkräfte**, die eine tragende Rolle bei der Umsetzung der Prävention spielen, kommt eine wichtige Rolle zu. **Fachkräfte bekommen** von ihren Vorgesetzten gerne auch in Absprache mit der AG Gewaltprävention **Fortbildungsmöglichkeiten aufgezeigt**.

In regelmäßigen Abständen wird eine Inhousefortbildung aus dem Themenfeld Gewaltprävention angeboten und / oder das Thema in den Teamsitzungen aufgegriffen.

Eine weitere Möglichkeit der Fortbildung stellen die in allen **Fachbereichen formell und informell vorhandenen Möglichkeiten der Reflexion**

(Schulbegleiter*innenreflexion, Helfer*innenreflexion- & Stammtisch, Dienstbesprechung, kollegiale Beratung, etc.) dar. Hier kann eine Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen-, Stärken und Schwächen auch im Sinne einer aktiven Gewaltprävention erfolgen. Diese kann unter Umständen in Einzel- oder Gruppensupervision münden.

Wichtig hierbei ist aber eine **ehrliche Selbstreflexion** und Auseinandersetzung mit Problemen statt einer „manifesten Kultur des Gelingens“.

Workshop - Zwischenmenschlicher Umgang

Wie wollen wir miteinander umgehen, was ist uns wichtig, vor allem auch, um ein gewaltfreies Miteinander zu stützen. Goldene Regeln oder ein bindender Ehrenkodex in Anlehnung an den der Deutschen Sportjugend (vgl. Dt. Sportjugend 2017, 35 – Anlage 1), können hier als Stütze für Mitarbeitende, unterstützte Personen und ihre Angehörige dienen.

Um dies nicht von oben oder unten zu oktroyieren, soll ein Workshop geplant werden, in dem diese Leitlinien gemeinsam erarbeitet werden. Diese werden dann in Zukunft an dieser Stelle stehen. Dieser Workshop soll regelmäßig angeboten werden – z.B. alle 2 Jahre – und somit Anpassungen an dem Ehrenkodex möglich sein.

Ziele und Inhalte des Workshops:

- Diskussion von Chancen und Grenzen der jeweiligen Fachbereiche in Bezug auf das Thema Gewalt
- Formulierung von goldenen Regeln des zwischenmenschlichen Umgangs
- Strategien zur Vermeidung von Gewalt
- An wen können sich Opfer von Gewalt oder Unterstützung Suchende zu diesem Thema wenden?

Beauftragte für Gewaltprävention und Intervention

„Ich habe Gewalt erlebt, bin mir nicht sicher ob ich eine Grenze überschritten habe, oder bin gar Zeuge oder Opfer von sexuellem Missbrauch (insbesondere im Verein oder dessen Umfeld) geworden.“ **An wen kann ich mich wenden?**

Neben den jeweiligen **Anleitern und / oder direkten Vorgesetzten** wird hier über alle Handreichungen hinweg die Etablierung von einem gemischtgeschlechtlichen **Tandem als Beauftragte** vorgeschlagen. Dies wird vorrangig in den Kontext sexualisierter Gewalt gestellt. Diesen Vorschlag wollen wir bei GLL aufgreifen, aber breiter gefächert sehen, nämlich für das **Thema Gewalt insgesamt**. Sexualisierte Gewalt zu vermeiden und, wenn geschehen, aufzudecken und aufzuarbeiten, ist hier ein wichtiges Anliegen, aber nicht das einzige.

Aufgaben:

- **Implementierung** des Themas Gewaltprävention im Verein
- **Prävention von Gewalt** – insbesondere sexualisierter Gewalt
- **Ansprechpartner** für Fragen der Prävention
- **Anregung von Schulungen und Fortbildung** der festangestellten Mitarbeitenden und Freien Helfer*innen usw.
- Erste **Kontaktperson für Betroffene** (Clearing und ggf. Einschaltung weiterer Stellen)
- **Vernetzung** mit anderen Stellen / Beauftragten

Team:

Stephanie Wimmer-Birkmaier (Sonderpädagogin M.A.)

Christoph Bernet (Diplom Pädagoge Univ.)

Aus- & Fortbildungen:

Einführungskurs für Vertrauenspersonen (EJ Bayern, BLSV, LH)

Mit eine der ersten Aufgaben wird der Besuch einer geeigneten Schulung / Fortbildung in Absprache mit der Geschäftsführung sein.

Bausteine zur Intervention

Trotz aller Vorsicht und Umsicht kann auch bei uns im Verein Gewalt geschehen – was aber nun? Neben dem (bis dahin hoffentlich erlangten) Wissen der Beauftragten und weiterer Mitarbeitenden bieten hier Leitfäden zur Intervention eine geeignete Stütze.

Was es zu beachten gilt

Kernaufgabe jedweder Form der Intervention bei Gewalt (insbesondere auch sexualisierter Gewalt) ist **der Schutz der Opfer** (vgl. Dt. Sportjugend 2017, 28). Dabei kommt der **Einschätzung** der Vorwürfe und oder direkten Beobachtungen eine zentrale Rolle zu. Die Einschätzung der Vorfälle erfolgt gemeinsam mit der betroffenen Person in Zusammenarbeit mit der Bereichsleitung und oder Geschäftsführung und mit den Beauftragten für Gewaltprävention und Intervention. Je nach Art und Schwere der Vorfälle gilt es, **frühzeitig externe Stellen und Fachkräfte mit einzubeziehen**. Hier geht es auch darum, die Aussagen von Opfern nicht suggestiv zu beeinflussen, und somit bei einer möglichen Strafverfolgung unbrauchbar zu machen (vgl. ebd.).

Das Benennen von Beauftragten hilft Opfern von Gewalt, sich Hilfe holen zu können.

Neben dem Schutz des Opfers geht es aber auch darum, die in **Verdacht geratene Person** vor vorschneller – gar öffentlicher Verurteilung – zu bewahren (vgl. ebd., 33). Auch kann die Rehabilitation einer zu Unrecht verdächtigen Person nötig werden.

Leitlinien der Intervention

Die Art der Intervention unterscheidet sich an der Art von Gewalt (Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevantes Handeln)

Im **Gespräch mit Betroffenen** (vgl. Evang. Jugend 2017, 11.1)

1. Vertrauensvollen Rahmen schaffen
2. Protokoll des Gespräches
3. Keine Suggestiv- & Warum-Fragen
4. Gemeinsame Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen treffen

Als Leitfaden im **ERNST Fall kann das E.R.N.S.T. Schema** genutzt werden

Erkennen (Anzeichen ernst nehmen und nicht bagatellisieren)

Ruhe bewahren (erst denken dann handeln)

Nachfragen (was ist passiert, wer ist/war beteiligt)

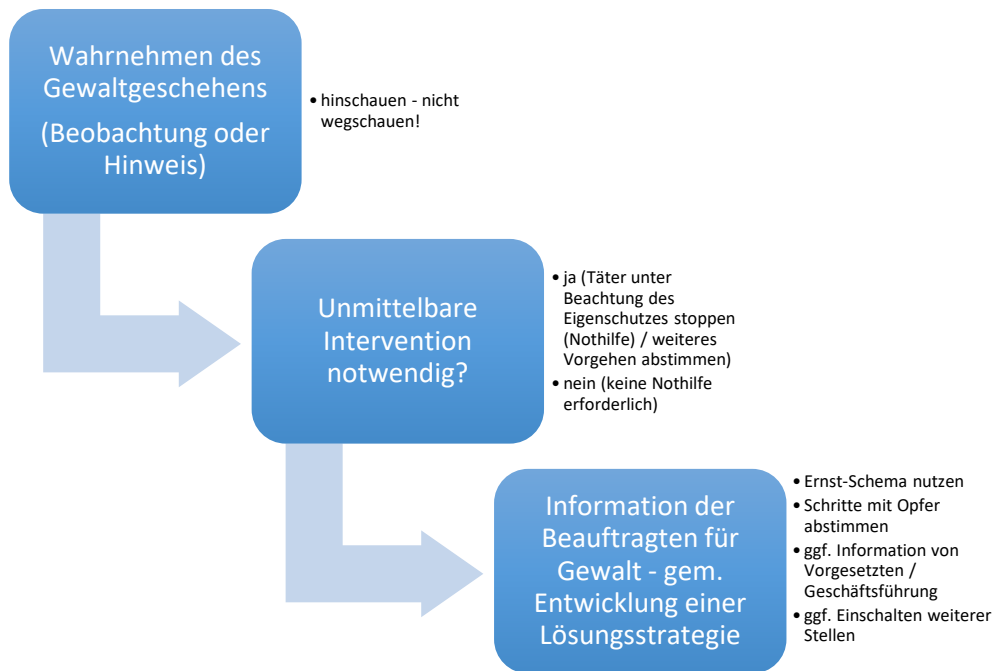
Sicherheit herstellen (Schutz des Opfers – Trennung von Täter und Opfer)

Täter stoppen (suche einer geeigneten Grenzsetzung)

Des Weiteren kann man das Material der Bundesvereinigung Lebenshilfe 2017 (Anlage 2) zu Rate ziehen. Hier werden konkrete **Handlungsleitfäden** ausgehend von unterschiedlichen Tätergruppen (Mitarbeitende, Nutzer*innen und Art des Verdachts – Beobachtung, konkreter Vorfall getroffen). Aus unserer Sicht muss hier aber ganz klar am Anfang und fortlaufend das Gespräch und der Dialog mit dem (möglichen) Opfer stehen.

„Schritte zur Vermeidung von Gewalt bei GLL“ erarbeitet von der AG Gewaltprävention (S. Wimmer-Birkmaier, B. Nieder, J. Hauzeneder, C. Bernet) verschriftlicht von C. Bernet

Leitfaden als Orientierungshilfe



Anlaufstellen

Unabhängige Beratungsstellen, die nicht der Stadtverwaltung oder Polizei angehören können freier agieren und auch dahingehend beraten, inwiefern die Ermittlungsbehörden in diesem Fall hinzugezogen werden müssen.

- Weißer Ring: <https://weisser-ring.de/>
- Aymna: <https://amyna.de/wp/infos-fuer-betroffene/>
- Ev Kirche: <https://aktiv-gegen-missbrauch.bayern-evangelisch.de/ansprechstelle-fur-opfer.php>

Literaturverzeichnis (verwendete Lit.):

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2017): Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern. Eine Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe.

Deutsche Sportjugend (2017): Gegen sexualisierte Gewalt im Sport. Kommentierter Handlungsleitfaden für Sportvereine zum Schutz von Kindern und Jugendlichen.

Evangelische Jugend Bayern (2017): Bei uns nicht. Prävention von sexualisierter Gewalt

„Schritte zur Vermeidung von Gewalt bei GLL“ erarbeitet von der AG Gewaltprävention (S. Wimmer-Birkmaier, B. Nieder, J. Hauzeneder, C. Bernet) verschriftlicht von C. Bernet