

Stiftung Liebenau Teilhabe

Leitlinien zum Umgang mit Gewalt

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Definition von Gewalt	4
Formen der Gewalt	4
Direkte Gewaltformen	
Indirekte Gewaltformen	
Strukturelle bzw. institutionelle Gewaltformen	
Ursachen und gewaltfördernde Faktoren	6
Beispielhafte Faktoren, die bei Mitarbeitenden gewaltfördernd sein können	
Beispielhafte Faktoren, die bei Menschen mit Behinderungen gewaltfördernd sein können	
Präventive Angebote seitens der Institution	8
Präventive Angebote für Mitarbeitende	
Präventive Angebote für Menschen mit Behinderung	
Vorgehensweisen bei auftretenden Gewaltimpulsen oder Gewalthandlungen	9
Umgang mit eigenen Gewaltimpulsen oder Gewalthandlungen	
Umgang mit Gewaltimpulsen oder Gewalthandlungen der Kollegen	
Umgang mit Gewaltimpulsen oder Gewalthandlungen der Menschen mit Behinderung	
Meldesystem (Prozessdiagramm)	10
Straf- und dienstrechtliche Aspekte beim Thema Gewalt	11
Strafrechtliche Relevanz	
Dienstrechtliche Relevanz	
Zusammenfassung	12

Präambel

Gewalt gegen alte oder behinderte Menschen – ein Thema, das immer wieder in den Medien für Schlagzeilen sorgt. Dabei ergeben sich für die Verantwortlichen verschiedene Fragestellungen: Sind es nur die anderen, liegt es an deren Struktur, am Personalmanagement, an deren ganz besonderen Situation oder ist Gewalt auch ein Thema in meiner eigenen Institution? Häufig bleibt das Gefühl, dass dieses Tabu auch in den eigenen Reihen nicht ausgeschlossen werden kann.

Gewalt in der Liebenau Teilhabe – gibt es das überhaupt?

Haben wir uns nicht alle durch unsere Berufswahl zur Aufgabe gemacht, Menschen mit Behinderung zu unterstützen? Und orientieren wir uns dabei nicht an Werten, die aus einer christlich-humanistischen Tradition erwachsen sind und somit die Anwendung von Gewalt verbieten?

Unter diesen Voraussetzungen – so könnte man schließen – sei Gewalt in unserer Einrichtung eigentlich kein Thema. Warum also diese Leitlinien?

Wo immer Menschen miteinander umgehen, können aggressive Impulse entstehen. Sie begegnen einem im Verhalten Anderer genauso wie im eigenen Erleben. Gewaltvolle Reaktionen werden zudem wahrscheinlicher, wenn das System durch ein Gefälle von Macht und Abhängigkeit bestimmt wird, Entscheidungen und Verantwortung auf der einen – Einschränkungen und Hilfebedarf auf der anderen Seite vertreten sind.

Die Annahme, Gewalt in der Liebenau Teilhabe spiele keine Rolle, würde die Realität verkennen und zudem blind machen für die zahlreichen unauffälligen Erscheinungsformen von Gewalt. Nur durch eine offene Auseinandersetzung mit diesem Thema, nur durch den Bruch des Tabus wird es überhaupt möglich, Einfluss zu nehmen und nach Lösungen im Sinne einer Gewaltminderung zu suchen. Hierin sehen wir eine vornehmliche Verantwortung.

Die vorliegenden Leitlinien sollen als Aufforderung verstanden werden, sich der Gewalt in unserer Institution zu stellen. Sie sollen ermutigen, wirklich hinzuschauen und auch die Formen von Gewalt zu erkennen, die erst auf den zweiten Blick als solche erkennbar sind.

Sie sollen zu Diskussionen anregen, helfen, gewaltfördernde Bedingungen wahrzunehmen um sie, wo immer möglich, zu beseitigen oder zumindest zu reduzieren. Und nicht zuletzt sollen sie Mitarbeitenden Hilfe und Unterstützung bieten in Situationen, in denen sie sich auf die eine oder andere Art mit Gewalt konfrontiert sehen.

Definition von Gewalt

Unter Gewalt werden alle Handlungen oder Unterlassungen verstanden, die zu einer psychischen und/oder physischen Beeinträchtigung des Menschen führen, seine Würde verletzen oder seine Entwicklungsmöglichkeiten hemmen.

Gewalt findet auf einer individuellen und strukturell-institutionellen Ebene statt. Meist innerhalb von Machtgefällen im miteinander Leben und Arbeiten.

Gewalt richtet sich dabei gegen die eigene Person, gegen andere Personen und gegen Sachen.

Formen der Gewalt

Im Alltag begegnen wir häufig ganz verschiedenen Formen von Gewalt. Manche sind offensichtlich, andere sind verdeckt. Wieder andere sind zur Gewohnheit geworden oder strukturell vorgegeben, so dass sie erst bei näherem Hinsehen als Gewalt erkennbar werden.

Um die Wahrnehmung hierfür zu schärfen, müssen die Mitarbeitenden in der Arbeit wachsam und sensibel sein bzw. bleiben.

Dazu ist eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema auf und zwischen allen Ebenen unbedingt erforderlich. Die Auseinandersetzung dient auch der Bewertung von legitimer bzw. illegitimer oder angemessener bzw. unangemessener Gewalt.

Dies ist insbesondere für Mitarbeitende wichtig, da sie hierdurch Sicherheit für ihr alltägliches Handeln erhalten können.

Grundlage der Diskussionen ist unser christlich geprägtes Menschenbild und Wertesystem. Das Ziel aller Bemühungen muss daher immer sein, Gewalt zu vermeiden oder wenigstens zu reduzieren.

Um Gewalt wirksam begegnen zu können ist es notwendig, die unterschiedlichen Erscheinungsbilder zu kennen. Grundsätzlich unterscheiden wir dabei zwischen direkter, indirekter und strukturell-institutioneller Gewalt.

Direkte Gewaltformen

- Alle Formen von körperlichen Angriffen (Schlagen, Festhalten, Haare ziehen, etc.)
- Verbale Gewalttätigkeiten (Anschreien, Beleidigungen, etc.)
- Gewalt im Zusammenhang mit der Ernährung (Zwangsernährung, Essensentzug, etc.)
- Freiheitseinschränkende Maßnahmen (Time-out, Fixierungen, Einsperren, Aussperren, etc.)
- Alle Formen der sexuellen Belästigung (verbale und/oder tätliche Übergriffe)

Indirekte Gewaltformen

- Nichtachtung der Person (Wünsche und Bedürfnisse ignorieren, etc.)
- Alle Formen von Entzug und Verweigerungen (Liebesentzug, Aktivitätsentzug, etc.)
- Missachtung der Persönlichkeit (Sich über den Menschen lustig machen, Nachäffen, etc.)
- Keine adäquate medizinische und pflegerische Versorgung (Vernachlässigung, etc.)
- Verletzung der Intimsphäre (Nicht Anklopfen, Badsituation, etc.)
- Formen des Mobbing

Strukturelle bzw.institutionelle Gewaltformen

- Wohn- und Arbeitssituation (Fehlende Individualität, etc.)
- Gruppenzusammensetzung
- Regelungen des Gruppenalltages (Bettzeiten, Taschengeld-, Besuchs-, Einkaufsregelungen, etc.)
- Personalsituation (Anzahl der Mitarbeitenden, Dienstplangestaltung, etc.)
- Hierarchiestruktur (vorgegebene Machtverhältnisse)

Ursachen und gewaltfördernde Faktoren

Zu den Ursachen von Gewaltbereitschaft und Gewalttätigkeit gibt es eine Fülle von Erklärungsansätzen. Gewalt kann dabei nie eindimensional erklärt werden, niemand wird als Gewalttäter geboren. Es kommen in der Regel unterschiedliche Faktoren zusammen, die gewaltfördernd sein können.

Beispielhafte Faktoren, die bei Mitarbeitenden gewaltfördernd sein können

Verletzung der Würde durch:

- Fremdaggressives Verhalten (Verletzung, Bedrohung, Demütigung, etc.)
- Extreme Situationen (Gefühl von Ekel, etc.)
- Autoritärer Führungsstil
- Überschreiten persönlicher Grenzen

Überlastung und Streß durch:

- Knappe Personalressourcen (Anzahl, Qualifikation, etc.)
- Steigender Arbeitsdruck (fachliche Anforderungen steigen, mehr Verantwortung, etc.)
- Konflikte im Team (Streit, Konkurrenz, etc.)
- Probleme mit Vorgesetzten
- Ungünstige räumliche Arbeitsbedingungen (Lärm, fehlende Ruhemöglichkeit, etc.)

Enttäuschung und Resignation durch:

- Mangelnde Anerkennung der geleisteten Arbeit
- Starre Hierarchiestrukturen (Ohnmacht, Hilflosigkeit, etc.)

Persönliche Faktoren wie:

- Das eigene Verständnis von Erziehung (Gewalt als probates Erziehungsmittel, etc.)
- Erlernte Form der Konfliktbewältigung
- Konflikthafte Persönlichkeitsstruktur
- Nicht erfülltes berufliches Selbstverständnis
- Private Probleme

Beispielhafte Faktoren, die bei Menschen mit Behinderung gewaltfördernd sein können

Verletzung der Würde durch:

- mangelnde Selbstbestimmungsmöglichkeiten (beim Wohnen und bei der Arbeit, etc.)
- Macht des Erziehers (Aggression, Schikane, subtile Formen, etc.)
- Verletzung der Intimsphäre
- Sexuelle Belästigung
- Vorgaben bei der Tagesstruktur (Dienstzeiten, Regelungen, etc.)
- Unangemessener Umgang (nicht erwachsenengerechter Umgang, etc.)

Nichtachtung der eigenen Person Überlastung/Streß durch:

- Ungünstige Räumlichkeiten (Fehlende Individualität, Rückzugsmöglichkeiten, Bewegungsfreiheiten, etc.)
- Gruppenkonstellation (Gruppengröße, Zwangsgemeinschaft, etc.)
- Auseinandersetzungen mit Mitbewohnern und Kollegen (Machtkämpfe, Unterwerfung, Unterdrückung, Zweckbeziehungen etc.)
- Unüberschaubare Abläufe
- Unterforderung/Überforderung
- Finanzen (Taschengeld, Arbeitsgeld, etc.)
- Arbeitsplatzbedingungen (Lärm, Leistungsdruck, etc.)

Enttäuschung, Frustration, Resignation durch:

- Mangelnde Zuwendung (nicht wahrgenommen werden, etc.)
- Kommunikationsprobleme (fehlende Ausdrucksmöglichkeiten, keine Zeit des Personals, etc.)
- Nichterfüllung von Beziehungen (Partnerschaften, wechselnde Erzieher, Mangel familiären Kontakten, etc.)
- Unerfüllte sexuelle Bedürfnisse
- Beschimpfungen, Bedrohung, Diskriminierung im Alltag
- Unerfüllte bzw. unerfüllbare Wünsche

Persönliche Faktoren wie:

- Krankheitsbilder (psychiatrische Krankheiten, Altersdemenz, Abbauprozesse, etc.)
- Biographische Erfahrungen (Gewalt in der Erziehung, etc.)
- Nicht abgeschlossene Entwicklung der ICH-Funktion (Impulskontrolle)

Präventive Angebote seitens der Institution

Ursachen von Gewalt und gewaltfördernde Faktoren zu kennen bzw. zu erkennen, ist die Voraussetzung um sie im Vorfeld zu verhindern bzw. um dann adäquat darauf reagieren zu können. Ziel aller präventiven Handlungen ist es, Gewalt in den unterschiedlichsten Ausprägungen zu vermeiden.

Gewalt darf in der Liebenau Teilhabe kein Tabuthema sein. Es ist von grundlegender Bedeutung, dass dieses Thema nicht verschwiegen wird, sondern unmittelbar, offen und konstruktiv aufgegriffen wird.

Dies kann jedoch nur gelingen wenn:

- Mitarbeitende in einem vertrauensvollen Klima arbeiten, in dem sie Gesprächspartner finden, mit denen die eigenen und fremden Gewaltimpulse und Gewalttaten angesprochen und reflektiert werden können
- die Mitarbeitenden in die Lage versetzt werden, Belastungsfaktoren zu erkennen
- die emotionale Unterstützung und soziale Kontrolle auf allen Ebenen gegeben ist
- über das Thema Gewalt Aufklärungsarbeit geleistet wird
- Gewalt nicht als Privatsache einzelner Mitarbeitenden verstanden wird
- Präventive Maßnahmen greifen können

Es ist Aufgabe jedes Leitungsverantwortlichen, hierzu seinen Teil beizutragen und mitzuwirken, dass die o.g. Punkte auch im Arbeitsalltag realisiert werden können.

Darüber hinaus bietet die Liebenau Teilhabe die nachfolgend aufgeführten präventiven Angeboten an:

Präventive Angebote für Mitarbeitende

- Regelmäßige Reflexion der Arbeitssituation (Klausurtage, Teambesprechungen, Supervision, etc.)
- Durchführung der i.d.R. jährlichen Mitarbeiterzielgespräche
- Möglichkeit der kollegialen Beratung schaffen (Teambesprechungen, Klausurtage, etc.)
- Sicherstellung von angemessenen Arbeitsbedingungen, die einer Überforderung entgegenwirken
- Fortbildungen zum Thema Gewalt
- Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels

Präventive Angebote für Menschen mit Behinderung

- Sensibilisierung für die Wahrnehmung von Gewalt an der eigenen Person
- Wohn- und Arbeitsbedingungen, die sich an den Bedürfnissen des Menschen mit Behinderung orientieren
- Gemeinsame Erstellung von individuellen Betreuungs- bzw. Förderplänen
- Fortbildungen zum Thema Gewalt
- Selbstbewußte, vertrauensvolle Vertretungsorgane (Heimbeirat, Werkstatttrat)
- Tragfähige Beziehungen auch außerhalb der Wohngruppe
- Neutrale Beratungsstellen (Fachdienste, o.ä.)

Vorgehensweisen bei auftretenden Gewaltimpulsen oder Gewalthandlungen

Trotz präventiver Maßnahmen wird es im Arbeitsalltag immer wieder zu schwierigen Situationen kommen. Grenzsituationen, in denen der Einsatz von Gewalt im Sinne des Selbstschutzes bzw. des Schutzes Dritter notwendig wird. In Zusammenarbeit mit Dritten müssen diese Situationen allerdings immer hinsichtlich der gewaltfördernden Faktoren analysiert werden und die Angemessenheit der Gewaltanwendung überprüft werden.

Umgang mit eigenen Gewaltimpulsen oder Gewalthandlungen

- Mut zu einer selbstkritischen Eigenreflexion entwickeln, um auch zu den »unangenehmen« Seiten der eigenen Person stehen können
- Auslöser von Gewaltimpulsen erkennen
- Gespräch im Team, mit vertrauter Person oder Mitarbeitervertretung (MAV) suchen
- Bei Zuspitzungen aus der Situation heraustreten, Schonraum verschaffen (z.B. Pause einlegen, Rückzugsmöglichkeit aufsuchen, etc.)

Präventive Angebote für Menschen mit Behinderung

- Hilfe und Unterstützung bei Kollegen holen (z.B. Nachbargruppe)
- Unterstützungsangebote wahrnehmen
- Vorgesetzten über Grenzsituation informieren

Umgang mit den Gewaltimpulsen oder Gewalthandlungen der Kollegen

- Den Kollegen direkt auf die Wahrnehmung ansprechen und ggf. auf Unterstützungsangebote hinweisen
- Gewaltbereitschaft im Team bzw. Kollegenkreis thematisieren
- Vorgesetzten über die Grenzsituation informieren
- Mitarbeitervertretung über den Vorgang informieren

Umgang mit den Gewaltimpulsen oder Gewalthandlungen der Menschen mit Behinderung

- Krisenpläne umsetzen
- Reaktion nicht unmittelbar auf die eigene Person beziehen
- Gespräch mit den Kollegen und im Team suchen
- Ggf. mit dem Menschen mit Behinderung selbst die Situation neu überdenken
- Mit dem Team und den Fachdiensten die Situation des Menschen mit Behinderung neu überdenken (Gewaltauslösende Faktoren, etc.)

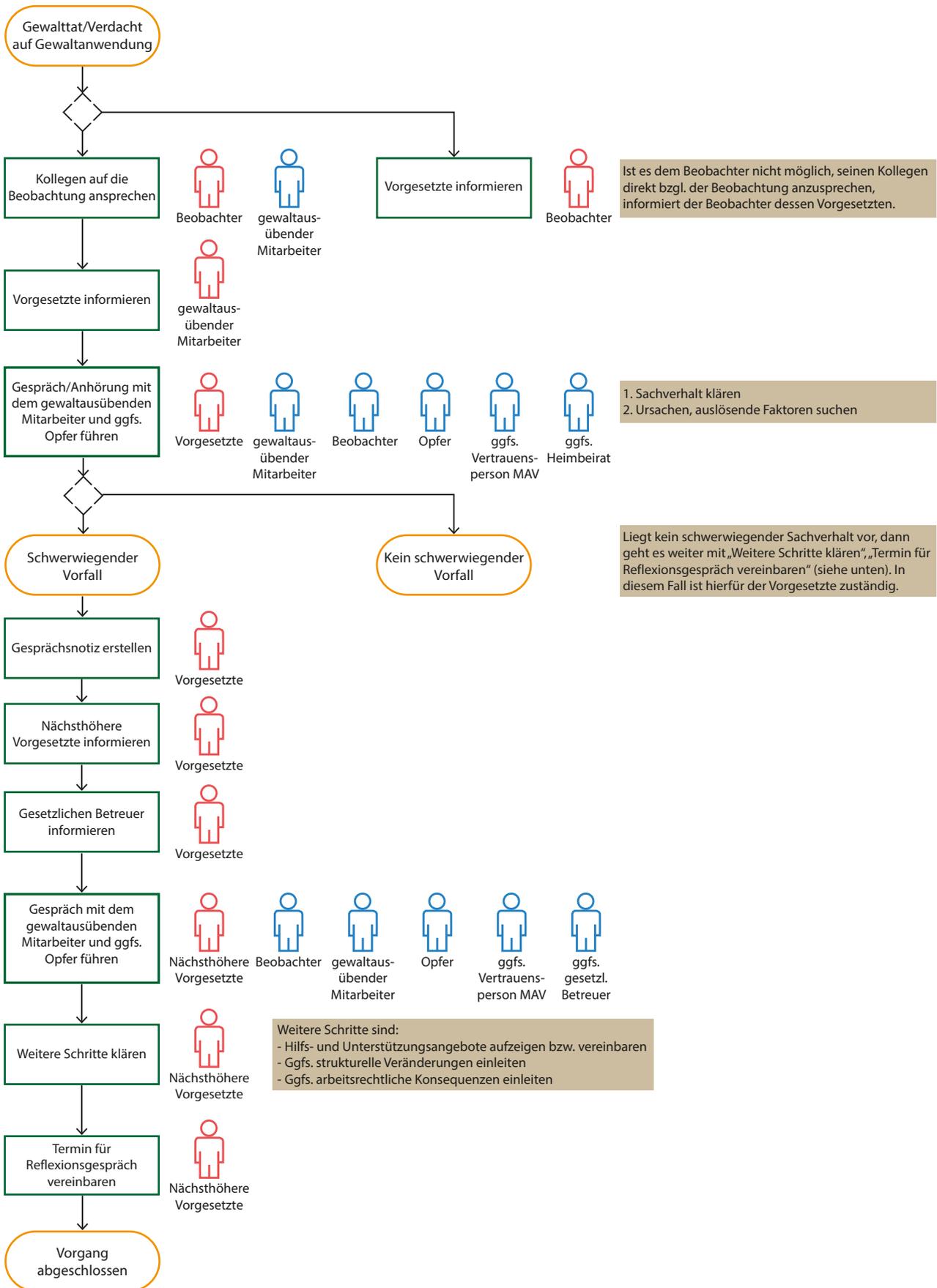
Grundsätzlich gilt:

Gewaltanwendungen müssen den jeweiligen Vorgesetzten gemeldet werden!

... dies sollte in der Regel durch den gewaltausübenden Mitarbeitenden selbst geschehen oder aber ... durch beobachtende Kollegen

Siehe hierzu auch Prozessdiagramm »Meldesystem«

Meldesystem bei Gewalttaten und Verdachtsmomenten



Straf- und dienstrechtliche Aspekte beim Thema Gewalt

In der Liebenau Teilhabe legen wir Wert auf einen offenen Umgang mit dem Thema Gewalt, der den Mitarbeitenden und Menschen mit Behinderung Hilfe und Unterstützung aufzeigt und anbietet. Es können aber auch Grenzen überschritten werden, die dann ggf. dienst- und strafrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen.

(siehe auch »Blaues Buch« der Liebenau Teilhabe/Stichwort »Gewalt«)

Strafrechtliche Relevanz

Nachfolgend sind daher die relevanten Paragraphen des Strafgesetzbuches aufgelistet:

- Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit des Menschen:
§§ 223 ff StGB
(Körperverletzung, Misshandlung von Schutzbefohlenen, etc.)
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung
§§ 174 ff StGB
(Sexueller Missbrauch von Kranken, sexueller Missbrauch Widerstandsunfähiger, etc.)
- Straftaten gegen die persönliche Freiheit
§§ 239 ff StGB
(Freiheitsberaubung, Nötigung, etc.)

Dienstrechtliche Relevanz

- Über dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Zusammenhang mit »Gewalttaten« entscheidet der Dienstgeber unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV)

Zusammenfassung

Gewalt wird durch unterschiedliche Faktoren begünstigt und ist meist ein Signal dafür, dass sowohl der Ausübende als auch das Opfer Hilfe und Unterstützung brauchen.

Dabei ist es im Sinne aller Beteiligten wichtig, dass Sie sich an bestimmte Regeln halten.

- Nehmen Sie Äußerungen von Menschen mit Behinderung ernst
- Sprechen Sie Ihre Wahrnehmungen und Verdachtsmomente mit dem Betreffenden und/oder Ihren Kollegen an
- Ziehen Sie über die Wahrnehmungen Ihren jeweiligen Vorgesetzten ins Vertrauen
- Weisen Sie Ihren Vorgesetzten auf Belastungssituationen hin
- Wenden Sie in konkreten Konfliktsituationen nur defensive Maßnahmen (Boden drücken, Festhalten, ins Time-Out bringen) an
- Dokumentieren Sie den Vorfall und informieren Sie Ihre Kollegen und Ihren Vorgesetzten
- Nehmen Sie Hilfe und Unterstützung in Anspruch, dies wird als Zeichen verantwortlichen Handelns gewertet

Schweigen heißt, einen unheilvollen Zustand weiter zu dulden und ein Tabu fortzusetzen. Wir setzen auf Ihre aktive Mithilfe, damit Gewalt in unserer Institution wirklich zu keinem Tabu wird.

Liebenau im August 2003

Die Leitlinien wurden zwischen Juni 2002 und März 2003 in einem Arbeitskreis entwickelt, diskutiert und ausformuliert.

Begleitend organisierte der Arbeitskreis im Januar 2003 einen Fachtag zum Thema Gewalt, an dem über 130 Mitarbeitende der Liebenau Teilhabe teilgenommen haben.

Die wertvollen Impulse des Fachtages wurden in die Leitlinien eingearbeitet.

Mitglieder des Arbeitskreises waren:

Christine Barth, Wohngruppenleiterin/Rosenharz
Ruth Hofmann, Pädagogischer Fachdienst/Liebenau
Manfred Mitter, Gruppenleiter WfbM/Liebenau
Werner Slabi, Sonderschule Don-Bosco/Hegenberg
Doris Szaukellis, Heilpädagogischer Fachdienst/Hegenberg
Gisela Vetter, Förder- und Betreuungsbereich / Hegenberg
Martina Weisser, Hausleitung St. Hedwig/Bad Wurzach
Markus Wursthorn, Regionalleitung/Region Liebenau-Tettngang

© November 2017

Liebenau Teilhabe gemeinnützige GmbH

Siggenweilerstr. 11 · 88074 Meckenbeuren

www.stiftung-liebenau.de/teilhabe