

Umgang mit Macht - Gewalt - Aggression

Handreichung

Behindertenhilfe/
Psychiatrie

September 2015

www.diakonie-sachsen.de

„Wer dem geringeren
Gewalt tut, lästert dessen
Schöpfer“ Spr. 14,31

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	4
2. Begriffserklärung	5
2.1. Macht	5
2.2. Gewalt	5
2.3. Aggression	6
3. Arbeitshilfe	8
3.1. Haltung	8
3.2. Prävention/Ressourcen	9
3.2.1. Bausteine zur Prävention von Gewalt	9
3.2.2. Die Bedeutung institutioneller Strukturen	11
3.3. (Krisen) Intervention	12
3.4. Nacharbeit/ Reflektion	13
4. Schlussbemerkung	18
5. Anhang/Arbeitshilfen	19
5.1. Begriffsklärungen	19
5.2. Ebenen der Macht	23
5.3. Mögliche Fragen/ Themen zur Diskussion im Team	23
5.4. Aufgaben und Möglichkeiten der Berufsgenossenschaft	24
5.5. Literaturhinweise	24
5.6. Fort- und Weiterbildungen	26

Die blauen Informationsboxen im Text enthalten juristische Hinweise.

Einführung

Die Verletzung und Missachtung der Würde des Menschen ist in der Sozialen Arbeit ein ganz besonders wichtiges Thema – denn sie ist in der strukturellen Asymmetrie zwischen den „Helfern“ und den Schutz- und Hilfebedürftigen bereits angelegt.

Wo fängt Gewalt an? Wer hat Macht? Was bedeutet es, Macht zu haben und wann wird sie missbraucht?

Gewalt begegnet uns in vielen Bereichen unseres Lebens. Sie hat sehr unterschiedliche Formen, die von der brutalen physischen Folter, über subtilen psychischen Terror, bis hin zu einer latenten strukturellen Gewalt reicht, die von ökonomischen Verhältnissen, Gesetzen und Institutionen ausgeht. Strukturelle Gewalt ist sozial und personal nicht sichtbar, sondern bezeichnet die zerstörerische und entfremdende Wirkung, die in Institutionen und Regelsystemen eingeschlossen und legitimiert ist. Über Regeln und Institutionen, über Verwehungen und Zwangslagen wird eine nicht sichtbare Gewalt ausgeübt, die verhindert, dass Menschen ihre potentiellen Möglichkeiten und Lebenschancen leben können. So führt beispielsweise das in Heimen notwendigerweise praktizierte Reglement zu einer Fremdbestimmung, dem die Schutzbefohlenen nicht entfliehen können.

Personale Gewalt ist dagegen an ein handelndes Subjekt gebunden. Beide Grundformen der Gewalt hängen aber eng zusammen. Viele Klientinnen erleben Institutionen und Einrichtungen der Sozialen Arbeit als Instanzen mit Verfügungsgewalt – eine Erfahrung, die sich nicht selten in selbst- oder fremdschädigendem Verhalten entlädt.

In einer Arbeitsgruppe, zusammengesetzt aus Mitarbeitenden aus Behindertenhilfe, Psychiatrie, Wohnstätte, Ambulant betreutem Wohnen und Werkstatt, wurde genau dies intensiv diskutiert um anschließend eine Handreichung zum Umgang mit Macht, Gewalt und Aggression zu erstellen. In dem Prozess wurden zahlreiche Begriffe diskutiert, Fallbeispiele beraten, Praktiker, Theologen und Juristen zu Rate gezogen und verschiedenste vorliegende Handreichungen angeschaut, bewertet und bearbeitet.

Im Ergebnis ist eine Arbeitshilfe entstanden, die keine Grenzen setzen, sondern Dienste und Teams anregen soll, miteinander ins Gespräch zu kommen und in einen Aushandlungsprozess zu treten. Die Handreichung ist zu verstehen als Handwerkszeug, das als Grundlage zur Bearbeitung des Themas dienen kann. Die Themen Macht und Gewalt sollen enttabuisiert werden, um so

einen besseren Schutz für die Klienten aber auch für Mitarbeitende in diakonischen Diensten zu befördern. Eine umfassende Auseinandersetzung mit dem Thema und die Durchführung präventiver Maßnahmen schaffen Sicherheit und Handlungsfähigkeit.

Warum so viele Begriffsklärungen?

Über die Beratung der einzelnen Begriffe und Machtebenen kann man sich intensiv dem Thema nähern. Zur einfacheren Lesart befinden sich nur die Definitionen von Macht, Gewalt und Aggression in der eigentlichen Handreichung, die weiteren Begriffe finden sich im Anhang.

Bei der Definition der Begriffe wurde sehr schnell deutlich, dass es keine abschließenden und allgemeingültigen Erklärungen gibt. Die in dieser Handreichung veröffentlichten sind das Ergebnis des Aushandlungsprozesses in der Arbeitsgruppe.

Kann diese Handreichung so in jedem Dienst Anwendung finden?

Jeder Dienst, jedes Team muss Regeln für die eigene Einrichtung aushandeln, Abläufe entwickeln und bestehende Systeme bewerten, überprüfen und weiter entwickeln. Dies ist ein stetiger Prozess und kann nicht abschließend sein. Haltungen und Regeln müssen immer wieder neu entwickelt werden.

Wir als Diakonische Träger haben eine Verantwortung gegenüber uns anvertrauten und von unserer Unterstützung und Assistenz abhängigen Menschen, aber auch eine Verantwortung für Mitarbeitende in schwierigen Betreuungssituationen. Diese Handreichung soll dabei helfen, eine Kultur des Hinschauens und der Sensibilität zu entwickeln.

Der jüdische Philosoph Emmanuel Levinas (1906 -1993) hat darauf hingewiesen, „dass die Dimension des Ethischen allererst durch die Begegnung von Angesicht zu Angesicht entsteht. Einem anderen Menschen zu begegnen heißt, mit seiner Verletzbarkeit konfrontiert zu werden und für diese eine Verantwortung zu übernehmen.“

2. Begriffsklärung

2.1. Macht

In sozialen und pädagogischen Bereichen ist die Arbeitsbeziehung zwischen MitarbeiterInnen und Klienten immer durch Abhängigkeiten bzw. Abhängigkeitsverhältnisse gekennzeichnet. Diese Abhängigkeiten ergeben sich durch die hierarchischen Strukturen und durch das eigentliche Arbeitsverhältnis, d.h. das Anvertrautsein der Klienten gegenüber den MitarbeiterInnen.

MitarbeiterInnen haben mit ihrem Arbeitsverhältnis die Verantwortung übernommen, die physische und psychische Unversehrtheit der Klienten zu gewährleisten, sie in ihrer Persönlichkeit zu stärken und zu fördern. Diesem Machtverhältnis müssen sie sich bewusst sein.

Die Gradwanderung in der professionellen sozialen Arbeit besteht darin, die Macht anzunehmen, auszuüben, aber nicht zu missbrauchen. Missbrauch von Macht ist immer eine Form von Gewaltausübung.

Machtmissbrauch?

Jemand handelt seiner Betreuungsaufgabe zuwider um sich einen wie auch immer gearteten Vorteil zu beschaffen (Zuwiderhandeln gegenüber dem Dienstvertrag).

Wie wird Macht definiert?

Macht ist die Gesamtheit der Mittel und Kräfte, die einer Person oder Personengruppe zur Verfügung stehen gegenüber einer anderen Person oder Personengruppe.

Als Voraussetzung für ein geregeltes gesellschaftliches Zusammenleben ist Macht sozial notwendig. Macht ist somit ein Überbegriff für Beziehungen, in denen eine oder mehrere Personen das Verhalten und die Regeln des Miteinanders anderer bestimmen.

Macht ist Ausdruck einer sozialen Beziehung und nicht Merkmal eines Beteiligten.

Sich diesem Machtthema in der sozialen Arbeit, bei der alltäglichen Wahrnehmung bewusst zu sein und es nicht zu vernachlässigen, ist notwendig, um den Verstrickungen und Fallen des Machtmissbrauchs zu entgehen.

Der Umgang mit Macht, auf sich selbst und auf den Umgang

mit Klienten/ Beschäftigte/ Betreute bezogen, fordert immer wieder neue Ausgestaltung und Auseinandersetzung. Auf alle Fälle lässt sich mit bewusster Wahrnehmung der Macht diese erst thematisieren.

Beispiele

MACHT

Herr Leise arbeitet in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung, er arbeitet dort schon sehr lange und war immer sehr gerne dort, doch seit einem halben Jahr muss er in einer anderen Gruppe arbeiten und sein neuer Gruppenleiter ist immer gestresst und genervt. Wenn sich Herr Leise aufregt, muss er auf die Toilette und sein Gruppenleiter macht ihn nervös, er muss andauernd auf die Toilette, doch er darf nicht gehen, einmal passierte so schon ein Unglück...

Ist das Machtmissbrauch?

Wer sollte hier reagieren?

Was kann Herr Leise tun? Was braucht er dafür?

MACHT

Frau Siebert möchte gerne einkaufen gehen. Sie liebt die kleinen roten Schokokugeln, doch sie hat ihr Zimmer nicht geputzt, das macht ihr keine Freude und sie bekommt erst ihr Taschengeld, wenn das Zimmer geputzt ist.

Wer legt bei Ihnen fest, wie oft Sie Ihre Wohnung putzen müssen?

Wie würden Sie eine solche Maßregelung empfinden?

Wer könnte bei der Lösungssuche helfen?

Was darf von Mitarbeitenden in einer Wohnstätte bestimmt werden?

2.2. Gewalt

„Die Definitionen dessen, was unter Gewalt zu verstehen ist, sind vielfältig, ihre Grenzen fließend.

Von der WHO wird Gewalt als absichtlicher Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen 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, psychische Schäden, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt.“ definiert.

Vereinfacht ist also unter Gewalt jedes Mittel zu verstehen, welches eingesetzt wird, um einem anderen Menschen den eigenen Willen aufzuzwingen oder etwas machen zu lassen, was er/sie persönlich nicht will. Gewaltausübung ist damit immer auch mit der Durchsetzung von Macht verbunden. Daher findet eine Anwendung von Gewalt oder Entladung von Aggression häufig an jenen Menschen statt, die sich nicht wehren können.“¹

In Pflege und Betreuung kann man zwischen der strukturellen-indirekten und der personalen Gewalt unterscheiden. Die strukturelle- indirekte Gewalt ist gekennzeichnet durch Geräuschlosigkeit und in gewisser Weise von Unsichtbarkeit. Wie etwa in den verschiedenen Formen der Unterbringung (z. B. Pflegeheime, Wohnstätten oder geschlossene Unterbringung nach § 1906 BGB), wo es zum Entzug von Entscheidungsfreiheiten durch die gesellschaftlichen Strukturen kommt, weil ihre Rahmenbedingungen so gestaltet sind. Und es gibt die personale Gewalt, die, wie der Name schon sagt, von einer Person ausgeht und sich direkt und geradewegs an das „Opfer“ wendet, wie z.B. Vernachlässigung, Misshandlung etc.

Beispiele

GEWALT

Peter sitzt im Gemeinschaftsraum, das Fußballspiel ist sehr spannend und sein Lieblingsverein führt, da springt der Zeiger auf die 10, es ist 22:00 Uhr. Frau Müller kommt ins Zimmer, es ist Zeit ins Bett zu gehen, weil, ...ja weil das immer so ist und weil Frau Müllers Dienst um 22:00 Uhr endet. Wie das Fußballspiel ausgeht kann Peter erst am nächsten Morgen in Erfahrung bringen.

Ist das schon Gewalt?
In welcher Form übt Frau Müller Ihre Macht aus?
Wie würde ich selber so etwas empfinden?
Wie könnte Frau Müller auch handeln?

GEWALT

Sabine ist ein schwer-mehrfachbehindertes Mädchen mit teilweise auto- und fremdaggressiven Verhalten, eines

Tages beschwerten sich die Eltern über blaue Flecken am Körper ihres Kindes die so noch nicht aufgetreten sind. Die langjährigen Mitarbeitenden können sich dies zunächst nicht erklären. Allerdings verstärkt seit einigen Wochen ein neuer Kollege das Team.

Was sollten die Mitarbeitenden nun tun?
Welche Aufgaben hat der Träger?
Wie können solche Vorfälle verhindert werden?

2.3. Aggression²

Nähert man sich dem Begriff Aggression, wird schnell klar, dass hier ein komplexes Gebilde vorliegt und auch in dieser Handreichung weiter ausgeführt wird. Zu Beginn wird festgestellt, dass es nicht die eine Aggression, sondern unterschiedliche Formen gibt.

Zu den traditionellen psychologischen Aggressionstheorien gehören die Triebtheorien, die Frustrationstheorien und die Lerntheorien. Hier besteht die Diskussion, ob aggressives Verhalten angeboren, also instinktiv ist, oder ob es sich um eine erlernte Verhaltensweise handelt.

Triebtheorien

Freud ging von zwei Trieben im Menschen aus. Den Lebenstrieb, der für die Energie für Wachstum und Überleben sorgt und den lebenszerstörenden Todestrieb. Die Energie dieses Triebes wird stetig im Körper generiert und sammelt sich dort an. Um ein plötzliches extremes und sozial nicht angepasstes „Entweichen“ dieser Energie zu verhindern, welches in Aggressionen gegen andere nach außen münden würde, sollte diese in kleinen Mengen auf sozial akzeptierte Weise abgegeben werden.

Die vergleichende Verhaltensforschung nimmt ebenso einen angeborenen Trieb an, meint jedoch, dass aggressives Verhalten nicht auf die Zerstörung anderer, sondern, vor allem im Tierreich primär auf die Sicherung von z.B. Nahrung, Lebensraum und Paarung gerichtet ist und damit der Arterhaltung dient (auch Instinkttheorie nach Lorenz).

¹ „Gewalt und Aggression in der Pflege – ein Kurzüberblick –, Hrsg.: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Stand 01/2009

² Psychologisches und pädagogisches Wörterbuch Zimbardo <http://de.wikipedia.org/wiki/Aggression>

Frustrationstheorie

Sie geht davon aus, dass einer Frustration eine Aggression folgen kann (nicht muss). Also, wenn ein Wunsch versagt bleibt, kann eine Verstimmung, ein verbaler oder tätlicher Angriff folgen. Die Stärke der Aggression ist dabei in der Regel proportional zur Stärke der Frustration. Diese nimmt zu, je näher das angestrebte Ziel und je größer das erwartete Glücksgefühl ist. (Dollard, Miller)

Nach Auffassung der Arbeitsgruppe ist es wichtig, an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass Mitarbeitende hinsichtlich möglicher auftretender Frustration bei dem zu betreuenden Klientel sehr sensibel und über mögliche Folgen wie z.B. Auto- und Fremdaggression informiert sein sollten. Hier ist es wichtig nachzuforschen, aufgrund welcher Ursachen die Frustration entstanden ist.

Aggression als erlernte Verhaltensweise

Hier geht man davon aus, dass aggressives Verhalten im Kindesalter durch Beobachtung und Nachahmung/ Imitation erlernt wird (Bandura).

Obwohl die Theorien zum Teil strittig sind und keine allein zur Erklärung von Aggression herangezogen werden kann, wird jedoch deutlich, dass Aggression Bestandteil der menschlichen Entwicklung ist und durch kulturelle und gesellschaftliche Angebote gesteuert werden kann.

Aktuellere Ansätze

Beim Menschen versteht man unter „aggressivem Verhalten“ in erster Linie eine direkte oder indirekte physische und/ oder psychische Schädigung eines Lebewesens oder die Beschädigung eines Gegenstandes³ unabhängig davon, was letztlich Ziel dieser Handlung ist⁴.

Formen der Aggression sind:

1. offene, physische Form (gegenüber Lebewesen): Schlagen, Töten, körperliches Bedrohen, autoaggressiv (gegen sich selbst gerichtet)
2. offene, physische Form (gegenüber unbelebten Objekten): bewusste Verunreinigung, bewusste nachlässige Behandlung von Gegenständen, Sachbeschädigung (u. a.

3. offene, verbale oder nonverbale Form: Beleidigen, Spotten, Gesten und mimische Ausdrucksweisen, Schreien, rohe und bewusst vulgäre Sprachstile und Umgangsformen,
4. verdeckte Form: Phantasien,
5. indirekte Form: Sachbeschädigung (von Gegenständen der Person(en), gegen die sich die Aggression richtet), üble Nachrede, Mobbing, Schikanen, Barrieren errichten,
6. emotionale Form: z.B. Ärger, Wut, Groll, Hass

Typische Aggressionsziele sind zum Beispiel:

1. das Durchsetzen eigener Wünsche und Interessen, die mit Wünschen anderer im Konflikt stehen (z.B. aufgrund Wunsch nach Zuwendung und Aufmerksamkeit)
2. Beachtung durch andere finden (Rangordnung),
3. Reaktion auf Aggression anderer (Abwehr, Notwehr),
4. Vergeltung erlittener Aggressionsakte (Rache).

Beispiele

AGRESSION

Herr Meier muss heute wieder zu Frau Wünsche. Frau Wünsche ist psychisch krank und wird von Herrn Meier ambulant in ihrer eigenen Wohnung betreut. An manchen Tagen geht es ihr sehr schlecht, dann wird sie aggressiv, schlägt um sich und schmeißt Gegenstände durch den Raum. In der letzten Woche wurde Herr Meier dabei am Arm leicht verletzt, jetzt hat er Angst vor dem erneuten Besuch.

Stellt sich Herr Meier unnötig an?
Haben Sie selber schon einmal Gewalt erfahren?
Wie haben Sie gehandelt?
Was hätten Sie sich gewünscht?
Was würden Sie tun wenn Sie ähnliches von einem Kollegen erfahren?

AGGRESSION

Martin Müller besucht täglich den Förder- und Betreuungsbereich, Kritik verträgt er gar nicht, er schmeißt sich dann auf den Boden, schlägt und tritt alle die ihm zu nahe kommen. Die Anderen in der Gruppe haben Angst vor ihm und meiden den Kontakt zu ihm.

Muss hier reagiert werden?

3 nach Merz, F. 1965

4 nach Felson, R. B. 1984.

Wer sollte reagieren?

Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es?

AGRESSION

Herr Kaiser wurde schon häufiger aggressiv, wie es schein aus heiterem Himmel. Im letzten Jahr schnappte er sich plötzlich das Messer vom Tisch und stürzte auf die Mitarbeiterin los. Diese wurde schwer am Hals verletzt. Die physischen Wunden sind lange geheilt, doch die Mitarbeiterin ist immer noch krank geschrieben.

Was kann getan werden um einen solchen Übergriff zu vermeiden?

Welche Hilfe kann die Mitarbeiterin erhalten?

Welche Aufgaben hat der Arbeitgeber?

Welche Schritte können die anderen Mitarbeiter nun präventiv gehen?

3. Arbeitshilfe

3.1. Haltung

Wofür wird eine Haltung gebraucht?

Fragt man nach einer guten Haltung, fällt einem als erstes eine gute Körperhaltung ein. Automatisch richtet man sich auf, schaut zuversichtlich. Genauso wie eine gute Körperhaltung hilft weniger Beschwerden im Bewegungsablauf zu haben, hilft eine im Unternehmen bzw. in der Einrichtung entwickelte und kommunizierte Haltung bzw. Einstellung gegenüber den Themen Macht, Gewalt und Aggressionen beim Umgang mit diesen. Grenzverletzendes Verhalten in unterschiedlichen Ausführungen ist immer wieder ein Thema in den Einrichtungen und Diensten, darüber sollten sich sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst sein.

Was macht Haltung aus?

Stellen Sie sich den Ernstfall vor: In Ihrer Einrichtung, in Ihrem Dienst gab es einen tätlichen Vorfall, der nicht abzusehen war, der die Grenzen der Betroffenen überschritten hat. Neben den Fragen des notwendigen akuten Handelns „Was ist zu tun?“, kommen Fragen hinsichtlich der Vorgeschichte „Hätte der Vorfall vermieden werden können?“ und später „Wie verlief der gesamte Prozess? Sollte die Haltung bzw. die Einstellung aktualisiert werden?“ Diesen Fragen ist ebenfalls sowohl

aus individueller (Mitarbeiter-) Sicht als auch aus Sicht des Unternehmens nachzugehen. Zu beachten sind neben der Fürsorgepflicht auch hier gepflegte Umgangsformen sowie die gegenseitige Wertschätzung aller am Prozess Beteiligten. Unternehmen, denen bewusst ist, dass grenzenverletzendes Verhalten ein Teil der Arbeit bzw. des Erfahrens und Erlebens im Unternehmen sein kann, können sich auf mögliche Überschreitungen besser einstellen. Sie sollten Hinweise und Informationen im Vorfeld thematisieren und nachgehen, Ansprechpartner für Betroffene sein und auch Sicherheit bei der Aufklärung geben und Abläufe gestalten. Hilfreich ist hier pädagogische Grundsätze sowie transparente Regeln zur Prävention und Intervention zu entwickeln und zu verabschieden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit unterschiedlichen Gewalt- und Aggressionsformen sowie Machtverhältnissen in der sozialen Arbeit auseinandergesetzt haben, können Situationen besser einschätzen und sich entsprechend reflektierter verhalten. Dazu gehören auch regelmäßige, begleitete Reflexionen (z.B. im Team oder in

der Supervision) der eigenen Arbeit, „Bewusstwerden der Zielgruppe“, „Wie sehe ich den Klienten?“ oder „Mit welcher Nähe bzw. Distanz begegne ich den Menschen?“.

Eine von den Beteiligten eines Unternehmens entwickelte Haltung kann ein Kompass zur Bestimmung der Position und des weiteren Weges sein. Die Haltung eines Unternehmens kann und sollte sich in dem Leitbild und den Konzeptionen widerspiegeln.

Einrichtungs-Biografiearbeit

Dienste und Einrichtungen können ihre Haltung auch durch „Einrichtungs-Biografiearbeit“ weiter entwickeln. Biografiearbeit ist Erinnerungsarbeit. Das gilt auch für Einrichtungen, die über die schonungslose Aufarbeitung ihrer Geschichte das eigene Selbstverständnis und ihre Identität festigen wollen. Wer waren wir? Was haben wir getan, welche Wertvorstellungen und welches Menschenbild haben uns dabei gelehrt? Wie sah die destruktive Gewalt falscher Ideen bei uns aus? Wie sind wir mit Gewalt und Fremdbestimmung in unserer Geschichte umgegangen? Halten Begriffe wie Partizipation, Wertschätzung, auf Augenhöhe, Dienstleistung statt Maßnahme usw. einer kritischen Prüfung heute stand? Eine Bilanzierung des bisherigen „Lebenswegs“ bis ins Hier und Jetzt zu verfolgen und von diesem Standort aus eine Neudefinition des zukünftigen Arbeitens zu wagen, damit Grenzüberschreitungen so wenig wie möglich geschehen, sind möglicher Gewinn der Mühe.

3.2. Prävention

3.2.1. Bausteine zur Prävention von Gewalt⁵

Grundlegende Bausteine der Prävention sind Information und Aufklärung

Um von vornherein eine vertrauensvolle und offene (Arbeits-) Atmosphäre zu schaffen, werden sowohl die Klienten als auch die Mitarbeitenden verständlich über ihre Rechte und Pflichten informiert.

Außerdem wird über Formen, Hintergründe und Auswirkungen von Gewalt informiert.

Die Aufklärung erfolgt über einen stetigen Prozess durch Belehrung, Weiterbildung, etc.

Den Klienten wird zulässiges und unzulässiges Verhalten bei Bedarf in Gebärdensprache und anderen nonverbalen Kommunikationsformen erklärt.

Schaffen von leicht zugänglichen Beschwerdestellen und transparente Beschwerdestellen

Die Klienten und deren Betreuer/Angehörigen werden informiert und geschult, wie mit Beschwerden umgegangen wird.

Alle Mitarbeitenden wissen, wie mit Beschwerden umgegangen wird. Alle Beteiligte werden motiviert - trotz möglicher Ängste - Instanzen und Wege in Anspruch zu nehmen. Es soll eine konstruktive Beschwerdekultur gepflegt werden, die Fehler als Lernfeld ansieht! Dies schafft Sicherheit. Sie wissen beim richtigen Umgang, dass sie in einem gewissen Rahmen, der die Rechte anderer nicht verletzt, Fehler machen dürfen.

Es wird eine vertrauensvolle Stelle (Beschwerdestelle) eingerichtet, an die sich Klienten, deren Betreuer/Angehörige im Falle eines Machtmissbrauchs wenden können. Diese Stelle wird allen Klienten regelmäßig bei Belehrungen, Bewohnerversammlungen etc. mitgeteilt und im Betreuungsvertrag beschrieben.

Risikoanalyse und Schutzkonzept

Erarbeitung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt. Bevor ein Schutzkonzept erarbeitet werden kann, müssen die Gefahrenpotenziale, Risiken und risikoreiche Situationen analysiert werden. (Diese Erarbeitung muss einzeln und angepasst für jeden Arbeitsbereich erfolgen.) Schutzkonzepte werden akzeptiert und erfolgreich implementiert, wenn alle Betroffenen an der Erarbeitung beteiligt werden. Dieses Konzept schafft Sicherheit und Orientierung für alle sowie insgesamt ein Klima der Offenheit und Transparenz. Die Leitungsebene trägt dafür Verantwortung, dass das entwickelte Schutzkonzept regelmäßig überprüft und fortgeschrieben wird.

Klienten werden verständlich in einer angemessenen Kommunikationsform über das Konzept zum Schutz vor Gewalt informiert.

⁵ frei nach: Der Paritätische, Arbeitshilfe- Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen der Behindertenhilfe, Psychiatrie, Suchthilfe, Straffälligenhilfe, Wohnungslosenhilfe und Selbsthilfe

Umgang mit Nähe und Distanz

Die Reflexion über Nähe und Distanz ist grundsätzlich Bestandteil jeder qualifizierten sozialen Arbeit.

Menschen mit Behinderung verfügen oft nur über eingeschränkte kognitive und/oder sprachliche Fähigkeiten. Sie sprechen oft mittels Körpersprache, um ihre Gefühle und Bedürfnisse mitzuteilen (z.B. umarmen oder streicheln ihr Gegenüber, um ihre Zuneigung auszudrücken).

Im Berufsalltag ist es oft ein Balanceakt, einerseits den hohen Stellenwert der Körpersprache für behinderte Menschen zu berücksichtigen und andererseits achtsam mit den eigenen Grenzen und den Grenzen der Klienten umzugehen. „Alltagsübliche“ Berührungen, die vom Klienten ausgehen oder von ihm/ihr erkennbar gewollt werden, sollten nicht aus falscher Angst unterbunden werden.

Die Reflexion über Nähe und Distanz sollte regelmäßig Bestandteil von Gesprächen und Projekten der täglichen Arbeit sein, sowohl in der Teambesprechung, als auch in Gesprächen mit Klienten:

- Regeln im pädagogischen Alltag festlegen
- Handlungsanleitungen erstellen
- regelmäßige Thematisierung im pädagogischen Alltag (Teambesprechungen)
- Aushandlungsprozess im Team

Mögliche Themen können/sollten sein (Aufzählung nicht abschließend und je nach Arbeitsbereich zu variieren)

- Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Klienten (Wertschätzung, Achtung, Respekt)
- Trennung von persönlichem/privaten und dienstlichem
- Soziale Netzwerke/Kommunikation
- Persönliche Anrede
- Bekleidung pädagogischer Fachkräfte
- Körperliche Zuwendung in der professionellen Arbeit
- Körperpflege/Hygiene
- Wahrung der Privatsphäre
- Sauna und Baden
- Recht auf Selbstbestimmung

Verankern des Umgangs mit Gewalt in Leitbild und Qualitätsmanagement (QM) / Reflexions-, Supervisionskultur etablieren

Die Einrichtung ist verantwortlich für das regelmäßige Überprüfen der Konzeptionen und Leistungsbeschreibungen im Rahmen des QM und für das Schulen der Mitarbeitenden durch Fortbildungen.

Regelmäßige Teambesprechungen und das Angebot von Supervision und Kollegialberatung sind wichtig für Austausch und Offenheit unter Mitarbeitenden und der Leitung. Schutzkonzepte zur Prävention von Gewalt sind im QM verankert.

Die Mitarbeitenden nehmen verpflichtend an externen und internen Fortbildungen zu dem Thema Gewalt teil. Regelmäßige Unterweisungen auf Verhaltens- und Handlungsvorschriften werden in Teambesprechungen integriert. Es steht allen Mitarbeitenden eine Materialsammlung von Fachliteratur zur Verfügung.

Mitarbeitende brauchen entsprechende Kenntnisse nonverbaler Kommunikationsmöglichkeiten und entsprechende Hilfsmittel und Ressourcen um die Klienten entsprechend zu informieren, damit diese ihr Recht auf Selbstbestimmung ausüben können.

Führen einer übersichtlichen Dokumentation

Das Führen einer übersichtlichen, präzisen Dokumentation ist gerade im Umgang mit Gewalt sehr wichtig. Es gibt klare Vorgaben zur Dokumentation, die alle kennen und im QM verankert sind.

Die Erfassung personenbezogener Sicherheitsrisiken steht an erster Stelle um Gewalt vorbeugen zu können.

Selbst wahrgenommene Anhaltspunkte, Beobachtungen und die Gespräche mit den beteiligten Personen sind genau zu dokumentieren. Ereignisdokumentation in Form von Protokollen oder Tabellen geben genau den Ablauf wieder (z.B.: Was ging dem Vorfall voraus, Beschreibung der Situation, Reaktion des MA, äußere Faktoren).

Kultur der Gewaltprävention in der Personalführung

Die Einrichtung weist im Bewerbungsgespräch darauf hin, dass Schutz und Prävention zu Ihren zentralen Anliegen zählen. Bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender werden die Präventions- und Interventionsregeln grundsätzlich besprochen und vermittelt.

Transparenz in den Stellenbeschreibungen und

Handlungsanleitungen im Alltag sind dafür unerlässlich. Es gibt eine klare Beschreibung der Verantwortungs- und Tätigkeitsbereiche von Träger, Leitung, Mitarbeitern und Praktikanten.

Ein kooperativer Leitungsstil gegenüber den Mitarbeitenden, der gleichzeitig fachliche Orientierung und Rückkopplung über die geleistete Arbeit gibt, ist hier von Bedeutung.

Arbeitsverträge-Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor Gewalt

Die Einrichtung verpflichtet ihre Mitarbeitenden grundsätzlich im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen auf einen bestimmten Verhaltenskodex. Dieser Kodex umfasst auch Regelungen zum Schutz der Klienten vor Gewalt.

In einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag können auch allgemeine Ethikrichtlinien und Verabredungen zur gewünschten Arbeitshaltung gegenüber allen Beteiligten aufgenommen werden.

Bewerbungsunterlagen werden genau angesehen und geprüft (z.B.: Beurteilungen, qualifiziertes Arbeitszeugnis, Hinweise auf häufigen Wechsel des Arbeitsfeldes ohne erkennbaren Grund, Hinweise auf Grenzverletzungen, polizeiliches Führungszeugnis).

Wie müssen Betreuungsverträge gestaltet werden?

- möglichst genaue Beschreibung der Kündigungsgründe aufnehmen
- im Ernstfall muss eine Kündigung gerichtlich durchgesetzt werden, das Kostenrisiko ist für den Dienstgeber zu beachten

Sexualpädagogische Konzepte

Ein sexualpädagogisches Konzept unterstützt die Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit der Thematik und die Aushandlung von Regelungen. Die Klienten können ihre eigene Sexualität und einen verantwortungsvollen Umgang damit erlernen. Sie werden befähigt Überschreitungen von Grenzen wahr zu nehmen, sich dagegen zu wehren und lernen auch Grenzen anderer Menschen zu (er-)kennen und zu respektieren.

3.2.2. Die Bedeutung institutioneller Strukturen (nach Ursula Enders/Bernd Eberhardt⁶)

Leistungsstrukturen

- diffuse Leistungsstrukturen begünstigen die unzureichende Wahrnehmung der fachlichen Kontrolle, keine klaren Informationen an Fachaufsicht
- bei klaren Leistungsstrukturen wird Fachaufsicht frühzeitig eingeschaltet
- bei autoritären Leistungsstrukturen werden Entscheidungen vor dem Hintergrund institutioneller Machtstrukturen weniger auf der Basis von Fachlichkeit getroffen
- bei Leugnung von Leitung (heimliche Leitung) kann unsachgemäß informiert bzw. die Fachaufsicht nicht wahrgenommen werden

Teamstrukturen

- bei klaren Teamstrukturen - persönliche, respektvolle, an Fachlichkeit orientierte Zusammenarbeit und Transparenz, auch über Privatkontakte unter Teammitgliedern
- bei diffusen Teamstrukturen erfolgt die Zusammenarbeit in Abhängigkeit von Einzelpersonen mit unzureichender Transparenz,
- autoritäre Teamstrukturen begünstigen die Macht des Stärkeren, Seilschaften

Kooperation

- bei klaren Strukturen erfolgt eine regelmäßig klar strukturierte Kooperation mit anderen Partnern
- bei fehlender Struktur ist die Kooperation abhängig vom Engagement einzelner Personen
- in autoritären Strukturen erfolgt die Kooperation abhängig vom Interesse der Institution/Vernachlässigung der Interessen der Nutzer
- bei unstrukturierten Einrichtungen wird Kooperation vernachlässigt bzw. erfolgt die Kooperation nach Belieben

Konzeption

- in klar strukturierten Einrichtungen bestehen pädagogische Konzepte, Beschwerdemanagement, Rechte der Nutzer auf Selbstbestimmung, Partizipation,

6 2007 „Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe“ in www.zartbitter.de

Förderung der Widerstandskraft gegen Übergriffe

- in autoritären Einrichtungen erfolgt die Erziehung zu blindem Gehorsam, Widerstandskräfte werden geschwächt, kein Beschwerdemanagement, keine wirkliche Partizipation

Räumlichkeiten

- in gut strukturierten Einrichtungen existieren altersgerechte, übersichtlich strukturierte und lebensfrohe gestaltete Räumlichkeiten
- bei unklaren Strukturen hängt die Gestaltung der einzelnen Räume von der Fachlichkeit und dem Engagement einzelner Mitarbeitenden ab
- in autoritär geführten Einrichtungen wird oftmals eine zwanghafte oder dem Nutzer wenig entsprechende Gestaltung der Räume vorgenommen

Institutionelle Regeln

- in klar strukturierten Einrichtungen existieren verbindliche und transparente Qualitätsstandards für den Umgang mit grenzverletzendem Verhalten, es gibt klare schriftlich fixierte Regeln, Widerstandsmöglichkeiten der Nutzer gegenüber Grenzverletzungen werden gefördert
- in autoritär geführten Einrichtungen werden rigide, ideologisch geprägte, von Machtpositionen abhängige institutionelle Standards durchgesetzt, rigide Gruppenregeln
- in unstrukturierten Einrichtungen wirkt die Macht des Stärkeren, nach außen hin scheinbare Gleichberechtigung, keine verbindlichen Gruppenregeln, keine verbindlichen Qualitätsstandards

3.3. (Krisen-) Intervention

Intervention bezeichnet ein zielgerichtetes sozialpädagogisches Eingreifen in einer konkreten, oft akuten Problemlage. Notwendig sein kann dies bei Selbst- oder Fremdgefährdung. Der Mitarbeitende greift dabei mittels Intervention zum Schutz dieser gefährdeten Menschen in den Problemzusammenhang ein, indem er rechtliche oder faktische Maßnahmen, die eine Schädigung verhindern können, einleitet. Die Art der Intervention, das Vorgehen des Mitarbeitenden hängt dabei von der konkreten Problemsituation ab.⁷

Intervention muss in den verschiedenen Fort- und

Weiterbildungen gelernt und eingeübt werden, damit von den Mitarbeitenden kein Machtmissbrauch ausgeht.

Was tun bei Androhung von Gewalt/ Ankündigung von Straftaten, Selbstmord?

Die Anzeige ist immer das letzte Mittel.

Als erstes muss Gefahr abgewendet werden.

Bei einer Morddrohung kann eine einstweilige Verfügung/ Anordnung beantragt werden, die Beantragung erfolgt beim Amtsgericht (zivilrechtlich) oder beim Verwaltungsgericht (Ordnungsrecht)

Sozialpädagogische Eingriffe:

1. Eingreifendes Handeln (Machtgebrauch) kann unvermeidlich und notwendig sein, muss sich aber an strengen Kriterien (Konzept der Einrichtung) messen lassen.
2. Eingriffe dürfen vorhandenes Potential der Selbstbestimmung nicht zerstören. Erniedrigende Eingriffe sind deshalb ebenso illegitim wie alle Versuche, mit Gewaltmitteln Menschen besser oder glücklicher machen zu wollen.
3. Denkbare legitime Ziele von Eingriffen sind dagegen die Abwehr unmittelbar drohender Gefahren.
4. Alle Legitimation von Eingriff steht in der Sozialpädagogik unter dem Vorbehalt, dass er so gering wie möglich ist.
5. In Situationen, die unabweisbar Eingriffe erfordern, muss das vereinbarte Verfahren angewendet werden (Schutzkonzept).
6. Klienten müssen das Recht haben bei unberechtigtem Machtgebrauch/Machtmissbrauch durch Mitarbeitende sich bei einer vertrauensvollen Stelle zu beschweren.

Was tun bei Verdacht von z. B. Gewalt, Missbrauch?

- Bei Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII) besteht die Pflicht der Meldung (hier: Meldung beim Jugendamt).
- Bei Erwachsenenwohlgefährdung muss der Dienstgeber abwägen, je nach Fall ist eine Anzeige geboten (Ist damit zu rechnen, dass eine entsprechende Tat wieder geschieht?)

3.4. Nacharbeit/Reflektion

Nach Gewaltereignissen findet immer eine nachgehende Bearbeitung statt, die sich um die Begleiterscheinungen und die Folgen kümmert. Deshalb sollte jede Dienststelle ein Nachsorgekonzept haben, welches sich auf die Verletzungen und Übergriffe zwischen Mitarbeitenden und Klient, Klient und Klient und von Klient gegenüber Mitarbeitenden bezieht. Es sollte folgende Aspekte berücksichtigen:

Information an den Vorgesetzten und Einleiten erster Schritte

Alle Leitungspersonen haben Verantwortung für die Wahrung der Rechte aller Beteiligten, sowohl Klienten als auch Mitarbeitende. Die Führung zu allen weiteren Schritten, vor allem zur Klärung des Falles, liegt in der Leitung (soweit der Verdacht die Leitung nicht selbst betrifft).

Nach einem Vorfall informiert der betroffene **Mitarbeitende** seinen Vorgesetzten.

Nach einem Vorfall vertraut sich der betroffene **Klient** einer Vertrauensperson an. Nach Absprache informiert die Vertrauensperson den Vorgesetzten. Der Vorfall muss von der Vertrauensperson protokolliert werden. Sie entscheidet das weitere Vorgehen.

Dem Betroffenen Unterstützung anbieten. Gesprächsbereit sein, aber nicht mit Fragen bedrängen. Betroffener kann über Erlebnisse berichten, muss aber nicht. Es muss nach Gründen gesucht werden ohne Schuld zuzuweisen. Den Gründen des Auslösers wird nachgegangen und es müssen Wege zur Beseitigung gefunden werden. Evtl. professionelle externe Fachkraft zur Klärung zu beauftragen.

Die Klienten, welche in einer Beziehung zum Beteiligten stehen, erhalten Gesprächs- und Unterstützungsangebote.

Klienten, welche Verletzungen aufweisen, werden dem Arzt vorgestellt. Sie sollten stets begleitet werden. Bei Bedarf erhält er psychische und medizinische Unterstützung und es müssen Therapien z.B. Psychotherapie, Traumatherapie und Beratungsangebote vorgehalten und angeboten werden.

Mitarbeitende, welche Verletzungen aufweisen, müssen dem Durchgangsarzt vorgestellt werden. Aufgrund von evtl. Schock sollte der Mitarbeitende begleitet werden. Auch eine evtl. Fahruntüchtigkeit ist zu beachten.

Die Verletzung (evtl. psychische Spätfolgen) ist im Unfallbuch einzutragen. Durch die BGW kann psychologische Betreuung erfolgen.

Dokumentation und Auswertung von schwerwiegenden Übergriffen

Bei schwerwiegenden Fällen muss der Übergriff lückenlos dokumentiert werden. Dies dient zur rechtlichen Absicherung der beteiligten Personen (vor allem wenn es Verletzte gab).

Es sollten eine Sachdokumentation und eine Reflektionsdokumentation durchgeführt werden. Dabei muss unterschieden werden, ob es sich um Fakten oder Vermutungen handelt.

In der Sachdokumentation sind folgende Dinge aufzuführen:

- Datum, Uhrzeit, Örtlichkeit, Name des Betroffenen, Name des Täters, Anlass, Beschreibung der Situation, Namen von Zeugen, Art des Übergriffes, Fakten, Vermutungen

In der Reflektionsdokumentation sind folgende Dinge aufzuführen:

- Was wurde beobachtet?
- Was lösen Beobachtungen aus?
- Was hat mir der Betroffene erzählt?
- Mit wem habe ich Beobachtungen ausgetauscht?
- Welche Veränderungen wünsche ich?
- Welches Fazit ziehe ich aus der Dokumentation?
- Was sind die nächsten Schritte?

Die Leitung trägt Sorge, dass die Dokumentation (und evtl. Berichterstattung) in sachlicher Form erfolgt und Abwertungen oder Ausgrenzungen unterbleiben.

Bei der Weitergabe von Informationen von Klienten ist der Datenschutz zu beachten.

Dokumentation (einer Krisensituation)

- Die Dokumentation ist elementar.
- Die Form ist sekundär, es gibt keine Vorschriften.
- Die Dokumentation sollte möglichst zeitnah, ausführlich und aussagekräftig sein (sie muss plausibel sein).
- Die Dokumentation sollte handschriftlich unterschrieben werden und möglichst vom Dienstgeber/einem Kollegen gegengezeichnet werden.
- Der Dienstgeber kann ein Formular zur Verfügung stellen, dies kann hilfreich sein, damit keine Angaben vergessen werden.

Information an das Team

Ein gemeinsamer Austausch mit dem gesamten Team ist zur Klärung des Vorfalls und im Hinblick auf die Präventionsarbeit bedeutend. Deshalb sollten die Teammitglieder sofort informiert werden. Es sollte nicht bis zur nächsten Teamberatung gewartet werden. Der Vorfall muss thematisiert werden, um erneute Vorfälle zu vermeiden.

Im Protokoll sollte festgehalten werden:

- Wie ist es zur Eskalation gekommen?
- Wer war an dieser beteiligt?
- Wurde das Fehlverhalten rechtzeitig erkannt oder gab es möglicherweise bereits frühere Hinweise, die nicht erkannt oder denen nicht nachgegangen wurde?
- An welchem Punkt haben die Mitarbeiter interveniert und in welcher Form?
- Gab es im Vorfeld schon ähnliche Situationen?
- Welche Rahmenbedingungen im Team bzw. in der Einrichtung haben möglicherweise das Fehlverhalten mit begünstigt bzw. ermöglicht?
- Wie kann zukünftig in einer solchen Situation deeskalierend gehandelt werden?
- Welche Vorgehensweise war wirksam und sollte auch zukünftig Anwendung finden?
- Wie können die persönlichen Haltungen und Handlungsweisen überprüft werden?
- Hätte es Handlungsalternativen gegeben?
- Welche Unterstützung benötigen die Klienten, ggf. auch die betroffenen Eltern/ Betreuer zur Verarbeitung des Vorfalls?
- Welche Unterstützung benötigt das Team?
- Wie geht es den beteiligten Mitarbeitern?
- Müssen weitere Personen oder Institutionen informiert werden?

Wann liegt eine Straftat vor?

Eine Straftat liegt vor, wenn drei Voraussetzungen erfüllt werden:

- Tatbestand (des Strafgesetzbuches), mit Vorsatz oder fahrlässig
- Rechtfertigung liegt nicht vor (z.B. Handeln in Notwehr als Rechtfertigung)
- schuldhaftes Handeln (Schuldfähigkeit des Täters)

Schwerwiegende Vorkommnisse werden weiteren Dienststellen mitgeteilt:

- der Geschäftsleitung: bei strafbarem Verhalten wie sexuellem Missbrauch, Nötigung, Vergewaltigung, vorsätzlicher oder fahrlässiger Körperverletzung, Misshandlung, Beleidigung, übler Nachrede, Verleumdung, unterlassener Hilfeleistung, Bedrohung, Diebstahl, Unterschlagung, Raub, Erpressung, Fälschung von Urkunden, vorsätzlicher Sachbeschädigung, Bestechung
- den gesetzlichen Betreuern/ Eltern: siehe Geschäftsleitung
- den Kostenträgern (bei schwerwiegenden Fällen)
- der BGW (bei schwerwiegenden Fällen)

Wann muss eine Anzeige erfolgen?

- Das Strafrecht sollte immer erst genutzt werden, wenn nichts anderes greift (ultima ratio = letzter Lösungsweg, das letzte Mittel oder der letzte Ausweg), wie z.B. das Zivilrecht, das Arbeitsrecht oder das Verwaltungsrecht.
- Für bestimmte Strafverfolgungen muss eine Strafanzeige vorliegen (Anzeige/Strafantrag durch das Opfer bei sogenannten Antragsdelikten).
- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet eine Strafanzeige zu stellen.
- Bei Officialdelikten muss die Staatsanwaltschaft auch ohne Strafantrag tätig werden (ein Officialdelikt ist eine Straftat, die die Staatsanwaltschaft von Amts wegen verfolgen muss).
- Eine Anzeigepflicht besteht nur bei wenigen Straftaten (nach §138 Strafgesetzbuch), wie z.B. geplanter Mord/Totschlag, Raub, räuberische Erpressung (Hochverrat, Landesverrat, Völkermord,...).

Wo wird eine Anzeige gestellt?

Eine Anzeige kann gestellt werden bei dem/r:

- Amtsgericht
- Polizei
- Staatsanwaltschaft

Reflektion der Wohn- und Arbeitsplatzgestaltung / Überprüfung der Strukturen

Die Strukturen und Regeln der Einrichtungen sollten überprüft und ggf. geändert werden. Zur Reduzierung von Übergriffen durch **Klienten** müssen evtl. folgende Maßnahmen eingeleitet werden z.B.

- Prüfung personeller Ausstattung
- intensive Einweisung neuer Mitarbeiter
- Vermeidung von Alleinarbeit
- Schaffung von ausreichenden Kommunikations- und Reflektionsmöglichkeiten
- Überprüfung der räumlichen Verhältnisse, Arbeitsplatzgestaltung
- Stressoren reduzieren (Lärm, Enge, Dunkelheit)
- Rückzugsmöglichkeiten schaffen
- Erstellung von Verhaltensanweisungen und Notfallplänen
- Alarmierungsmöglichkeiten gewährleisten
- Fluchtmöglichkeiten gewährleisten
- Geeignete Kleiderordnung vorgeben (flache Schuhe, geschlossene Kleidung, mind. knielange Röcke, etc.)
- Verletzungsgefahren durch z.B. Uhren/ Schmuck/ Fingernägel berücksichtigen
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Impfprophylaxe durchführen
- Schutz besonderer Personengruppen z.B. Schwangere berücksichtigen

Die Strukturen und Regeln der Einrichtungen sollten überprüft und ggf. geändert werden. Zur Reduzierung von Übergriffen durch **Mitarbeitende** müssen evtl. folgende Maßnahmen eingeleitet werden z.B.

- Überprüfung des Umgangs mit Hausordnungen und Plänen
- Stressoren reduzieren (Lärm, Enge, Dunkelheit)
- Rückzugsmöglichkeiten schaffen
- Fluchtmöglichkeiten gewährleisten
- Überprüfung der im Kapitel „Prävention“ beschriebenen Maßnahmen

Evaluation des Leitfadens und der Gefährdungsbeurteilungen

Es wird geprüft, ob der Leitfaden und die Gefährdungsbeurteilungen überarbeitet werden müssen, dabei wird überlegt:

- Was wollen wir in Zukunft erreichen, was verhindern?
- Welche Konsequenzen sind in Hinblick auf die zukünftige

Arbeit zu ziehen?

- Welche Maßnahmen müssen getroffen werden?
- Sind die getroffenen Maßnahmen wirksam?
- Überprüfung der Korrekturmaßnahmen

Beschwerdemanagement

Überprüfen, ob der **Klient** unabhängige Beschwerdestellen (Einrichtungsleitung, Träger der Einrichtung, Heimbeirat, Werkstatttrat, Heimaufsicht, Sozialhilfeträger, Verbraucherberatung) der Einrichtung kennt, den Umgang mit Beschwerden weiß sowie ausreichend über Wege des Beschwerdeverfahrens informiert ist.

Dem **Mitarbeitenden** anbieten, dass er sich Rat und Hilfe bei der Mitarbeitervertretung oder dem Vertrauensmitarbeiter holen kann.

Rechtsberatung gibt es zu

- Täter- Opfer- Ausgleich
- Zeugenschutzgesetz
- Gewaltschutzgesetz
- Opferschutz
- Nebenklage
- Schmerzensgeld
- Schadensersatz

Seit Juni 2009 führen im Rahmen eines Modellprojektes Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in mehreren sächsischen Städten eine grundsätzlich kostenfreie Rechtsberatung für einkommensschwache Bürger durch.

Opferhilfe

In den fünf Polizeidirektionen des Freistaates Sachsen wurden Opferschutzbeauftragte eingesetzt. Sie sind Ansprechpartner für die Polizeibeamten auf den Polizeirevieren sowie für externe Opferberatungsorganisationen. Sie agieren in regionalen Netzwerken zum Opferschutz und der Opferhilfe und werden als Multiplikator tätig.

Weiterhin kann sich Hilfe über den Opfernotruf 069- 653 003 99 oder www.opferhilfe-sachsen.de geholt werden.

Sie geben Auskunft über:

- polizeiliche und gerichtliche Verfahren
- Rechte als Opfer
- Anzeigenerstattung
- Finanzielle Leistungen
- Zeugenbegleitung

Gewaltausübung eines Mitarbeiters gegenüber einem Klienten?

Arbeitsrechtliche Bestimmungen/Möglichkeiten

Es besteht eine besondere Einstandspflicht im Rahmen von Betreuungsverträgen, diese kann auch in Beratungsstellen entstehen

- Gefahren sind abzuwenden
- es ist in besonderer Art für das Wohl zu sorgen
- Der Dienstherr bzw. der Dienstnehmer können bei Unterlassung (z.B. wegen Körperverletzung durch Unterlassung) strafrechtlich belangt werden.
- Je konkreter Regelungen bzw. Anweisungen gefasst werden, desto eher kann bei Verstößen vorgegangen werden (Ordnungen, Qualitätsrichtlinien, Stellenbeschreibungen, etc.).
- Bevor arbeitsrechtliche Mittel angewendet werden, ist es ratsam ,sich rechtlich beraten zu lassen.
- Eine Strafanzeige kann das geeignete Mittel sein, der Dienstgeber ist aber grundsätzlich nicht verpflichtet dazu.
- Eine plausible Morddrohung muss zur Anzeige kommen.

Ermahnung:

Der Arbeitgeber kann eine Ermahnung aussprechen und diese in die Personalakte aufnehmen. Diese hat keine arbeitsrechtliche Konsequenz.

Abmahnung:

- Bevor eine Abmahnung ausgesprochen wird muss der Mitarbeiter gehört werden.
- Eine Abmahnung muss innerhalb einer angemessenen Zeit erfolgen, ansonsten besteht das Risiko der Verwirkung.
- Die MAV muss nicht informiert werden.
- Eine Abmahnung erlischt nicht automatisch, kann aber nach Ablauf einer bestimmten Frist vom Arbeitgeber gelöscht werden, darf dann aber auch nicht wieder hervor genommen werden.
- Zu viele Abmahnungen verirken eine entsprechende Kündigung. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber die Abmahnung nicht ernst meint, möglich wäre in diesem Fall ein protokolliertes Gespräch mit dem Mitarbeiter zu führen, in dem klar gestellt wird, dass im Wiederholungsfall die Kündigung ausgesprochen wird.
- Wurde bereits eine Abmahnung ausgesprochen, kann für dieses konkrete Fehlverhalten keine Kündigung ausgesprochen werden.

Suspendierung:

Dafür muss es gravierende Gründe geben Der Mitarbeiter hat grundsätzlich ein Recht auf Beschäftigung und kann dieses auch einklagen. Erfolgt die Suspendierung zu Unrecht, kann der Mitarbeiter ggf. Schadenersatz fordern.

Kündigung:

- Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, muss der Mitarbeiter gehört werden.
- Das Kündigungsschutzkonzept beschreibt, wann Kündigungen nicht ausgesprochen werden dürfen.
- Die Prüfung der Wirksamkeit einer Kündigung erfolgt in drei Schritten:
 1. Liegt eine Pflichtverletzung vor? Eine willentliche Handlung durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten? (z.B. Beleidigung, Diebstahl, Tötlichkeiten, Arbeitsverweigerung); Welche Pflichten wurden verletzt? Ist die Pflichtverletzung besonders gravierend oder zu vernachlässigen?
 2. Es muss in der Regel eine Abmahnung vorliegen. (diese ist nur bei besonderer Schwere der Tat entbehrlich)
 3. Interessensabwägung: Die Angemessenheit ist zu prüfen und die Möglichkeit anderer Mittel
- Der Arbeitgeber hat die Beweislast.
- Das wirtschaftliche Risiko des Arbeitgebers liegt auch in der Dauer des Verfahrens.
- Eine außerordentliche Kündigung muss innerhalb von 14 Tagen nach bekannt werden ausgesprochen werden (in Schriftform beim Mitarbeiter eingehen).
- Es kann auch eine Verdachtskündigung ausgesprochen werden, problematisch ist häufig die Beweisführung.
- Vor dem Aussprechen einer Kündigung muss die MAV gehört werden, diese hat in der Regel 14 Tage Zeit zu reagieren, erfolgt dies nicht in der vorgegebenen Frist ist von der Zustimmung auszugehen. Bei einer Außerordentlichen Kündigung kann der Arbeitgeber die Frist verkürzen.

Sonstige mögliche Schritte

Einbeziehung externer Fachstellen/ Krisenbewältigung

- Anbieten von Supervision evt. Einzelsupervision
- Fort- und Weiterbildung zu Themen: Deeskalationstraining; Gesprächsführung in Konfliktsituationen
- Erlernen von verschiedenen Befreiungstechniken
- Schulung zur Durchführung von Auffanggesprächen für Vorgesetzte

Umgehen mit rechtlichen Aspekten

Einholen von spezifischen Rechtsfragen im Hinblick auf die jeweiligen Rechtsgebiete (Betreuungsrecht, Unterbringungsrecht, Arbeitsrecht)

Konsultationsverfahren für den Umgang mit Sanktionen

Einbeziehung von Aufsichtsbehörden

Einschalten von Aufsichtsbehörden wie z.B den Kostenträger. Soweit Vorfälle einer dem Wohnbetreuungsvertragsgesetz (WVBVG) unterliegenden Dienststelle auftreten, ist es empfehlenswert die Heimaufsicht zu informieren.

Zivilrechtliche Beurteilung

Gewalttätige Vorfälle können Schadenersatzansprüche auslösen. Dies meint den Ausgleich von Sachschäden, Wertverlusten, Kosten von Krankenhausbehandlungen, Übernahme von Unterhaltsverpflichtungen.

Für den Fall, das Mitarbeitende den Schaden verursachen, gibt es einen Versicherungsschutz über eine Betriebshaftpflichtversicherung. Die Versicherung tritt allerdings nicht bei vorsätzlichen Rechtsverletzungen ein.

Umgang mit den Medien

Bei möglichen Nachfragen der Medien/Presse sollte diese an die Geschäftsleitung verwiesen werden.

Presse oder andere Medien sollten nur nach sorgfältiger Vorklärung und bei unbedingter Notwendigkeit über die Pressestelle, oder andere verantwortliche Stellen/ Mitarbeitende im Unternehmen mit Informationen oder Erklärungen, bedient werden.

Gewaltanwendung durch einen Klienten gegenüber einem Mitarbeiter?

Arbeitsrechtliche Bestimmungen/Möglichkeiten

- Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer eine Schutzpflicht. Er hat die Unversehrtheit der Mitarbeiter sicher zu stellen.
- Nach §§ 617, 618 BGB sind die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters zu schützen.
- Die Regelungen nach § 1 (4) AVR sind sehr allgemein.
- Der Arbeitgeber/Dienstgeber muss zum Schutz des Mitarbeiters Maßnahmen ergreifen (z.B. zu zweit arbeiten).
- Der Mitarbeiter muss dazu den Dienstgeber über entsprechende Vorfälle informieren.
- Die Mitarbeitervertretung (MAV) hat im Rahmen ihrer Möglichkeiten für Maßnahmen des Arbeiterschutzes zu sorgen.
- Ggf. Kündigung des Betreuungsverhältnisses

4. Schlussbemerkungen

Im Mai 2011 führte das Diakonische Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen e.V. in Kooperation mit der Kinderarche Sachsen e.V. einen Fachtag „Macht macht MACHT? Vom Umgang mit Macht und Abhängigkeit in diakonische Strukturen und Organisationen“ durch. Viele diakonische Einrichtungen und Dienste äußerten daraufhin, dass auch sie Notwendigkeit in der Arbeit mit und zu diesem Thema sehen. In der Arbeitsgruppe „Kinderschutz“ im Diakonischen Werk entstand daraufhin eine „Empfehlung zum Umgang mit Grenzen verletzendem Verhalten in Einrichtungen der Diakonie Sachsen“, welche im Juli 2013 vom Vorstand bestätigt und mit Rundschreiben 10/2014 an die Diakonischen Träger in Sachsen versendet wurde. Zusätzlich bestand in den Arbeitsfeldern der Behindertenhilfe der Wunsch, das Thema im speziellen aus der Behindertenhilfe, mit dem Focus auf Erwachsene Klienten intensiver zu bearbeiten und so begann die Arbeitsgruppe „Erwachsenenwohlgefährdung“ im November 2013 ihre Arbeit, mit dem Ziel eine Handreichung zu erstellen und einen Fachtag zum Thema vorzubereiten. Sehr schnell wurde aus dem Titel „Erwachsenenwohlgefährdung“ der Titel „Umgang mit Macht – Gewalt und Aggression“.

In fast zwei Jahren, in 12 Arbeitstreffen und zahlreichen „Hausaufgaben“ erarbeiteten die Mitglieder der Arbeitsgruppe die nun vorliegende Handreichung. Dafür gilt ihnen ganz besonderer Dank.

Der Wunsch der Mitglieder der Arbeitsgruppe ist es mit dieser Handreichung ein Tabuthema aufzubrechen, zur Diskussion anzuregen und zu einer wirksamen Prävention beizutragen. Eine Kultur des Hinschauens und der Verantwortungsübernahme soll befördert und gestärkt werden.

Herausgeber:

Diakonisches Amt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens e.V.

Verantwortlich:

Dorothee Wiedmann

dorothee.wiedmann@diakonie-sachsen.de

Autorinnen/Autoren der Arbeitsgruppe:

Elke Hennig; Diakoniewerk Oberlausitz e.V.; FBB in der WfbM Löbau
Wolfgang Kraher; Diakonisches Werk Auerbach; STWST Grünbach
Gabriele Ruder-Danz; Ev. Behindertenhilfe Dresden und Umland gGmbH; Weißiger Werkstätten
Ulrike Schöne; Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig e.V.; AbW cpk Leipzig
Ilka Zingel; Ev. Behindertenhilfe Dresden und Umland gGmbH; AWG und AbW

Themenbezogene Unterstützung erfolgte durch:

Kerstin Jahn; Diakonisches Amt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
Roswitha Mildner, Diakonisches Amt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
Matthias Dieter, Diakonisches Amt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
Matthias Bitzmann, Diakonisches Amt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
René Lange, Diakonisches Amt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

5. Anhang/Arbeitshilfen

5.1. Begriffsklärungen (weiterführend aus 2. Begriffsklärung)

Die Erklärungen der Begriffe sind das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses in der Arbeitsgruppe. Den Teilnehmenden wurde in den Beratungen bewusst, wie hilfreich es in dem Prozess sein kann, sich in eine solche Diskussion zu begeben. Teams sollen ermuntert werden, sich in einen solchen Prozess zu begeben, um sich auf diese Weise dem Thema zu nähern und eine eigene Sichtweise bzw. eine gemeinsame im Team zu erlangen.

Macht

Beispiele aus den verschiedenen Lebensbereichen in Pflege und Betreuung.

1. Kommunikation:

- respektlose, despektierliche Sprache, wie unaufgefordertes „Duzen“, Sprechverbot, Bevormundung, Nichtbeachtung, Bedrohung und Erpressung (etwa, „wenn Sie jetzt nicht . . . , dann gibt es . . .“);

2. Mobilität:

- Freiheitsbeschränkung durch Fixierung, Liegenlassen im Bett, unangemessene Formen der Berührung, Zwangsmobilisation, Ruhigstellung usw.;

3. Körperpflege:

- Erzwingen eigener Hygienevorstellungen, würdelose Hygieneassistenz, Unterwerfung von Klienten an organisatorische Bedingungen, ungewollte Rasur usw.;

4. Nahrungsreichung:

- Missachtung von gewöhnten Ess-Sitten, Einflößen von Nahrung, nicht ausreichende Nahrung usw.;

5. Sexualität:

- Freundschaften verhindern oder unterbinden, Schamgefühl verletzen, anzügliche Bemerkungen, sexuelle Gewalt, Missachtung von Intimität usw.;

6. Lebensfeld und Tagesgestaltung:

- Missachtung der Privatsphäre (z. B. nicht anklopfen), Aufzwingen bestimmter Tätigkeiten, Wecken nach Organisationsbedürfnissen und

nicht nach individuellem Bedarf, Verkümmern lassen des sozialen Umfeldes usw.;

7. Teilhabe und Emanzipation:

- Missachtung von religiöser Praxis und Spiritualität, Einrichten fester Besuchszeiten, reizarmes Umfeld, Dauerberieselung durch Radio oder Fernseher, sich um die Menschen nicht kümmern usw.;

8. Umgang mit exponierten Verhaltensmuster:

- z. B. aktive Anwendung von Gewalt in Verbindung mit Gewaltabwehr;

Persönliches Menschenbild

Jeder Mensch hat sein persönliches Menschenbild, entwickelt und geformt durch Sozialisation, Erziehung, aktuelle gesellschaftliche Normen, persönliche Bildung und religiöse (oder andere) Überzeugungen, welches den Umgang im privaten wie im professionellen Bereich bestimmt. Die Ausübung von Macht und Gewalt wird direkt vom persönlichen Menschenbild geleitet und getragen.

Welche Bedeutung hat das christliche Menschenbild in Bezug auf unser pädagogisches Handeln? Was bedeutet dies für unser Tun?

Persönlichkeit/ persönliche Erfolge/ persönliche Werte/ Persönliche Integrität

Persönlichkeit ist die Gesamtheit der persönlichen (charakteristischen, individuellen) Eigenschaften eines Menschen, wobei der Charakter durch genetische Anlagen vorgegeben und durch Erziehung geprägt wird. Die Identität eines Menschen wird ständig neu definiert und durch alles was einem Menschen passiert, begegnet weiter entwickelt. Durch die jeweilige Persönlichkeit eines Mitarbeitenden bekommt soziale Arbeit eine individuelle Prägung. Erfolg wird immer persönlich definiert. Jeder Mensch empfindet anderes als Erfolg.

Werte werden durch die eigene Geschichte und Sozialisation beeinflusst und geprägt. Zum Erkennen des eigenen Wertes wird die Rückmeldung von anderen Menschen gebraucht. Integrität beinhaltet im ethischen Sinne die möglichst weitgehende Übereinstimmung zwischen den eigenen Idealen und Werten und der tatsächlichen Lebenspraxis.

Rolle/ Status – Rollenverständnis

Jeder Mensch nimmt im Leben viele verschiedene Rollen ein, zum großen Teil die Rolle, die jeweils erwartet wird. Jede Rolle hat einen systemischen Bezug. Rollenkonflikte entstehen, wenn die Erwartungen an eine Rolle unterschiedlich sind oder wenn verschiedene Rollen gleichzeitig bedient werden müssen (z.B. Mitarbeiter, Angehöriger, Vorgesetzter).

Trägerphilosophie

Das Leitbild eines Trägers fordert von den Mitarbeitenden bestimmte Einstellungen und Werte. Somit wird schon vor der Einstellung vom Arbeitgeber Macht ausgeübt (Macht nicht im negativen Sinne). Schon im Einstellungsgespräch aber auch im laufenden Arbeitsprozess müssen diese Forderungen klar beschrieben und besprochen werden. Der Träger hat mit dieser Macht eine große Verantwortung.

Pädagogische Konzepte

Leitlinien und pädagogische Konzepte dienen als direkte Handlungsanleitungen und üben somit sehr viel mittelbare sowie unmittelbare Macht auf die Mitarbeitenden aus. Bei der gemeinsamen Konzepterstellung und Fortschreibung können und sollten alle Mitarbeitenden beteiligt werden. Somit werden sie an der Machtgestaltung beteiligt. (Macht nicht im negativen Sinne, sondern als Chance und Hilfe)

Verantwortung

Verantwortung ist die Verpflichtung, für etwas Geschehenes einzustehen (und sich zu verantworten). Handlungen und ihre Folgen können je nach gesellschaftlicher Praxis und Wertesystem für den Verantwortlichen zu Konsequenzen wie Lob, Tadel, Belohnung, Bestrafung oder Forderung nach Ersatzleistungen führen. Die Verantwortung kann juristischen Ursprungs sein und somit rechtliche Konsequenzen hervorrufen. Bei Verantwortung aus moralischen/ ethischen/ religiösen Ursprung erfolgen die Konsequenzen auf dieser Ebene. Häufig decken, überschneiden sich diese Verantwortungen.

Selbstbestimmung

Selbstbestimmung beinhaltet, dass ein Mensch nach freiem Willen über sein Leben entscheiden kann (vgl. Entscheidungsfreiheit, Autonomie, Ungebundenheit, Unabhängigkeit). Die Freiheit des Einzelnen endet allerdings dabei dort, wo die Freiheit eines anderen Menschen beginnt. Die Selbstbestimmung des Einzelnen ist dabei abhängig von dem geltenden gesellschaftlichen Werte- und Normsystem und den strukturellen Rahmenbedingungen.

Gesellschaftliche Werte

Werte basieren auf individueller und sozialer Einschätzung von dem was als erstrebenswert, gut, bereichernd, nützlich und fördernd angesehen wird. Sie geben generelle Orientierung im menschlichen Handeln individuell bzw. in einer Gesellschaft. Insofern stellen sie soziale Normen dar, wenngleich Werte weiter greifen und weniger einengenden Orientierungsrahmen geben als soziale Normen. Es gibt Werte in verschiedenen Bereichen, z.B. religiöse, soziale, materielle. Sie sind einem mehr oder weniger dynamischen Wandel unterworfen und werden i.d.R über die Sozialisation an nachfolgende Generationen weiter gegeben.

Normen verstehen sich eher als Verhaltensregeln die bei der stringenten Anwendung zu Werten werden. Normen sind eher situativ auf Handeln bezogen. Normen regeln menschliches Handeln und erheben den Anspruch verfolgt zu werden. Dies ist nur so lang sinnvoll, wie diesen Normen auch Grundwerte zu Grunde liegen (z.B. Ehrlichkeit, Treue, gewaltfreie Erziehung). Gesellschaftliche Werte drücken sich in sozialen Normen aus.

Werte sind für das Selbstverständnis von Individuen und Kollektiven gleichermaßen konstitutiv.

Persönliches Verständnis von Erziehung/ Betreuung

Das persönliche Verständnis zu Erziehung/ Betreuung ist stark geprägt von der selbst erfahrenen Erziehung und wird weiter entwickelt durch erfahrene Bildung und Reflektion. Der Erziehungsstil beeinflusst den Umgang mit und die Ausübung von Macht und Gewalt.

Erziehungsstile nach K. Lewin:

demokratisch (sozial-integrativ): (Der Umgang mit anderen Menschen ist meist demokratisch)

autoritär: (Wer mit Gewalt erzogen wurde, wendet diese selber häufig an)

laissez-fair: (Gewalt kann durch Hilflosigkeit entstehen, es fehlen Regeln, Klarheit)

Gewaltverzicht ist lernbar, auch bei Erziehung, in der Gewalt eine Rolle spielte.

Institutionelle Strukturen

Man versteht darunter ein Regelsystem, das soziales Verhalten und Handeln von Individuen, Gruppen und Gemeinschaften in einer Weise formt, stabilisiert und lenkt, wodurch es im Ergebnis für andere Interaktionsteilnehmer erwartbar wird. Im weiteren Sinne werden unter Institutionen auch feste gesellschaftliche Einrichtungen wie Behörden, Gerichte, Universitäten und Schulen verstanden. Institutionen rufen eine bestimmte soziale Ordnung hervor. Institutionen leiten das Handeln von Menschen, beschränken die Willkür des individuellen Handelns, definieren den gemeinsamen Handlungsrahmen und mit ihm verbundene Verpflichtungen. Zu diesem Regelsatz bilden sich zugehörige Legitimierungsstrategien und Sanktionsmechanismen heraus. Institutionen haben Einfluss auf die Effizienz und Kreativität des menschlichen bzw. organisatorischen Zusammenwirkens und können positive oder auch negative Effekte auf die Entwicklung dieser haben.

Gesellschaftliches Menschenbild

Das Menschenbild bezeichnet im Allgemeinen die Vorstellung, die jemand vom Wesen des Menschen hat im Sinne eines Selbst- und Fremdbildes. Es gibt kein allein gültiges Menschenbild, sondern unterschiedliche Menschenbilder. Menschenbilder sind stets als Konstruktionen zu betrachten. Der Prozess ihrer Veränderung verweist auf den Wandel von menschlichen Selbstverständnissen und spiegelt gesamtgesellschaftliche Veränderungen wider (vgl.: <http://www.bpb.de/apuz/166645/menschenbilder-der-moderne?p=all>).

Mit Bezug zum persönlichen Menschenbild, dass auch als ein Gefüge von persönlichen Einstellungen definiert werden kann, stellt das gesellschaftliche Menschenbild die Gesamtheit der Annahmen und Überzeugungen dar, was der Mensch von Natur aus ist, wie er in seinem sozialen und materiellen Umfeld lebt und welche Werte und Ziele sein Leben hat oder

haben sollte im Kontext der Gesamtheit von Menschen und ihrer Gruppierungen. Ein Menschenbild wird zwar von jedem Einzelnen entwickelt, enthält jedoch vieles, was auch für die Auffassungen anderer Personen oder größerer Gruppen und Gemeinschaften typisch ist. Damit wird es zu einem gesellschaftlichen Menschenbild. Es enthält Traditionen der Kultur und Gesellschaft, Wertorientierungen und Antworten auf Grundfragen des Lebens (Vgl <http://de.wikipedia.org/wiki/Menschenbild>). Demnach sind Menschenbilder für das Selbstverständnis von Individuen und Kollektiven gleichermaßen konstitutiv.

Gesellschaftliches Bild von Erziehung

Durch die Erziehung werden Individuen vor allem Verhaltensregeln, gesellschaftliche Handlungsfähigkeiten und Wissensbestände gelehrt. Des Weiteren wird ihnen dadurch eine Art von Anleitung zum Erwachsenwerden gegeben, um ihr Leben selbständig führen zu können, um somit ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu sein. Außerdem werden Normen und Werte vermittelt, die eine gesellschaftliche Allgemeingültigkeit aufweisen und somit von diesen Normen abweichendes Verhalten zu verhindern versucht. Außerdem ist es Ziel der Erziehung die individuellen Fähigkeiten zu fördern. Daher erfüllt die Erziehung eine notwendige Funktion für das Individuum wie auch für die Gesellschaft.

Sowohl durch Bildung als auch durch Erziehung wird das Individuum in die Gesellschaft eingebunden. (Grundmann 2009:63/67) <http://bildungssoziologie.eu/>

Das gesellschaftliche Bild von Erziehung ist abhängig von der jeweiligen Epoche. Es unterliegt einem stetigen Wandel und wird beeinflusst von der jeweiligen Gesetzgebung und aktuellen Normen und Werten. Gesellschaftliche Normen und Werte und somit auch die Sicht auf die Erziehung werden im Sozialisationsprozess vermittelt.

(Sozialer) Zwang

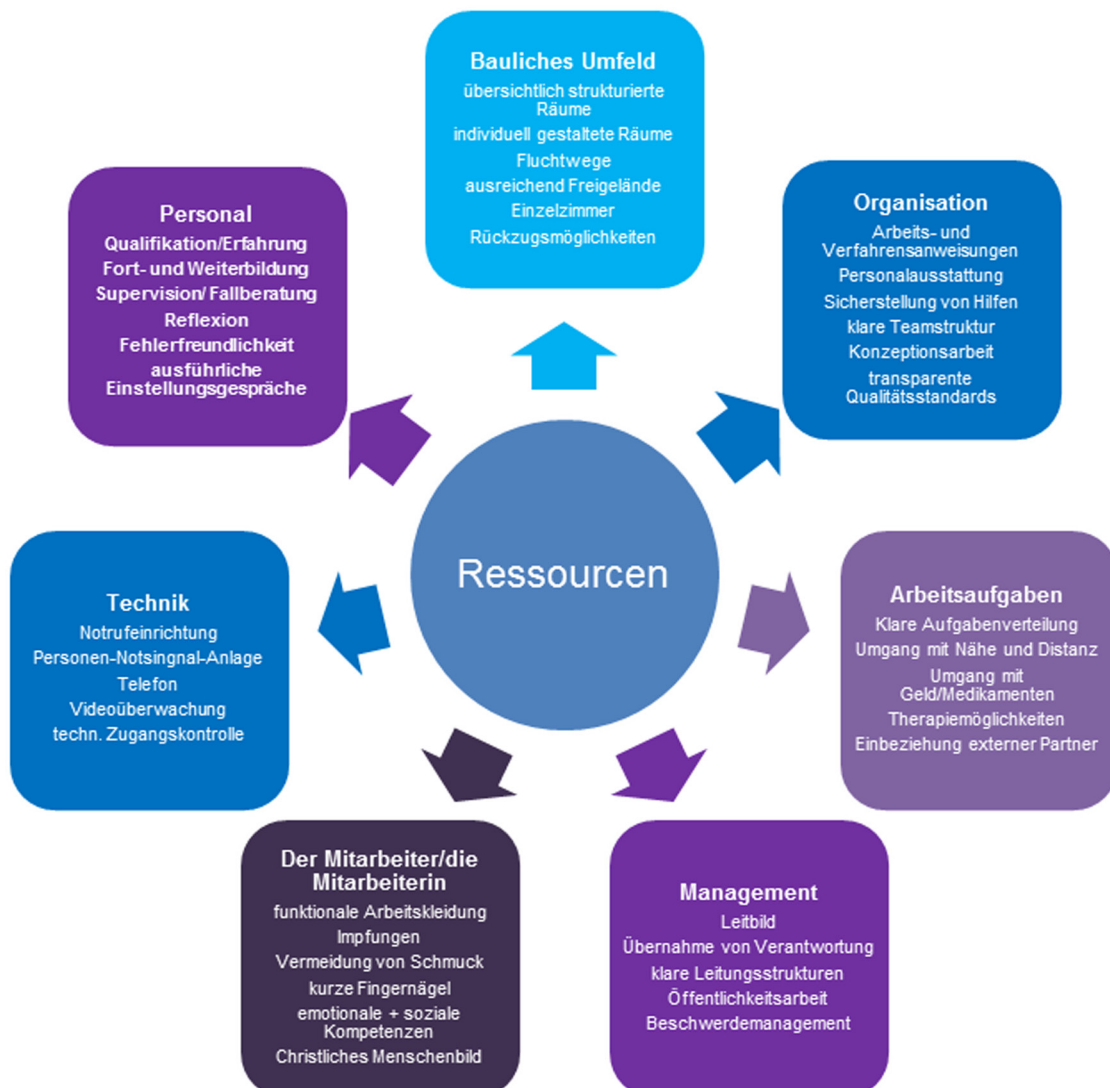
Von sozialem Zwang spricht man, wenn dem Individuum von der Gesellschaft Zwänge auferlegt werden mit dem Ziel, dieses zum erwünschten Verhalten zu bringen. Eine Anpassung an geltende Werte und Normen mit den Mitteln der sozialen Kontrolle und Sanktionen soll erreicht werden. Zu den Zwangsmitteln gehören alle Arten von sozialer

Verhaltenslenkung wie bloße Rüge oder Belobigung, materielle Beeinträchtigungen oder Belohnungen und Bestrafungen. Zwang kann als Vorstufe zur Gewalt im Sinne unmittelbarer belastender Beeinflussung wirken. Der vieldeutige Begriffsgebrauch erschwert eine Abgrenzung zu anderen Begriffen wie Kontrolle, Sanktion, Gewalt und Macht. Zwang wird häufig sehr subtil ausgeübt. Die Wirkung von Zwängen ist individuell sehr unterschiedlich und hängt von der Prägung, den Erfahrungen und dem Charakter eines jeden Einzelnen ab.

Vgl. www.wikiweise.de und www.wirtschaftslexikon.co

Ressourcen

Eine Ressource (französisch: la ressource; Mittel, Quelle) ist ein Mittel, um eine Handlung zu tätigen oder einen Vorgang ablaufen zu lassen. Dabei kann sie ein materielles oder auch immaterielles Gut sein. Bestehende Ressourcen zur Prävention von Machtmissbrauch, Gewalt und Aggression müssen bewusst sein, fehlende können entwickelt, initiiert werden. Passende Ressourcen können in einem Aushandlungsprozess definiert und verstetigt werden. Beispiele für Ressourcen können sein:



5.4. Aufgaben und Möglichkeiten der Berufsgenossenschaft

- Die Aufgaben der Berufsgenossenschaft liegen in der Prävention und der Rehabilitation.
- Die Berufsgenossenschaften erstellen Unfallverhütungsvorschriften.
- Zuständig ist fast ausschließlich für die Diakonischen Träger die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege BGW
- Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen
- Die BGW hält gute Arbeitsmaterialien vor, die aus dem Internet bezogen werden können und bietet kostenfrei gute Weiterbildungen für Mitarbeitende an

Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung

https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefahrungsbeurteilung/Sieben-Schritte/7_Schritte_node.html

5.5. Literaturhinweise

Handreichungen, Arbeitshilfen:

- Ev. Kirche in Deutschland; Hinschauen – Helfen – Handeln, Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst; https://www.ekd.de/download/20120828_hinschauen_helfen_handeln.pdf
- Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe; Rahmenempfehlung – Prävention von Gewalt in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe <http://www.diakonie-rwl.de/cms/media/pdf/publikationen/2012-publikationen/2012-03-30-Rahmenempfehlung.pdf>
- Diakonieverbund Schweicheln e.V.; Handlungsorientierung für die Praxis zum grenzwahrenden Umgang mit Mädchen und Jungen; <http://www.diakonieverbund.de/uploads/Materialien/handlungsleitfaden.pdf>
- Der Paritätische Gesamtverband; Arbeitshilfe – Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen der Behindertenhilfe, Psychiatrie, Suchthilfe, Straffälligenhilfe, Wohnungslosenhilfe und Selbsthilfe; http://www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pdforder/broschuere_schutz-sexuelle-gewalt_web.pdf
- Bruderhaus Diakonie; Rahmenkonzept Gewaltprävention – Grundsätze und Hilfen zum Umgang mit Gewaltereignissen und freiheitseinschränkenden Maßnahmen in den Einrichtungen und Diensten der BruderhausDiakonie, http://www.bruderhausdiakonie.de/fileadmin/layouts/portal-bruderhausdiakonie/wir-ueber-uns/Fachtag_gewaltpraevention_2013/RahmenkonzeptGewaltpraeventionBD_Endfassung_Juli_2012.pdf
- Caritas; Niemand darf mir weh tun! Handreichung zur Prävention sexueller Gewalt in leichter Sprache; <http://www.cbp.caritas.de/54256.asp>
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege: Gewalt und Aggression in Betreuungsberufen / www.bgw-online.de

Umgang mit Gewalt:

https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Umgang-mit-Gewalt/Umgang-mit-Gewalt_node.html

Gewalt und Aggression in Betreuungsberufen:

https://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/bgw-themen/TP-PUGA_Gewalt_und_Aggression_in_Betreuungsberufen.html

Qualifizierung und Beratung für Betriebe:

https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Umgang-mit-Gewalt/Qualifizierung_und_Beratung/Qualifizierung_Beratung-node.html

Fachbücher

- Amann, Ralph; Schanze, Christian (2007): Psychiatrische Diagnostik und Therapie bei Menschen mit Intelligenzminderung. Ein Arbeits- und Praxisbuch für Ärzte, Psychologen, Heilerziehungspfleger und -pädagogen ; mit 53 Tabellen ; [mit Lehrfilmen auf Video-DVD]. Stuttgart [u.a.]: Schattauer.
- Bärsch, Tim; Rohde, Marianne (Hg.) (2010): Deeskalation in der Pflege. Gewaltprävention, Deeskalierende Kommunikation, Schutztechniken. Nordersted: Books on demand.
- Bauer, Joachim (2013): Schmerzgrenze. Vom Ursprung alltäglicher und globaler Gewalt. Taschenbuckerstausg. München: Heyne (60258).
- Beuers, Christoph (2007): Akute Krise Aggression. Aspekte sicheren Handelns bei Menschen mit geistiger Behinderung. 2. Aufl. Marburg: Lebenshilfe-Verl.
- Dutschmann, Andreas (1999): Das Aggressions-Bewältigungs-Programm. ABPro. Materialie Nr.45. Tübingen: Dgvt-Verl.
- Dutschmann, Andreas (2000): Das Aggressions-Bewältigungs-Programm. Materialie 44. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Dutschmann, Andreas (2003): Aggressionen und Konflikte unter emotionaler Erregung. Deeskalation und Problemlösung ; Manual zum Typ B des ABPro. 2. Aufl. Tübingen: Dgvt-Verl., Dt. Ges. für Verhaltenstherapie.
- Elbing, Ulrich (op. 1996): Nichts passiert aus heiterem Himmel - es sei denn, man kennt das Wetter nicht. Transaktionsanalyse, geistige Behinderung und sogenannte Verhaltensstörungen. Dortmund: Verlag Modernes Lernen.
- Ernst Wüllenweber, Georg Theunissen (Hg.) (2001): Handbuch Krisenintervention. Stuttgart: Kohlhammer.
- Fergert, Jörg M., Wolff, Mechthild (2006), Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen; Juventus Verlag
- Wüllenweber, Ernst (Hg.) (2004): Methoden und Konzepte bei Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Praxisbegleiter. Stuttgart: Kohlhammer (2).
- Görres, Silvia (Hg.) (1992): Psychotherapie bei Menschen mit geistiger Behinderung. Eine Einführung für Heil- und Sonderpädagogen, Erzieher und Eltern. 2. Aufl. Bad Heilbrunn/Obb: Klinkhardt.
- Hargens, Jürgen (2000): „Bitte nicht helfen! Es ist auch so schon schwer genug“. (k)ein Selbsthilfebuch. 1. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, Verl. und Verl.-Buchh.
- Hüther, Gerald (2004): Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hüther, Gerald (2013): Biologie der Angst - Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn - Die Macht der inneren Bilder. Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn. Gerald Hüther. Limitierte Sonderausg. Göttingen: Vandenhoeck et Ruprecht.
- Hüther, Gerald (Hg.) (2013): Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher. 1. Aufl.: Fischer (18850).
- Rainer Schwing/Andreas Fryszer (Hg.) (2013): Systemische Beratung Und Familientherapie - Kurz, Bundig, Alltagstauglich: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.
- Roth, Gerhard (Hg.) (2008): Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern. 4. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schirmer, Uwe (Hg.) (2009): Prävention von Aggression und Gewalt in der Pflege. Grundlagen und Praxis des Aggressionsmanagements für Psychiatrie und Gerontopsychiatrie. es gibt eine 3. Auflage überarbeitete. 2. Aufl. Hannover: Schlütersche.
- Theunissen, Georg (1997): Pädagogik bei geistiger Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten. Ein Kompendium für die Praxis. 2. Aufl. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Theunissen, Georg; Schubert, Michael (2014): Positive Verhaltensunterstützung. Eine Arbeitshilfe für den pädagogischen Umgang mit herausforderndem Verhalten bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten, geistiger Behinderung und Autismus. 4. Aufl. Marburg: Lebenshilfe-Verl.

5.6. Fort- und Weiterbildungen

- Dialog-Orientierte-Körperliche-Interaktion (DOKI) nach Carlos Escalera
- Deeskalationstraining für Mitarbeiter bei der Berufsgenossenschaft (sehr hilfreich, allerdings sehr ausgebucht) BGW
- Affektkontrolltraining A.K.T.®– Schlüssel zur sozialen Kompetenz www.affektkontrolltraining.de
- ©ProDeMa; Professionelles Deeskalationsmanagement
- <http://www.prodema-online.de/home/>

**Diakonisches Werk
der Ev.-Luth. Landeskirchen Sachsens e.V.**

Obere Bergstr. 1
01445 Radebeul

Referat Behindertenhilfe/Psychiatrie
Dorothee Wiedmann
Telefon 0351/ 83 15 -139
Telefax 0351/ 83 15 - 3139
dorothee.wiedmann@diakonie-sachsen.de

E-Mail info@diakonie-sachsen.de
Internet www.diakonie-sachsen.de

Umgang mit Macht – Gewalt – Aggression (Zusammenfassung)

