

# **Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzung**

*Gewaltschutzkonzept*

*Teilhabe am Arbeitsleben*

# INHALT

<b>1. VORWORT</b>	<b>6</b>
<b>2. LEITBILD DER LEBENSHILFE OBERHAUSEN / LEITZIELE DES KONZEPTS</b>	<b>8</b>
2.1 Leitbild der Lebenshilfe Oberhausen	10
2.2 Leitziele / Leitgedanken des Konzepts	11
<b>3. DEFINITIONEN, BEGRIFFSBESTIMMUNGEN</b>	<b>12</b>
3.1 Formen von Gewalt	13
3.1.1 Personale Gewalt	13
3.1.2 Strukturelle / institutionelle Gewalt	14
3.1.3 Materielle / ökonomische Gewalt	15
3.2 Stufen der Gewalt: Grenzverletzung – Übergriff – strafrechtlich relevante Gewalt	15
3.2.1 Grenzverletzung	15
3.2.2 Übergriff	16
3.2.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung	18
3.3 Machtmissbrauch	18
<b>4. PRÄVENTION</b>	<b>20</b>
4.1 Regelmäßige Gefährdungsanalyse / Risikoanalyse	21
4.2 Personalmanagement	22
4.2.1 Reflexion der beruflichen Rolle, Teambesprechungen, Supervision	24
4.3 Prävention durch professionelle Nähe und Distanz	24
4.4 Prävention durch Empowerment und Partizipation	25
4.5 Vernetzung, Austausch und Zusammenarbeit mit Beratungsstellen und externen Diensten und Einrichtungen	25
<b>5. INTERVENTION</b>	<b>26</b>
<b>6. NACHSORGE</b>	<b>30</b>
6.1 Traumaprävention und Nachsorge mit den von Gewalt betroffenen Personen	31
6.2 Umgang mit grenzverletzenden, übergriffigen und gewalttätigen Personen	32
6.3 Umgang mit unbegründetem Verdacht, Rehabilitierung von Falschverdächtigten	32
6.4 Korrektur der präventiven Maßnahmen als Konsequenz einer Gewaltnwendung	33
<b>7. EXKURS:</b>	
Aspekte zur Vermeidung freiheitsentziehender und freiheitsbeschränkender Maßnahmen (FEM)	<b>34</b>
<b>8. MITGELTENDE DOKUMENTE (in der jeweils gültigen Fassung)</b>	<b>36</b>
<b>9. QUELLEN UND LITERATUR</b>	<b>38</b>

Hinweis:

Dieses Konzept ist Eigentum der Lebenshilfe Oberhausen gGmbH. Eine Herausgabe an Externe in jedweder Form ist nur im Rahmen fachlicher Notwendigkeiten, mit Information an die Leitung Teilhabe am Arbeitsleben, Frau Petra Keggenhoff, zulässig.

Dieses Konzept wurde freigegeben am 26.04.2022 von P. Keggenhoff, Leitung Teilhabe am Arbeitsleben, Lebenshilfe Oberhausen gGmbH.

Hinweis:

Alle benannten Anlagen und mitgeltenden Dokumente befinden sich auf dem internen, digitalen Austauschordner der Lebenshilfe Oberhausen und sind zwingend zu beachten und anzuwenden.



*„Die Welt wird nicht bedroht von den Menschen die böse sind, sondern von denen, die das Böse zulassen“*

*Albert Einstein*

# VORWORT

## Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzung

### Warum ein Präventions- und Interventionskonzept in der Lebenshilfe Oberhausen?

Uns alle eint der unbedingte Wille, Menschen mit Behinderung zu fördern, sie teilhaben zu lassen, sie zu stärken und zu schützen. Deshalb arbeiten wir doch in der Lebenshilfe: **„Der Mensch (mit Assistenzbedarf / Behinderung) mit seinen individuellen Bedürfnissen steht für uns an erster Stelle. Wir achten seine Wünsche und Bedürfnisse und setzen uns mit Wertschätzung und Entschlossenheit für die Verwirklichung seiner persönlichen Ziele ein.“**

(Unternehmensziel der Lebenshilfe Oberhausen)

Aber, wo immer Menschen miteinander leben und arbeiten, kann es zu Übergriffen und Gewalt kommen – ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt. Gerade für Menschen mit Behinderung, die auf unsere Unterstützung angewiesen sind, besteht ein höheres Risiko, von Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt betroffen zu sein. Auch Arbeitnehmer:innen können während ihrer Tätigkeit von Gewalt betroffen sein. Wir treten jeglicher Form von Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung entschieden entgegen.

Gewalt ist häufig ein Ausdruck von Überforderung, von der Unfähigkeit, sich mit anderen, gewaltfreien Maßnahmen adäquat in herausfordernden Situationen zu verhalten. Und der Sorge, entsprechende Situationen nicht transparent machen zu können.

Gewaltprävention ist möglich und erforderlich und erfordert ebenso wie der Umgang mit geschehener Gewalt eine entschiedene Haltung und Positionierung. Einzelne selektive Maßnahmen sind dabei aber zu kurz gegriffen. Erfolgreiche Prävention und Gewaltschutz müssen unsere Unternehmenskultur, unsere Zusammenarbeit, unser Miteinander prägen.

Dabei müssen wir unsere besondere Verantwortung gegenüber unseren Nutzer:innen kennen und in Bezug auf unsere eigene Gefährdung sensibilisiert sein. Gewaltsituationen müssen erkannt und als solche wahrgenommen werden. Gewaltprävention soll uns helfen, über unsere eigene Art zu handeln nachzudenken.

Gewalt hat zahlreiche Facetten. Gewalt beeinflusst unser Handeln, sie begegnet uns im Alltag, bei der Arbeit und in den Medien. Mit Gewalt ist nicht nur die physische Gewaltausübung gemeint. Hier geht es auch um sexuelle, verbale oder strukturelle Gewalt, Missbrauch und grenzüberschreitendes Verhalten.

Gewalt lebt davon, dass wir sie nicht für möglich halten und sie deshalb häufig nicht ansprechen und thematisieren. Gewaltschutz und Gewaltprävention leben dagegen von transparenten Strukturen und dem klaren Aufzeigen von Maßnahmen, Situationen und Verhaltensweisen, die der unbedingten Achtung vor dem Leben und der Verwirklichung der persönlichen Ziele entgegenstehen. Wir sind überzeugt, nur wenn wir miteinander sprechen, Gewaltschutz zum Thema machen, werden wir eine gewaltfreie von Wertschätzung und Respekt geprägte gemeinsame Haltung in der Lebenshilfe Oberhausen leben.

Deshalb haben wir uns gemeinsam mit dem Betriebsrat und den Selbstvertretergremien auf den Weg gemacht, ein Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzung für die Lebenshilfe Oberhausen zu entwickeln. Wir sind davon überzeugt, dass Gewaltprävention einen unabdingbaren Bestandteil unserer Arbeit darstellt. Im Sinne der uns anvertrauten Nutzer:innen, aber auch unserer Kolleg:innen.

Das vorliegende Konzept soll für alle in der Lebenshilfe Oberhausen eine wichtige Handreichung zur Umsetzung unserer professionellen Arbeit sein. Es verpflichtet uns, die Einhaltung mit konkreten Maßnahmen zu unterstützen und im Arbeitsalltag zu leben.

Verena Birnbacher



8 |

| 9

## LEITBILD

DER LEBENSHILFE OBERHAUSEN /  
LEITZIELE DES KONZEPTES

## LEITBILD UND LEITZIELE DES KONZEPTES

### Miteinander - füreinander - voneinander

Auf der Grundlage eines gelebten **Miteinanders** aller Beteiligten ist positive Arbeit **füreinander** leistbar. **Voneinander** zu lernen und sich zu ergänzen auf einer respektvollen Ebene ist der Schlüssel für eine erfolgreiche, lebenslange Begleitung. Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Eltern und Angehörigen ist ein fester Bestandteil unserer Arbeit. Die Verbesserung ihrer Lebensqualität ist unser Ziel. Die Lebenshilfe Oberhausen, gegründet im Jahre 1963 als Selbsthilfegemeinschaft, versteht sich heute als regionale Solidargemeinschaft von Menschen mit Behinderungen, deren Familien und Freunden:innen, Arbeitnehmer:innen und freiwilligen Helfer:innen. Die Verschmelzung von ehrenamtlichem Engagement und professioneller Fachlichkeit hat sich bis heute positiv auf die Inhalte unserer Arbeit ausgewirkt. Ein wirtschaftliches Arbeiten in den Einrichtungen wird durch einen konstruktiven Dialog zwischen Fachlichkeit und Ökonomie gesichert.

#### 2.1 Leitbild der Lebenshilfe Oberhausen

Wir sind überparteilich und konfessionell unabhängig. **Wir vertreten die Rechte und Interessen der von uns betreuten Menschen** und machen durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit auf ihre Belange aufmerksam.

**Ein respektvoller Umgang** untereinander ist die Voraussetzung für die Zufriedenheit aller Beteiligten. Eine individuelle Förderung und Begleitung hin zu größtmöglicher Teilhabe sind unser Verständnis von Hilfe zur Selbsthilfe.

**Wir begegnen allen Menschen mit Würde und Wertschätzung.** Wir gestalten unsere Arbeit menschlich und offen.

Wir leben den Inklusionsgedanken - die Gleichstellung aller Menschen in allen Altersstufen und allen Lebenslagen.

**Unsere Führungskultur ist durch Transparenz und Verantwortungsbewusstsein geprägt.** Wir richten unsere Arbeit am gesellschaftlichen Wandel und Fortschritt aus und **optimieren die Angebote in unseren Einrichtungen durch eine umfassende Qualitätssicherung.** Als bedeutender und etablierter Arbeitgeber in Oberhausen sind uns Werte wie Familienfreundlichkeit, Menschlichkeit, Gesundheit, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit ein besonderes Anliegen.

Die Lebenshilfe Oberhausen ist Teil einer sich entwickelnden, inklusiven Gesellschaft und koppelt erfolgreich die Erfahrungen der Vergangenheit mit den Herausforderungen der Zukunft. Wir sind eine soziale Einrichtung in Oberhausen, die Angehörigenarbeit und ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht und praktiziert.

#### 2.2 Leitziele / Leitgedanken des Konzeptes

Im vorliegenden Gewaltschutzkonzept der Lebenshilfe Oberhausen wird von physischer und psychischer Gewalt, von sexuellem Missbrauch, Diskriminierung, struktureller Gewalt und Machtmissbrauch gesprochen. Diese Wörter beschreiben Verhaltensweisen, die unserem Leitbild widersprechen und denen wir entschieden entgegenzutreten.

Gewaltprävention und der Umgang mit geschehener Gewalt erfordern eine entschiedene Haltung. Mit der deutlichen Positionierung der Leitungsebene und durch das Schaffen eines entsprechenden Rahmens wird Präventionsarbeit möglich.

Elementar ist, dass der Gedanke der Gewaltvermeidung als selbstverständlicher Teil des Handelns auf breiter Ebene – bei allen Akteuren vor Ort – angesehen wird.

Dies erfordert die Bereitschaft zur Selbstkritik und eine andauernde Reflexion des eigenen Tuns.

Neben verbindlichen und transparenten Verfahren und Regelungen sowie grundlegenden Strukturmerkmalen der Präventionsarbeit unterstützt die regelmäßige Risikoanalyse bei der Einschätzung von Gefahren und ermöglicht Abhilfe zu schaffen. Sie dient aber auch dazu, immer wieder Gespräche mit Arbeitnehmer:innen, Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen sowie die kritische Selbstreflexion anzuregen.



# DEFINITIONEN, BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

## 3.1 Formen von Gewalt

Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen und individuell subjektiv verschieden empfunden werden. Dennoch sollte ein klares und einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten innerhalb der Lebenshilfe Oberhausen darüber bestehen, was Gewalt ist und welche Formen es gibt. Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Grenzverletzung oder eine Gewalttatsache im Sinne eines Übergriffs oder gar strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist deshalb oft die erste schwierige Herausforderung für die beteiligten Personen. Um Gewalttatsachen gar nicht erst entstehen zu lassen aber auch, um bei einer tatsächlich stattgefundenen Gewalttat eine entsprechende Einordnung vornehmen und auf das Ereignis angemessen und fachgerecht reagieren zu können, sollen hier Formen und Auswirkungen von Gewalt möglichst genau voneinander abgegrenzt werden. Die Wissenschaft unterscheidet prinzipiell zwischen personaler Gewalt, die direkt von Menschen ausgeübt wird, und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Menschen leben, ausgeht.

### 3.1.1 Personale Gewalt

Personale Gewalt geht von Täter:innen aus und äußert sich in physischer oder körperlicher Gewalt und psychischer oder seelischer Gewalt<sup>1</sup>.

#### Physische Gewalt

Physische (körperliche) Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen: Schlagen, Schütteln, Stoßen, Treten, Boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, mit den Fäusten oder Gegenständen prügeln, mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, an der Kleidung zerren, das Verweigern von Hilfe beim Essen oder in der Pflege. Körperliche Gewalt hinterlässt auch immer Schäden an der Seele und bedeutet immer auch mehr als nur eine Grenzverletzung.

#### Psychische Gewalt

Psychische Gewalt ist eine Form von Gewalt, die ohne Schläge auskommt. Psychische Gewalt kann in verschiedenen Facetten und mit unterschiedlichen Verhaltensweisen und Strategien verübt werden. Im Zentrum steht immer, das Opfer zu schwächen, es aus dem Gleichgewicht zu bringen und zu verunsichern.

Beispiele für psychische Gewalt können sein:

- / Beschimpfen, Drohen, Beleidigen, Auslachen oder Bloßstellen
- / Ignorieren, Vorenthalten von emotionaler Zuwendung und Freundlichkeit
- / Vorenthalten von Informationen
- / Manipulation von Verhaltensweisen und Gefühlen, bspw. das Einreden von Schuldgefühlen
- / Angstmachen, Nötigung und Drohungen
- / Belästigung und Stalking
- / Abwertungen und Diffamierungen
- / Isolation (von Kolleg:innen, Freund:innen, Betreuer:innen)
- / Erniedrigung in der Öffentlichkeit<sup>2</sup>

Seelische, auf emotionaler Ebene ausgeübte Gewalt ist schwerer zu identifizieren als körperliche Misshandlungen. Sie kann unbewusst, z.B. aufgrund von Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl ausgeübt werden. Auch aus diesem Grund ist psychische Gewalt eine der am häufigsten auftretenden Grenzverletzungen. Sie ist sehr oft auch für unmittelbar Beteiligte nur schwer zu erkennen und bleibt deshalb oft unentdeckt.

#### Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einem anderen Menschen aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs, nicht das Resultat unkontrollierbarer sexueller Triebe. Täter:innen missachten bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse gezielt aus und ignorieren die Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> VBG „Gewaltprävention in der Ausbildung“: <https://www.vbg.de/wbt/gewaltpraevention/daten/html/404.htm>

<sup>2</sup> familie.de: <https://www.familie.de/familienleben/psychische-gewalt-verbale-attacken-die-spuren-hinterlassen>

<sup>3</sup> Deegener 2010, Kindesmissbrauch. Erkennen-helfen-verbugen. Weinheim, Basel

# DEFINITIONEN, BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Grenzverletzungen können Ausdruck von gezielter Vorbereitung von sexualisierter Gewalt sein (Täterstrategie). Sich langsam steigernde Grenzverletzungen können unter Umständen Testhandlungen von Täter:innen sein, um herauszufinden, ob das grenzverletzende Verhalten im Umfeld bemerkt und angesprochen wird. Sexualisierte Gewalt reicht von der sexuellen Belästigung oder Vergewaltigung erwachsener Frauen und Männer und geht bis zum sexuellen Missbrauch von Kindern<sup>4</sup>.

**Dazu gehören:**

- / Ungewolltes Berühren, Küssen oder Auf-den-Schoß-Nehmen, lange Umarmungen
- / Vermeintlich harmlose Berührungen, z. B. an Schulter oder Arm
- / Sexuelles Belästigen und Bedrängen
- / Sexualisierte Sprache / sexistische Sprache
- / Drängen oder Erzwingen von Geschlechtsverkehr oder sexuellen Handlung
- / Drängen oder Zwingen zum Anschauen von oder Mitwirken in pornografischen Handlungen in Fotografie, Film oder Internetchat
- / Drohungen für den Fall, dass sich das Opfer nicht auf sexuelle Handlungen einlässt

Diese Form von Gewalt ist immer auch eine psychische Gewalt, da es in erster Linie um die Ausübung von Macht und nicht um die Befriedigung sexueller Triebe geht. Als sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen gelten sexuelle Handlungen mit Minderjährigen oder mit besonders gefährdeten, widerstandsunfähigen Erwachsenen. Gemeint sind Menschen in speziellen Behandlungs- und Betreuungsverhältnissen oder hilfsbedürftige Personen. Wenn Menschen nicht in der Lage sind, sexuell selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen, oder wenn davon ausgegangen werden muss, dass auch ein augenscheinliches Einvernehmen nicht von gleichberechtigten Personen unter legitimen Bedingungen getroffen wurde, dann fällt dies unter den Tatbestand des sexuellen Missbrauchs. Die Paragraphen 174 bis 179 StGB verankern dies unter dem Titel »Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung« im Gesetz<sup>5</sup>.

## 3.1.2 Strukturelle / institutionelle Gewalt

Strukturelle (oder institutionelle) Gewalt geht nicht von einzelnen Täter:innen aus, sondern ist die Folge von gesellschaftlichen Bedingungen. Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit Behinderung oder unterschiedlichem kulturellem Hintergrund<sup>6</sup>, die Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligen. Dazu zählen alle Formen von Diskriminierung, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und Ressourcen, Bildungschancen und Lebenserwartungen, aber auch die Missachtung von Persönlichkeitsrechten oder mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Strukturelle Gewalt hindert Individuen daran, sich in ihrem gesellschaftlichen Umfeld zu entwickeln. Vermeintliche Sachzwänge oder das Einhalten (willkürlicher oder unangemessener) Regeln hindern Menschen daran, ihre Potentiale und Möglichkeiten zu entfalten, da sie keine Möglichkeit haben – oder sie ihnen genommen wird – sich Gehör zu verschaffen. Strukturelle Gewalt trifft nicht alle Menschen in gleichem Maße. So sind Frauen mit Behinderung in höherem Maße von struktureller Gewalt betroffen, zum einen aufgrund der mit der Behinderung einhergehenden Abhängigkeiten und Diskriminierungen, zum anderen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit<sup>7</sup>. Dies gilt im Übrigen auch für sexualisierte Gewalt.

**Gründe für strukturelle/institutionelle Gewalt in einer Werkstatt für behinderte Menschen können sein:**

- / fachlich unqualifiziertes oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal
- / unnötige Bürokratisierung von Abläufen
- / finanzielle oder personelle Einsparungen
- / unzureichende Ausstattung / architektonische Gegebenheiten und Infrastruktur
- / Nichtwahrung von Intimsphäre
- / Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung von ihren Betreuer:innen
- / Unkenntnis der behinderten Menschen über Handlungsmöglichkeiten und Präventionsangebote

## 3.1.3 Materielle / ökonomische Gewalt

Materielle Gewalt ist oft eng an strukturelle Gewalt gekoppelt. Alte, pflegebedürftige und behinderte Menschen sind häufiger davon betroffen, wenn ihnen Geld / Eigentum entwendet oder vorenthalten wird, oder sie dazu gedrängt werden, dieses anderen „freiwillig“ zu überlassen. Diese Menschen verfügen oft über sehr wenig oder kein eigenes Einkommen oder haben aufgrund von gesetzlicher Betreuung keinen freien Zugang dazu. Insbesondere pflegebedürftige oder kognitiv eingeschränkte Menschen sind leicht zu hintergehen oder zu bestehlen oder können sich nicht wehren, wenn ihnen Eigentum entwendet oder eine Leistung vorenthalten wird.

Aufgrund gesetzlicher Strukturen sind sie also materieller (oder ökonomischer) Gewalt ausgesetzt.

## 3.2 Stufen der Gewalt: Grenzverletzung – Übergreif – strafrechtlich relevante Gewalt

Situationen, in denen Gewalt verübt wurde, sind oft schwierig zu bewerten und einzuschätzen. Oftmals sind Vorgeschichte und Kontext zunächst unbekannt und die Absichten der handelnden Personen sind ebenfalls nicht gleich erkennbar. Das individuelle Empfinden über Intensität und Häufigkeit des aggressiven Verhaltens ist sehr unterschiedlich und muss bei der Beurteilung einer Gewalttat einbezogen werden. Um ein Verhalten als Grenzverletzung, Übergreif oder strafrechtlich relevante Form der Gewalt bewerten und einordnen zu können, sind nicht nur objektive Faktoren in Betracht zu ziehen.

**Einzubeziehen ist ebenso:**

- / das jeweils subjektive Erleben eines Menschen
- / die Häufigkeit und Massivität, mit dem ein Verhalten gezeigt wird
- / dem situativen Kontext, in dem das Handeln stattfindet
- / die Intention der / des Handelnden
- / die anschließende Bereitschaft der / des Handelnden zur Reflexion und Übernahme von Verantwortung<sup>8</sup>

## 3.2.1 Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung muss nicht beabsichtigt sein und kann als Ursache Überforderung, geringe fachliche Qualifizierung oder schlicht Taktlosigkeit haben. Aber auch eine „Kultur der Grenzverletzung“ ist möglich: ein rauer Umgangston gehört dazu, unzureichende fachliche Standards, Ausgrenzung von Mitarbeiter:innen / Teilnehmer:innen. Gibt es in einer Werkstatt diese „Kultur der Grenzverletzung“, ist der Schritt zum Übergreif leicht.

**Beispiele für grenzverletzende oder unprofessionelle Verhaltensweisen in einer WfbM:**

- / einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz
- / gelegentliche »Spaßraufereien«, die zu unbeabsichtigten Verletzungen führen können
- / einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangstons, wie z.B. Befehlston anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen
- / unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial von Mitarbeiter:innen / Teilnehmer:innen im Internet
- / einmaliges oder seltenes Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen
- / einmaliges oder seltenes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z.B. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten, Kosennamen geben, sexualisiertes Verhalten von Beschäftigten im Umgang zulassen, Kaffee o.ä. durch Beschäftigte holen lassen)
- / Missachten von körperlichen Grenzen und / oder der Intimsphäre (z.B. durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege oder bei Hilfestellungen)
- / Missachten von Belastbarkeit
- / unangemessene Sanktionen
- / sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren<sup>9</sup>.

Da Grenzverletzungen im täglichen Umgang miteinander, und erst recht in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, oft nicht vermeidbar sind, ist es umso wichtiger, sich dessen bewusst zu sein und das eigene Verhalten (regelmäßig) zu reflektieren.

<sup>8</sup> VARIUS Werkstätten: „Grenzachtung – Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen“

<sup>9</sup> „Gewaltfreie BWB – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt“, S. 10

<sup>4</sup> <https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/sexualisiert/>

<sup>5</sup> „Gewaltfreie BWB – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt“, S. 9

<sup>6</sup> [www.gewaltinfo.at: https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/strukturelle\\_gewalt.php](https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/strukturelle_gewalt.php)

<sup>7</sup> Frauen gegen Gewalt e.V.: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infothek/strukturelle-gewalt/merkmale-und-tatsachen.html>



# DEFINITIONEN, BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Ein respektvoller Umgang und – bei grenzüberschreitendem Verhalten – eine angemessene Entschuldigung und die Absicht, dieses Verhalten in Zukunft zu vermeiden, sind deshalb entscheidend.

Viele Grenzverletzungen können durch eine gute fachliche Anleitung, Fortbildungen, Supervisionen, das Aufstellen von Gruppenregeln und handlungsleitende Konzepte vermieden werden.

## 3.2.2 Übergriff

Ein Übergriff hingegen lässt sich immer vermeiden. Er geschieht nicht unabsichtlich oder zufällig. Auch wenn übergriffiges Verhalten nicht immer geplant ist, setzt sich die handelnde Person bewusst über gesellschaftliche Normen und institutionelle Regeln und/oder fachliche Standards hinweg<sup>10</sup>.

### Weitere Merkmale übergriffigen Verhaltens können sein:

- / eine grenzverletzende Handlung wird zum Übergriff, wenn sie regelmäßig und bewusst vorgenommen wird. Der Täter oder die Täterin missachtet den Widerstand der betroffenen Person.
- / Kritik an grenzverletzendem Verhalten wird abgewertet (z.B. durch Kollegen, gesetzliche Vertreter, Vorgesetzte)
- / das eigene grenzverletzende Verhalten wird kleingeredet und Verantwortung dafür nicht übernommen.
- / Betroffene oder Beobachtende von grenzverletzendem Verhalten, die um Hilfe bitten, werden abgewertet
- / Arbeitnehmer:innen, die Verantwortung übernehmen und/oder grenzverletzendes Verhalten benennen, werden des Mobbings beschuldigt<sup>11</sup>.

### Beispiele für psychische Übergriffe<sup>12</sup>

- / wiederholtes unerlaubtes Veröffentlichendes von Bildern im Internet
- / Mitarbeiter:innen/Teilnehmer:innen mit den eigenen privaten Problemen behelligen
- / verbale Gewalt ausüben, z.B. durch massive sexistische, rassistische oder behindertenfeindliche Äußerungen
- / Ignorieren als Bestrafung
- / unangemessene, unverhältnismäßige Sanktionen auf Fehlverhalten
- / Sanktionieren oder Bloßstellen von unverschuldeten Defiziten (z. B. Einnässen)
- / den Mitarbeiter:innen/Teilnehmer:innen ihre Machtlosigkeit einreden oder ihnen drohen, z.B. mit persönlichen Nachteilen
- / die Mitarbeiter:innen/Teilnehmer:innen einschüchtern und verunsichern, z.B. durch bewusste Überforderungen
- / in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern
- / Intrigen säen oder Gerüchte zwischen Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen und Fachpersonal streuen
- / Fachkräfte diskreditieren (z.B. durch falsche Informationen zu deren Privatleben, zu fachlichen Mängeln oder Konflikten)
- / das Vertrauen und die Zuneigung von einzelnen Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen erschleichen (z.B. durch Bevorzugung, Geschenke oder das Erlauben von Regelverstößen)
- / Schikanen und Mobbing durch einzelne Beschäftigte zulassen, um die eigene Machtposition zu festigen
- / die aus der eigenen professionellen Rolle erworbene Macht missbrauchen, z.B. durch das Androhen negativer Berichte

### Beispiele für sexuelle Übergriffe (ohne Körperkontakt)<sup>13</sup>

- / abwertende sexistische Bemerkungen über Mitarbeiter:innen / Teilnehmer:innen oder deren Umfeld
- / wiederholte Flirtversuche mit Mitarbeiter:innen / Teilnehmer:innen (z.B. »scherzhaft« Aufforderung zu Küssen)
- / Sexualisierung der Arbeitsgruppe (z.B. durch anzügliche Bemerkungen und Gesten, unangemessene Gespräche über Sexualität)
- / Voyeurismus (z. B. unter die Kleidung schauen)
- / Zeigen von pornographischen Inhalten
- / Re-Inszenieren von sexueller Gewalt (z. B. durch indiskretes Nachfragen)
- / sexuell aufreizende Bekleidung
- / wiederholtes Missachten des Rechts der Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen auf Privatsphäre
- / wiederholtes Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch intime Gespräche über das Sexualleben von Fachkräften)

### Beispiele für sexuelle Übergriffe (mit Körperkontakt)<sup>14</sup>

- / wiederholtes Missachten einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz, grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe im alltäglichen Umgang
- / gezielte, wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z.B. bei Pflegehandlungen oder Hilfestellungen)
- / wiederholtes Austauschen von Zärtlichkeiten in Form eines eher familiären Umgangs

### Beispiele für körperliche Übergriffe<sup>15</sup>

- / wiederholte »Spaßraufereien«, bei denen die Grenzen anderer massiv verletzt werden bzw. Verletzungen auftreten
- / »Spaßraufereien«, die Aggression ausdrücken und wehtun oder ängstigen

### Beispiele für materielle Schädigung

- / Diebstahl
- / Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen
- / Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um sich von Beschäftigten bedienen oder beschenken zu lassen

### Beispiele für Vernachlässigung

- / Fürsorge und Förderung verweigern oder vernachlässigen
- / notwendige therapeutische, pädagogische oder medizinische Hilfe verweigern oder vernachlässigen

Übergriffe bedeuten ein respektloses Verhalten gegenüber Mitarbeiter:innen / Teilnehmer:innen und zeugen von grundlegenden Defiziten sowohl im Sozialverhalten als auch in der fachlichen Qualifizierung. Es reicht nicht, auf das grenzverletzende Verhalten aufmerksam zu machen, Qualifizierungsmaßnahmen, Supervisionen oder Praxisanleitungen durchzuführen. Es gilt zu überprüfen, inwieweit gegenüber übergriffigen Fachkräften arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen folgen müssen. Unter Umständen ist es notwendig, sich von Fachkräften zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlicher Schritte wie Ermahnung oder Abmahnung nicht verändern. Das übergriffige Verhalten ist in jedem Fall sorgfältig zu dokumentieren. Es gilt ein besonderes Augenmerk auf die bereits oben beschriebenen „Kulturen der Grenzverletzung“ zu legen, denn diese können durch Tatpersonen unter Umständen dafür genutzt werden, einen strafrechtlich relevanten sexuellen Missbrauch vorzunehmen/ vorzubereiten.

<sup>10</sup>VARIUS Werkstätten, S. 11

<sup>11</sup>VARIUS Werkstätten

<sup>12</sup>ebd., S.12

<sup>13</sup>VARIUS Werkstätten, S. 13

<sup>14</sup>VARIUS Werkstätten

<sup>15</sup>VARIUS Werkstätten, S. 14

# DEFINITIONEN, BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

## 3.2.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen werden laut Strafgesetzbuch in vorsätzliches und fahrlässiges Handeln unterschieden. Grundsätzlich macht sich immer strafbar, wer vorsätzlich einer anderen Person Gewalt antut.

### Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind:

- / Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§223 StGB)
- / Beleidigung (§185 StGB)
- / Verbreitung pornographischer Schriften (§184 StGB)
- / Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§177 StGB)
- / Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- / Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§179 StGB). Dies sind Personen, die »wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder auch körperlich zum Widerstand unfähig sind«<sup>16</sup>

## 3.3 Machtmissbrauch

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes wurde schon von der Gefahr durch Macht und deren Missbrauch gesprochen. Zwischen Arbeitnehmer:innen und Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen besteht ein Machtgefälle, das auf der Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung vom Personal basiert und die Gefahr des Machtmissbrauchs birgt. Die Aufsichts-/ Führungs-/ Leitungsfunktion darf weder zu verantwortungslosem Handeln noch zur Befriedigung eigener Bedürfnisse missbraucht werden.

Grundsätzlich gilt: Je schwerer ein Mensch beeinträchtigt ist, desto stärker ist er abhängig von anderen. Im Werkstattalltag kann sich Abhängigkeit z.B. in einer physischen Unterlegenheit von Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen zeigen, die in vielen alltäglichen Situationen wie Pflege oder Essen zum Tragen kommt<sup>17</sup>.

Massive Abhängigkeiten können sich zudem aus fehlenden verbalsprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten ergeben. Meist gehen diese auf physische oder psychische Beeinträchtigungen zurück. In einigen Fällen spielt aber auch mangelnde Aufklärung eine Rolle, d.h., die betroffenen Personen verfügen oftmals nicht über den notwendigen Wortschatz, eine erlebte Grenzverletzung zu beschreiben.

Fehlen den Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen Möglichkeiten des sprachlichen Ausdrucks, macht sie dies in besonderer Weise anfällig für Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevante Gewalt, einfach, weil sie die entsprechenden Informationen nur sehr schwer weitergeben oder geschehene Grenzverletzungen gar nicht als solche benennen können<sup>18</sup>.

### Beispiele für Machtmissbrauch<sup>19</sup>

- / Abhängigkeit ausnutzen, um jemanden für sich selbst arbeiten zu lassen
- / Verbote oder Einschränkungen auferlegen, die nichts mit dem eigentlichen Auftrag zu tun haben und die weder mit dem / der Mitarbeiter:in / Teilnehmer:in noch der gesetzlichen Betreuung vereinbart sind (z.B. bestimmte Dinge nicht essen lassen mit der Begründung, jemand sei zu dick)
- / mit Botengängen beauftragen (z.B. während der Pause private Einkäufe erledigen lassen)
- / Entwicklungsmöglichkeiten beschränken (z.B. durch die fehlende Ermöglichung von Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)

### Beispiele für organisationale Strukturen, die einen Machtmissbrauch begünstigen<sup>20</sup>

- / Entscheidungen beruhen nicht auf fachlich nachvollziehbaren Gründen, sondern werden autoritär „von oben herab“ diktiert
- / kein transparentes Beschwerdemanagement
- / keine Möglichkeiten zur Mitbestimmung für Mitarbeiter:innen / Teilnehmer:innen

Da Machtmissbrauch nicht nur als Tat einzelner Tatpersonen begriffen werden kann, sondern in engem Zusammenhang mit organisationalen Strukturen zu sehen ist, die ihn begünstigen oder erschweren, muss der regelmäßigen Überprüfung von gewaltbegünstigenden Strukturen hohe Bedeutung beigemessen werden.

<sup>16</sup> vgl. Strafgesetzbuch

<sup>17</sup> vgl. Römisch, 2016

<sup>18</sup> vgl. Römisch, 2016

<sup>19</sup> vgl. Enders & Eberhardt 2007

<sup>20</sup> vgl. Enders & Eberhardt 2007



20 |

| 21

# PRÄVENTION

## Vorbeugen, um Gewalt zu vermeiden.

Präventionsmaßnahmen kommen zum Einsatz, bevor Gewalt eintritt und analysieren Risikofaktoren, die dazu führen könnten. Es geht um Aufklärung, Information und um das Stärken von Personen, die gefährdet sind.

### 4.1 Regelmäßige Gefährdungsanalyse/ Risikoanalyse

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes wurde schon von Um herauszufinden und regelmäßig zu reflektieren, wo und wie welche Personen gefährdet sind, in unseren Einrichtungen Gewalt zu erleben, ist es erforderlich, regelmäßig eine Gefährdungs- und Risikoanalyse durchzuführen.

Um verschiedene Bereiche auf ihr Gefährdungspotenzial hin zu beurteilen, um relevante Risiken zu erkennen und wirksame Gegenmaßnahmen abzuleiten, wurde eine interdisziplinäre Projektgruppe in der Lebenshilfe Oberhausen gegründet. Zu den Mitgliedern, die an unterschiedlichen Werkstatt-Standorten tätig sind, zählen auch die Frauenbeauftragten und Mitglieder des Werkstattrats.

Folgende Risikobereiche<sup>21</sup> haben wir festgelegt und auf ihr Gefährdungspotenzial hin beleuchtet:

- / Welche Alltagssituationen können leicht für einen Übergriff/ eine Straftat ausgenutzt werden?
- / Wo gibt es sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen?
- / Gibt es Orte, an denen man unbeobachtet ist?
- / Wer sind potentielle Tatpersonen?
- / Gibt es besonders gefährdete Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen?
- / Sind Beschwerdewege bekannt und leicht zugänglich?
- / Wie vermittelt die Einrichtung Fehlerkultur, Offenheit und Transparenz?

Diese Erarbeitung der Risikoanalyse (in Anlehnung an Omid, 2019) erfolgte - im Rahmen der interdisziplinären Projektgruppe - erstmalig im Januar und Februar 2022 (Anlage 1).

Die Wiederholung folgt in regelmäßigen Zeitabständen (mindestens alle 2 Jahre).

Während der Risikoanalyse erfolgt die Herausarbeitung der folgenden Aspekte:

#### Darstellung bestehender Risiken in der WfbM:

- / Aufstellung bestehender Risiken und Gefahrenpotentiale in der Einrichtung
- / Einschätzung zur Relevanz der Risiken und Gefahrenpotentiale
- / Offene Fragen / nicht geklärte Risiken

#### Aufstellung bereits bestehender Schutzfaktoren in der WfbM (Potenzialanalyse):

- / Auflistung der vorhandenen Schutzfaktoren
- / Benennung vorhandener Konzepte und Darstellung, wie diese in das Konzept implementiert werden können bzw. ggf. optimiert werden können.

Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses fließen die Ergebnisse in die regelmäßige Überprüfung, Anpassung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes der Lebenshilfe Oberhausen ein.

<sup>21</sup> vgl. Omid: Messkriterien zur Risikoanalyse, 2019 und Erzbistum Paderborn: Augen auf. Hinsehen und schützen - Mantelschutzkonzept, Paderborn, 2016

# PRÄVENTION

## 4.2 Personalmanagement

Wichtige Bausteine zum Schutz der uns anvertrauten Menschen bilden die Personalauswahl und -entwicklung. Um die Erbringung qualitativ hochwertiger Assistenzleistungen (auf Augenhöhe) - unter Ausschluss jeglicher Gewalt - sicherzustellen, legen wir bei der Auswahl unseres Personals besonderen Wert darauf, Menschen anzusprechen und zu gewinnen, die aufgrund ihrer Persönlichkeit geeignet sind, Assistenzleistungen für Menschen mit Behinderungen entsprechend unserer Wertorientierung zu erbringen.

### Stellenausschreibungen

Hierzu setzen wir bereits bei der Ausschreibung der zu besetzenden Stellen an. Durch den Einsatz verschiedener Elemente (textuell, bildlich) ist unsere Wertorientierung in den Stellenausschreibungen klar erkennbar:

Wir leben den Inklusionsgedanken - die Gleichstellung aller Menschen in allen Altersstufen und allen Lebenslagen. Wir vertreten die Rechte und Interessen der uns anvertrauten Menschen, wir begegnen allen Menschen mit Würde und Wertschätzung und erwarten von zukünftigen Arbeitnehmer:innen ein hohes Maß an Empathie, Wertschätzung und Authentizität.

### Bewerbungs- und Einstellungsverfahren:

In allen Bewerbungsgesprächen werden die Aspekte Werte, Leitbild, Haltung und Gewaltschutz thematisiert. Es wird deutlich gemacht, dass die WfbM einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz pflegt und Übergriffe und Gewalt nicht geduldet werden. An allen Vorstellungsgesprächen nimmt auch ein/e Vertreter:in des Werkstatrates teil. Diese/r nimmt eine aktive Rolle im Vorstellungsgespräch wahr und stellt eigene Fragen an die/den Bewerber:in und äußert seine/ihre Einschätzung im Anschluss an das Vorstellungsgespräch, ohne Anwesenheit des/r Bewerbers/in, im Kontext eines Reflexionsgesprächs.

### Hospitation vor Einstellung

Des Weiteren werden vor jeder Einstellung die infrage kommenden Bewerber:innen zu einem sogenannten Hospitationstag eingeladen. Hierbei wird das Verhalten der Bewerber:innen in der Interaktion mit Menschen mit Behinderungen genau beobachtet und bewertet. Einen hohen Stellenwert hat hierbei die Bewertung/Einschätzung der Menschen mit Behinderung. Sie haben an diesem Tag die Möglichkeit, den/die Bewerber:in näher kennenzulernen und ihre Einschätzung abzugeben. Es erfolgt keine Einstellung, wenn das Urteil negativ ausfällt.

### Erweitertes Führungszeugnis als Einstellungsvoraussetzung

Vor Beginn einer Beschäftigung muss das erweiterte Führungszeugnis der Personalabteilung vorliegen. Danach muss alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorgezeigt werden. Zum Nachweis, dass keine Eintragungen vorliegen, wird die Einsicht durch die zuständige Führungskraft und den/die jeweilige/n Arbeitnehmer:in durch Unterschrift dokumentiert.

### Verhaltenskodex

Neben der Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der internen Dienstanweisungen wird der Verhaltenskodex (Anlage 2) vor der Aufnahme einer Tätigkeit bei der Lebenshilfe Oberhausen thematisiert. Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung ist für uns eine verbindliche Voraussetzung für eine Einstellung.

### Einarbeitungsprozess/Strukturierte Einarbeitung

Unsere neuen Arbeitnehmer:innen erfahren eine umfassende und sorgfältige Einarbeitung. Sie haben eine/n feste Ansprechpartner:in, der/die die relevanten Einarbeitungsschritte anhand eines strukturierten Einarbeitungsplans (derzeit noch in Überarbeitung) steuert, nachhält und mit dem/r Vorgesetzten abstimmt. Ein wichtiger Bestandteil sind dabei Themen, wie die Selbstreflexion in herausfordernden Situationen.

### Personalentwicklung

Im Rahmen der Planung des jährlichen Fortbildungsprogramms werden die relevanten Themen für den Gesamtbereich des Bereichs Teilhabe am Arbeitsleben diskutiert und festgelegt. Hierzu finden dann unterjährig inhouse Pflichtfortbildungen statt, an denen unsere Arbeitnehmer:innen teilnehmen. In diesem Kontext werden u.a. regelmäßig Fortbildungen zur Gewaltprävention durchgeführt. Themen sind hier beispielsweise: Nähe und Distanz, Gewaltfreie Kommunikation, Unterstützende Kommunikation etc.

Sollten sich neben den im jährlichen Fortbildungsprogramm gesetzten Schwerpunkten individuelle Entwicklungsbedarfe einzelner Arbeitnehmer:innen ergeben (z.B. durch das strukturierte Personalgespräch, welches den Aspekt der individuellen Entwicklung explizit berücksichtigt), werden diese durch die Planung geeigneter Maßnahmen realisiert. Zudem haben die Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, in dem jährlichen strukturierten Personalgespräch mit ihrem/r Vorgesetzten z.B. individuelle Über- oder Unterforderungssituationen anzusprechen.

Alle Arbeitnehmer:innen der Lebenshilfe Oberhausen erhalten regelmäßig eine verpflichtende Deeskalationsschulung. Die Konzeption des PART-Seminars zielt auf eine Vermittlung der grundlegenden Präventions- und Deeskalationsmöglichkeiten sowie der notwendigen Fachkenntnisse zum Umgang mit Krisensituationen ab. Ziel des PART-Seminars ist eine umfassende und nachhaltige Stärkung der Handlungskompetenz in Krisensituationen.

### Verhaltenskodex

Um eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderung verhindert, gilt für alle Arbeitnehmer:innen sowie alle weiteren in der Lebenshilfe Oberhausen tätigen Personen ein verbindlicher Verhaltenskodex (Anlage 2).

### Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen:

- / adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- / Angemessenheit von Körperkontakten
- / Sprache und Wortwahl bei Gesprächen
- / Beachtung der Intimsphäre
- / Zulässigkeit von Geschenken
- / Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- / Regeln des Zusammenlebens / Disziplinierungsmaßnahmen
- / Kenntnis der Verfahrenswege bei Ereignissen<sup>2</sup>
- / Besonderen Vorkommnissen
- / Teilnahme an Schulungen zu Themen der Gewaltprävention

Im Rahmen der Verbindlichkeit ist der Prozess gestartet, dass alle Arbeitnehmer:innen, und darüber hinaus bei der Lebenshilfe Oberhausen beschäftigte Personen, eine entsprechende Selbstverpflichtung (Anlage 3) durch ihre Unterschrift anzuerkennen haben.

Die unterzeichnete Selbstverpflichtung wird unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt. Vorgesetzte und Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

### Externe vertraglich gebundene Leistungsanbieter

Externe vertraglich gebundene Leistungsanbieter, wie z.B. die Zubringerdienste sind bei ihrer Arbeit oft nicht gut oder auch gar nicht einsehbar. Um eventuelle Gefährdungspotentiale oder auch schon vorhandene, bisher aber unentdeckte, Gefährdungen aufzuzeigen, werden sie in die Risikoanalyse mitaufgenommen. Durch eine gemeinsame Evaluierung möglicher Gefährdungspotentiale können diese ausgeräumt oder verhindert werden.

Aktuell ist ein angepasster Verhaltenskodex in Bearbeitung, der zukünftig von den externen Leistungsanbietern zu unterzeichnen ist. Diese haben ihre Arbeitnehmer:innen auch der Thematik Gewalt und Gewaltprävention entsprechend zu unterweisen und zu schulen.

# PRÄVENTION

## 4.2.1 Reflexion der beruflichen Rolle, Teambesprechungen, Supervision

Sich selbst und die eigene Arbeit immer wieder zu reflektieren, aber auch in der Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen immer wieder in den Austausch zu treten, ist sinnvoll und wichtig und sollte Teil der täglichen Arbeit sein.

**Fragen, die sich jede:r Mitarbeitende selbst und auch im Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen stellen sollte, können sein:**

- / Worin unterscheiden sich persönliche Beziehungen von professionellen Beziehungen?
- / Wie weit gehen die Erwartungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden hinsichtlich des Miteinanders? Welche Bedürfnisse erfülle ich, welche nicht?
- / Wie einladend / abweisend / neutral wirkt das eigene Verhalten? Welche Signale sende ich (Siesen, Duzen, Berührungen...) und was wird damit beim Gegenüber ausgelöst?
- / Welche Grenzen setzt die Institution, wie positioniert sich die Werkstatt?
- / Wie reguliere ich die Balance von Nähe und Distanz? Welches Korrektiv gibt es im Kreis des Kollegiums, wo erhalte ich Feedback?

Im Rahmen der regelmäßigen Teambesprechungen thematisieren die zuständigen Leitungen diese Fragestellungen. Fallbesprechungen und kollegiale Beratungen erfolgen im Team, Supervisionen werden auch mit externen Fachkräften geplant.

## 4.3 Prävention durch professionelle Nähe und Distanz

Für Menschen mit Behinderung ist es oft nicht leicht, eigene Bedürfnisse, Wünsche oder emotionale Befindlichkeiten zu artikulieren. Sie sind zudem oft auf Unterstützung in ihrem Alltag sowohl in der Werkstatt als auch in der (jeweiligen) Häuslichkeit angewiesen. Diese Abhängigkeit kann bei den Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen zu einem erhöhten Bedürfnis nach körperlicher aber auch nach emotionaler, zwischenmenschlicher Nähe führen.

Aufgabe der Fachkräfte und des Zusatzpersonals ist es zum einen, das eigene professionelle Handeln in Hinsicht auf Nähe und Distanz zu reflektieren und entsprechend zu regulieren. Zum anderen aber auch, bei den Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen ein Bewusstsein für körperliche und emotionale Grenzen zu entwickeln. Nicht nur die Beziehung „Fachkraft – zu betreuende Person“ muss von einer professionellen und arbeitsplatzfähigen Balance aus Nähe und Distanz geprägt sein. Auch die Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen untereinander müssen Grenzen erkennen und wahren.

Freundschaftliche oder gar intime Beziehungen zwischen Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen sind zu unterlassen. Das betrifft auch den Austausch privater Telefonnummern, Email-Adressen oder Freundschaftsanfragen auf sozialen Medien. Hier würden Grenzen der Balance aus professioneller Nähe und Distanz überschritten werden.

Nicht nur zu viel Nähe in der professionellen Arbeit führt zu Konflikten. Auch eine zu große emotionale Distanz kann bei der Arbeit mit den zu betreuenden Menschen zu Konflikten und damit auch zu Gewalt führen. Diese Distanz kann von den Beschäftigten als Abwertung oder Abweisung empfunden werden. Das kann zu Aggressionen aber auch großen Unsicherheiten und damit auch zu mangelhaften Arbeitsergebnissen in der Werkstatt führen.

Das Thema „Professioneller Umgang mit Nähe und Distanz“ ist fester Bestandteil der Teamsitzungen in allen Bereichen der WfbM und wird kontinuierlich durch die Leitungen thematisiert.

Schulungen wurden in das Fortbildungsprogramm der Lebenshilfe Oberhausen aufgenommen.

## 4.4 Prävention durch Empowerment und Partizipation

Die Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen der Lebenshilfe Oberhausen sind die Expertinnen und Experten für ihre Lebensbelange und ihre Arbeitssituation und sie sollen sich dessen bewusst sein. Der Gedanke des Empowerments hebt hervor, dass Menschen mit Behinderung sich befähigt und ermächtigt fühlen, für ihre Rechte und ihre Wünsche einzustehen. Das Bewusstsein jeder einzelnen Person, stark und selbstsicher zu sein, ist der Schutz gegen die Gefahr, übergriffig oder missbräuchlich behandelt zu werden. Die Lebenshilfe Oberhausen ermuntert die Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen, den Raum ihrer Selbstbestimmung beständig zu erweitern.

Die Fachkräfte der Lebenshilfe Oberhausen stehen in der Pflicht, den Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen zuzuhören, sie ernst zu nehmen und sie zu ermutigen, ihre Meinung und ihre Empfindungen offen und ehrlich zu äußern.

Seit 2001 vertreten Werkstattträte die Interessen aller Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen. Der Werkstatttrat ist durch die neue Werkstätten-Mitwirkungs-Verordnung (WMVO) ab 01.01.2017 deutlich gestärkt worden und nimmt im Auftrag der Mitarbeiter:innen umfassende Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsrechte wahr.

Seit 2017 gibt es, gemäß der neuen WMVO, das neue Amt der Frauenbeauftragten. Die Frauenbeauftragten kümmern sich ausdrücklich um Frauen, insbesondere in den folgenden Bereichen:

- / Frauen und Männer sollen die gleichen Rechte haben
- / Arbeit und Familie sollen gut zusammenpassen
- / Frauen sollen sicher vor Gewalt sein

Die Frauenbeauftragten der Lebenshilfe Oberhausen stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung, wenn Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen Rat und Beistand in den genannten Bereichen brauchen. Sie nehmen ihre Aufgabe, Frauen zu stärken, ihnen Mut zu machen, auf ihre Rechte hinzuweisen und einen intensiven Austausch anzuregen sehr ernst. Die Aspekte Machtmissbrauch, Übergriffe und Gewalt sind dabei ganz in ihrem Blickfeld.

Sowohl Vertreter:innen des Werkstattrates als auch die Frauenbeauftragten der Lebenshilfe Oberhausen sind in der Projektgruppe „Risikoanalyse“ vertreten.

Durch die strukturelle Einbindung von Frauenbeauftragten und Werkstatttrat in wesentliche Entscheidungsprozesse ist Empowerment in der Lebenshilfe Oberhausen ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur.

## 4.5 Vernetzung, Austausch und Zusammenarbeit mit Beratungsstellen und externen Diensten und Einrichtungen

Zum Austausch und zur Unterstützung im Bereich der Gewaltprävention besteht eine enge Vernetzung und Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle und hier insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Oberhausen. Bereits seit 2017 besteht hier der Kontakt zu den Frauenbeauftragten, die ebenfalls eine Unterstützung durch die Gleichstellungsstelle erfahren haben.

Kontakte zu Frauenberatungsstellen und Ansprechpartner:innen wurden vermittelt und werden durch die Frauenbeauftragten zur Unterstützung und bei konkreten Fragestellungen und Anliegen genutzt.

Darüber hinaus besteht im Bereich „Kriminalprävention und Opferschutz“ eine Zusammenarbeit mit dem Kriminalkommissariat der Stadt Oberhausen. Auch Schulungen zu dem Thema „Prävention von Cybercrime“ sensibilisieren regelmäßig Arbeitnehmer:innen und Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen.



## 5.0 Intervention

- / Handlungsleitfäden zum Umgang mit Verdachtsmomenten oder Beobachtung von Gewaltanwendungen
- / Umgang mit und Dokumentation von Besonderen Vorkommnissen
- / Deeskalation und Konfliktentschärfung

Allen präventiven Bemühungen zum Trotz sind Übergriffen und Gewalt nicht immer zu verhindern. Im Falle eines Falles gilt es, der Situation gleichermaßen besonnen wie entschieden und systematisch zu begegnen. Dabei sind alle Maßnahmen sensibel, achtsam, verantwortungsvoll und im Rahmen des geltenden Rechts zu gestalten.

„Nicht wegschauen, handeln“ gilt als Devise sowohl für Vermutungen und Verdachtsfälle als auch für direkt beobachtetes und eindeutig als Gewalt erkennbares Verhalten.

Bei vermuteten oder beobachteten Übergriffen und Gewaltgeschehen ist es wichtig, dass sofort gehandelt wird.

Die Handlungsleitlinien beschreiben die wichtigsten Schritte im Umgang mit Gewaltgeschehen und sind hier zusammengefasst:

- / Ruhe bewahren.
- / Das Ernstnehmen und der Schutz der betroffenen Personen stehen im Vordergrund. Es wird nichts über ihren Kopf hinweg entschieden.
- / Räumliche Trennung von betroffener und beschuldigter Person.
- / Bei vermuteter Gewalt: umsichtig vorgehen, nicht vorverurteilen oder bagatellisieren.
- / Hinweise gewissenhaft überprüfen.
- / Unter Einhaltung der Schweigepflicht Kolleginnen oder Kollegen zu Rate ziehen.
- / Begleitenden Dienst informieren, das Beschwerdemanagement einbeziehen, Leitung einschalten.
- / Bei akuter Gewalt: eingreifen und die Gewaltsituation auflösen. Dabei auf die eigene Sicherheit achten. Wenn ein körperliches Eingreifen notwendig ist, dann nur, um

die akute Situation zu entschärfen und mit möglichst milden Mitteln. Verbale Deeskalation hat immer Vorrang. Im Zweifel die Polizei informieren.

- / Mit der gebotenen Sensibilität und Diskretion Informationen sammeln und auf Datenschutz achten. Objektive Fakten sorgfältig dokumentieren, Aufzeichnungen sammeln. Wer hat was wann beobachtet oder gesagt?
- / Die vom Gewaltgeschehen betroffene Person hinsichtlich einer Strafanzeige beraten. Die Polizei klärt als neutrale Instanz den Sachverhalt, jedoch besteht keine Verpflichtung, eine Anzeige zu erstatten.
- / Vorgesetzte regeln arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung, Ermahnung oder Kündigung.

### Die akute Gewaltsituation: Richtig eingreifen im Ernstfall und Deeskalation

Um akute Gewaltsituationen aufzulösen, muss immer das mildeste Mittel gewählt werden. Der Einsatz von Gewalt zur Deeskalation oder zur Notwehr kann gerechtfertigt sein, steht aber im Widerspruch zum Prinzip der Gewaltfreiheit. Muss beispielsweise jemand daran gehindert werden, sich oder andere zu schädigen, muss dies als Form von Gewalt erkannt werden, die nur im Notfall gerechtfertigt sein kann und der Reflexion im Team bedarf. Dementsprechend ist der Einsatz von Gewalt zur Deeskalation erst dann zulässig, wenn alle anderen Maßnahmen zur Beruhigung, Entspannung und Gefahrenabwehr versagt haben. Körperliche Gewalt und physische Intervention sind als letztes Mittel der Abwehr akuter Selbst- oder Fremdgefährdung zu sehen. Sie dürfen keine aggressiven Handlungen sein und nicht länger als notwendig andauern.

# INTERVENTION

Als zentral unterstützendes Element zur Sicherstellung eines sicheren und würdevollen Miteinanders in der gesamten Lebenshilfe Oberhausen dient die unternehmensweite Implementierung des **PART®-Deeskalationskonzeptes**.

Das PART®(Professional Assault Response Training – Professionell handeln in Krisensituationen)-Konzept ist ein Konzept zur Arbeitssicherheit für Arbeitnehmer:innen aus Sozial- und Gesundheitsberufen, die sich immer wieder besonderen Herausforderungen im beruflichen Alltag stellen müssen. In dem Konzept geht es in grundlegender und umfassender Weise um die Prävention und Lösung möglicher gewaltimplizierender Konflikte im eigenen Arbeitsfeld – und damit um einen wesentlichen Aspekt der Sicherheit.

Arbeitnehmer:innen, die einen systematischen Zugang zur Intervention bei gewalttätigen Vorfällen haben, stehen weniger in der Gefahr, während solcher Zwischenfälle zu verletzen oder verletzt zu werden. Vorausschauende Vorsichtsmaßnahmen und die Stärkung der Kommunikationsfähigkeit in einer Krise sind wichtige Voraussetzungen, um eine angespannte Situation zu deeskalieren. Die Konzeption des PART®-Basisseminars zielt auf eine Vermittlung der grundlegenden Präventions- und Deeskalationsmöglichkeiten sowie notwendiger Fachkenntnisse zum Umgang mit Krisensituationen ab.

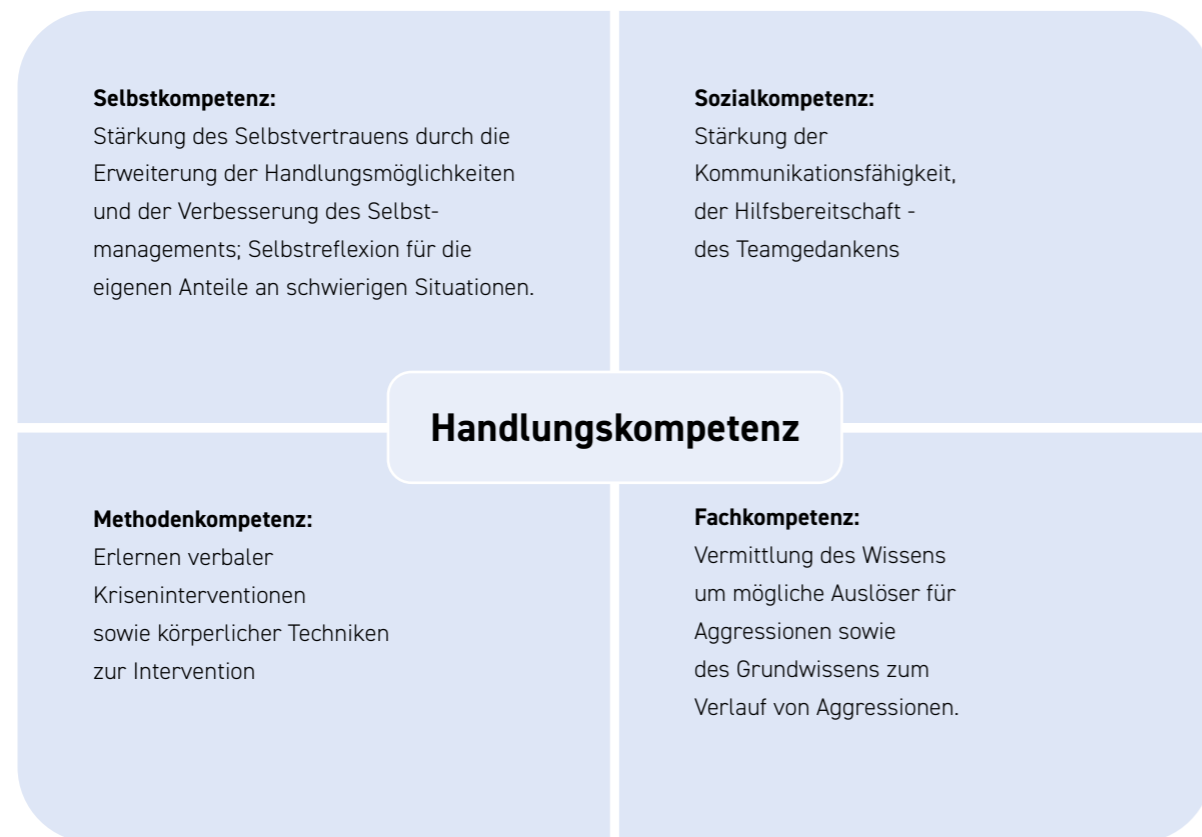
Ziel des PART®-Seminars ist eine umfassende und nachhaltige Stärkung der Handlungskompetenz in Krisensituationen.

**Dokumentation von Gewaltvorfällen (Besonderen Vorkommnissen), Meldung an Vorgesetzte und Analyse**  
Gewaltvorfälle werden grundsätzlich mithilfe der Formulare zu Besonderen Vorkommnissen (Anlage 5) dokumentiert und bearbeitet.

Dieser Prozess gilt für alle Situationen und für alle Betroffenen gleichermaßen und wird nicht durch eine situative Bewertung vor Ort abgelöst. Zielsetzung ist es, geschlossene Systeme, die eine objektive Bewertung von vornherein unmöglich machen, zu vermeiden. Eine betroffenengerechte und faire Begleitung und Aufarbeitung werden angestrebt. Bei der Analyse der Gewaltsituation ist ihrer Entstehung immer besondere Aufmerksamkeit zu widmen: Handelt es sich beispielsweise um Auswirkungen struktureller Gewalt oder um krankheitsbedingte Impulsdurchbrüche? Jedem Hinweis auf gewaltsames Verhalten wird nachgegangen. Im Prozess der Aufklärung sind größtmögliche Sorgfalt und Diskretion geboten. Alle ergriffenen Maßnahmen sind nachvollziehbar und sorgfältig zu dokumentieren. Alle Maßnahmen sind mit der Zielperspektive des Schutzes der betroffenen Personen zu gestalten und durchzuführen. Zu Beginn des Aufklärungsprozesses sind keine Vermutungen über Wahrheitsgehalt oder Wahrscheinlichkeit der Anschuldigungen zu treffen. Arbeitnehmer:innen, die Kenntnis über mögliche Fälle von Gewalt haben oder erhalten, müssen unverzüglich ihre zuständigen Leitungskräfte über die Verdachtsmomente informieren.

**Beschwerdemanagement**  
Allen Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen und Arbeitnehmer:innen stehen grundsätzlich interne und externe Beschwerdewege zur Verfügung. Der im Qualitätsmanagement der Lebenshilfe Oberhausen hinterlegte Prozess des Beschwerdemanagements (Anlage 4) regelt den Ablauf, die Dokumentation und die Mitgeltenden Unterlagen. Eine Beschwerde wird von Seiten der Lebenshilfe Oberhausen als Chance zur Weiterentwicklung gesehen und daher auch umgehend fachlich bearbeitet. Durch Aushang und regelmäßige Informationen wird kontinuierlich auf Beschwerdemöglichkeiten hingewiesen. Jeder hat die Möglichkeit, sich an den/ die direkte/n Vorgesetzte/n, den Sozialen Dienst, an ein Mitwirkungsgremium oder auch direkt an das Qualitätsmanagement zu wenden. Anonyme Beschwerden können ebenfalls mithilfe des Beschwerdeformulars oder formlos an das Qualitätsmanagement geschickt werden oder in die vor Ort vorhandenen Beschwerdekästen geworfen werden. Das Beschwerdemanagement der Lebenshilfe Oberhausen gewährleistet, dass Beschwerden systematisch erfasst und mit der Zielsetzung der Verbesserung der Zufriedenheit der Betroffenen und der Qualität der Leistungen der Lebenshilfe Oberhausen transparent, lösungsorientiert und für alle Beteiligten nachvollziehbar bearbeitet werden.

**Informationsweitergabe gegenüber Medienvertreter:innen und der Öffentlichkeit**  
Zum Schutz der betroffenen Personen, aber auch im Interesse der Einrichtung, während und nach einem gewalttätigen Ereignis, ist ein sensibler Umgang mit Medien und der Öffentlichkeit wichtig. Gegenüber Medienvertreter:innen oder Öffentlichkeit dürfen Erklärungen nur durch autorisierte Personen abgegeben werden. Dies ist im Regelfall die Geschäftsführung.





NACHSORGE

## 6.1 Traumaprävention und Nachsorge mit den von Gewalt betroffenen Personen

Wichtigstes Ziel der Nachsorge ist das Vermeiden einer nachhaltigen Traumatisierung der von Gewalt betroffenen Personen. Dazu gehört, die betroffenen, geschädigten Personen im Blick zu behalten, sie zu stärken und zu ermutigen, ihnen weitere Schutzmöglichkeiten aufzuzeigen und ihr Vertrauen wiederzugewinnen. Das gelingt, indem der Vorfall offen thematisiert und transparent erklärt wird, welche Maßnahmen die WfbM ergreift.

Hilfreich für die erfolgreiche Gestaltung dieses Prozesses sind:

1. **Das Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Ereignissen:**  
Arbeitnehmer:innen und Mitarbeiter:innen/Teilnehmer:innen haben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ein grundsätzliches Recht darauf, nach einem Ereignis am Arbeitsplatz, das sie als psychisch belastend erleben, Hilfe in Anspruch zu nehmen.
2. **Die Möglichkeiten zum Gespräch nach psychisch belastenden Ereignissen:**  
Nach einem belastenden Gewaltvorfall haben Arbeitnehmer:innen und Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen das Recht, sich mit einer Person ihrer Wahl zu einem entlastenden Gespräch zurückzuziehen.
3. **Die Möglichkeit zur kurzfristigen Herausnahme des Betroffenen aus der belastenden Situation:**  
Es sollte gewährleistet sein, dass sich betroffene Arbeitnehmer:innen und Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen aus der nach einem Gewaltvorfall belasteten Arbeitsumgebung zurückziehen können. Die betroffene Person sollte, insbesondere, wenn sie unter Schock steht oder dies vermutet wird, unbedingt nach Hause begleitet werden.

### 4. Psychosoziale Betreuung:

Der Begleitende Dienst sollte so schnell wie möglich über den Gewaltvorfall informiert werden, um der betroffenen Person Unterstützung anbieten zu können.

### 5. Weitere Ansprechpartner:innen.

Verständigt werden sollten auch weitere notwendige Ansprechpartner:innen innerhalb einer WfbM, also die zuständigen Leitungen zur Aufnahme einer Unfallanzeige.

### 6. Externe Hilfemöglichkeiten:

Arbeitnehmer:innen und Mitarbeiter:innen/Teilnehmer:innen werden im Hinblick auf die Inanspruchnahme externer Hilfsangebote, z.B. die Kooperation der Lebenshilfe Oberhausen mit der GeBeGe<sup>22</sup> beraten.

### 7. Die Unterstützung durch die Berufsgenossenschaft (BGW):

Die BGW bietet eine schnelle psychologisch-therapeutische Intervention an, um psychischen Folgeschäden frühzeitig entgegenzuwirken.

### 8. Unterstützung durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM):

Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die betrieblichen Strukturen und Prozesse der Lebenshilfe Oberhausen gesundheitsförderlich zu gestalten, indem belastende Faktoren reduziert und die persönlichen Ressourcen der Arbeitnehmer:innen gestärkt werden.

<sup>22</sup> GeBeGe – Gesellschaft für Beratungs- und Gesundheitsmanagement. Ein auf EAP, also auf externe Mitarbeiter:innenberatung spezialisiertes Unternehmen. Bei gesundheitlichen und psychosozialen Belastungen entwickelt das multiprofessionelle Team aus Psycholog:innen, Psychiater:innen, Ärzt:innen, Supervisor:innen, Psychotherapeut:innen, Pädagog:innen und weiteren Expert:innen gemeinsam mit den Klient:innen individuell angepasste Lösungsstrategien.



## NACHSORGE

### 6.2 Umgang mit grenzverletzenden, übergriffigen und gewalttätigen Personen

Um Rückfälle zu vermeiden und zukünftigen Gewaltvorfällen vorzubeugen, ist es notwendig, auch mit Mitarbeiter:innen/ Teilnehmer:innen zu arbeiten, die ggf. Grenzen verletzt haben oder übergriffig wurden. Die Maßnahmen müssen sich aus einer genauen Einschätzung und Bewertung des Geschehenen ableiten. Unter Umständen kann eine Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich notwendig sein.

Es muss klar sein, dass es sich bei den gewählten Maßnahmen nicht um Strafen handelt, sondern vielmehr um den Schutz von durch Gewalt betroffenen Personen. Die Tatperson soll dabei unterstützt werden, ihr Fehlverhalten einzusehen und dieses in Zukunft zu unterlassen.

Massive Übergriffe oder strafrechtlich relevante Gewalttaten lassen möglicherweise keine andere Wahl, als disziplinarische Maßnahmen, wie die Beendigung der Maßnahme - in Abstimmung mit den Leistungsträger - oder den Einbezug der Polizei zu ergreifen. Wichtig ist, auch in diesem Zusammenhang die sorgfältige Dokumentation aller gegangenen Schritte<sup>23</sup>.

### 6.3 Umgang mit unbegründetem Verdacht, Rehabilitierung von Falschverdächtigten

Wenn sich herausstellt, dass eine Vermutung oder ein berichteter Verdacht unbegründet ist, muss der falsche Verdacht ausgeräumt werden, genau in dem Umfang, wie er zuvor kommuniziert worden ist. Das bedeutet, dass all jene Personen und Instanzen, die von dem Verdacht erfahren haben, auch darüber informiert werden, dass dieser sich nicht bestätigt hat. Hierzu im Umlauf befindliche Dokumentationen (z.B. Aktennotizen) werden gelöscht. Es muss sichergestellt werden, dass die zu Unrecht verdächtige Person vollständig rehabilitiert wird – hierbei ist besonders auf die Wünsche und Bedürfnisse dieser Person einzugehen.

**Aufgabe der Geschäftsführung ist in jedem Fall die Fürsorgepflicht gegenüber**

- / den Betroffenen,
- / den Beobachtenden,
- / den mit Klärung und Aufdeckung Befassten,
- / den Beschuldigten.

### 6.4 Korrektur der präventiven Maßnahmen als Konsequenz einer Gewaltanwendung

Nach gewalttätigen Ereignissen sollten Maßnahmen und Interventionsprozesse, die im Gewaltpräventionskonzept enthalten sind, immer wieder einer Wirksamkeitsprüfung unterzogen und, wenn notwendig, modifiziert werden.

<sup>23</sup> vgl. Gewaltfreie BWB, S. 34 und LAG WfbM Mecklenburg-Vorpommern: Rahmen-Gewaltschutzkonzept, 2021



## EXKURS: ASPEKTE ZUR VERMEIDUNG FREIHEITSENTZIEHENDER UND FREIHEITSBESCHRÄNKENDER MASSNAHMEN (FEM)

### 7.0 Exkurs: Aspekte zur Vermeidung freiheitsentziehender und freiheits- beschränkender Maßnahmen (FEM)

Freiheitsentziehende und freiheitsbeschränkende Maßnahmen (FEM) berühren ein elementares Grundrecht und stehen auch im Rahmen von Assistenz- und Pflegeprozessen grundsätzlich im Gegensatz zu den Leitgedanken der Lebenshilfe Oberhausen.

Freiheitsentziehende und freiheitsbeschränkende Maßnahmen stellen einen erheblichen Eingriff in die Selbstbestimmung und Selbständigkeit eines Menschen dar und dürfen, wenn überhaupt, nur als allerletztes Mittel in Betracht gezogen werden.

Inhaltliche und rechtliche Grundlagen, Hilfe und Unterstützung bei der Entwicklung von Handlungsalternativen zur Vermeidung von FEM sowie erforderliche Dokumentationen und Überwachungen von FEM werden in einem separaten QM-Prozess verbindlich beschrieben und geregelt. Die beratende und anleitende Pflegefachkraft der Lebenshilfe Oberhausen schult die Arbeitnehmer:innen zum Themenkomplex FEM, sensibilisiert und sucht gemeinsam mit allen beteiligten Personen mögliche Handlungsalternativen. Ggf. erforderliche richterliche Genehmigungen oder Einwilligungen werden ebenso wie die Erforderlichkeit der Dokumentation und Überwachung aller entsprechenden Maßnahmen thematisiert (Anlage 6).

Hinweis zum Schluss: Die Übertragung des Gewaltpräventionskonzepts in leichte Sprache ist geplant.



**MITGELTENDE  
DOKUMENTE**  
(IN DER JEWEILS GÜLTIGEN FASSUNG)

**8.0 Mitgeltende Dokumente**  
(in der jeweils gültigen Fassung)

/ Anlage 1: Tab. 1. Risikoanalyse\_TaA\_2022\_03\_2022

/ Anlage 2: LHO Verhaltenskodex\_1216\_

/ Anlage 3: LHO Selbstverpflichtung\_1217\_

/ Anlage 4: 6.A.2 PB Beschwerdemanagement\_

/ Anlage 5: Besondere Vorkommnisse

- a) LHO\_Bes.\_Vorkommnisse\_Report\_0070\_
- b) LHO\_Bes.\_Vorkommnisse\_Analyse\_0069\_
- c) LHO\_Bes.\_Vorkommnisse\_Anlage\_0071\_

/ Anlage 6: Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM/FeM)

- a) 12.1.E.1 MD\_FEM\_Grundlagen\_Alternativen\_
- b) 12.1.E.2 MD FEM\_Maßnahmen\_Doku\_



## QUELLEN UND LITERATUR

## 9.0 Quellen und Literatur

- / Arbeitshilfe zur Prävention sexualisierter Gewalt – Institutionelle Schutzkonzepte in Einrichtungen der Erwachsenenhilfe | Heft 1, Köln, 2016:  
[https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/publikationen/.content/.galleries/downloads/sonstige/Arbeitshilfe\\_Praevention\\_Heft\\_1\\_-\\_Einzelseiten.pdf](https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/publikationen/.content/.galleries/downloads/sonstige/Arbeitshilfe_Praevention_Heft_1_-_Einzelseiten.pdf) (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / Beck, Heike et al.: „*Handlungsempfehlung und Muster-Dienstvereinbarung zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe.*“, Fachhochschule Frankfurt am Main, 2013, Fachbereich 4: Soziale Arbeit und Gesundheit:  
[https://www.hkfb.de/fileadmin/redaktion/hkbf/download\\_hkbf/Handlungsempfehlung\\_und\\_Dienstvereinbarung\\_zur\\_Vermeidung\\_von\\_Gewalt\\_und\\_Grenzueberschreitungen.pdf](https://www.hkfb.de/fileadmin/redaktion/hkbf/download_hkbf/Handlungsempfehlung_und_Dienstvereinbarung_zur_Vermeidung_von_Gewalt_und_Grenzueberschreitungen.pdf)  
 (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.: *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern*, Marburg und Berlin, 2017
- / Caritasverband Erzdiözese Freiburg e.V.:  
[www.dicvfreiburg.caritas.de](http://www.dicvfreiburg.caritas.de) > selbstauskunfts-erklaerung\_dicv\_freiburg (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / Der Paritätische Gesamtverband (2016): *Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen:*  
[https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen-2016\\_web.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen-2016_web.pdf) (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / Enders, Ursula und Eberhardt, Bernd (2007): *Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe*  
[https://www.zartbitter.de/0/Eltern\\_und\\_Fachleute/institutioneller\\_strukturen-sexuelle\\_uebergriffe-sexueller\\_missbrauch.pdf](https://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/institutioneller_strukturen-sexuelle_uebergriffe-sexueller_missbrauch.pdf) (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / Erzbistum Paderborn: „*Augen auf. Hinsehen und schützen. – Mantelschutzkonzept -Orientierungshilfe zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus*“, Paderborn, 2016:  
<https://wir-erzbistum-paderborn.de/wp-content/uploads/sites/4/2021/02/Muster-Mantelschutzkonzept-Altenhilfe-Behindertenhilfe-und-Krankenhaus.pdf> (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / familie.de:  
<https://www.familie.de/familienleben/psychische-gewalt-verbale-attacken-die-spuren-hinterlassen>  
 (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / Frauen gegen Gewalt e.V.:  
<https://www.frauen-gegen-gewalt.de> (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / „*Gewaltfreie BWB – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt*“, Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, Berlin, Erstauflage August 2020
- / Günther Deegener 2010: „*Kindesmissbrauch. Erkennen-helfen-vorbeugen*“, Weinheim, Basel, 2010  
 Gewaltinfo.at: <https://www.gewaltinfo.at> (letzter Aufruf 07.06.2022)
- / Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Berlin: „*Umgang mit Gewalt und Grenz- Verletzungen in Werkstätten. Ein Heft der Landes-Arbeits-Gemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen in Leichter Sprache*“, Berlin 2019
- / Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen und berufliche Teilhabe in Mecklenburg-Vorpommern e.V.: *Rahmen-Gewaltschutzkonzept für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern, Mecklenburg-Vorpommern, 2021*
- / Omid, Sascha: „*Messkriterien zur Risikoanalyse*“, LAG WfbM e.V. Berlin – *Fachberatungs-stelle für Gewaltprävention („TROEM\_Messkriterien“)*, Berlin, unveröffentlicht
- / Römisch, Kathrin (2017): *Sexualisierte Gewalt in Institutionen der Behindertenhilfe*. In: M. Wazlawick & S. Freck, (Hrsg.): *Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 105–119
- / Sozialwerk St. Georg: *Schutzkonzept des Sozialwerks St. Georg. Prävention von Gewalt, Missbrauch & Diskriminierung*, Gelsenkirchen, 2016
- / Strafgesetzbuch
- / VARIUS Werkstätten: „*Grenzachtung – Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen*“, Grevenbroich, Juni 2018
- / VBG – Ihre gesetzliche Versicherung: „*GEWALTPRÄVENTION IN DER AUSBILDUNG*“:  
<https://www.vbg.de/wbt/gewaltpraevention/daten/html/404.htm> (letzter Aufruf 07.06.2022)



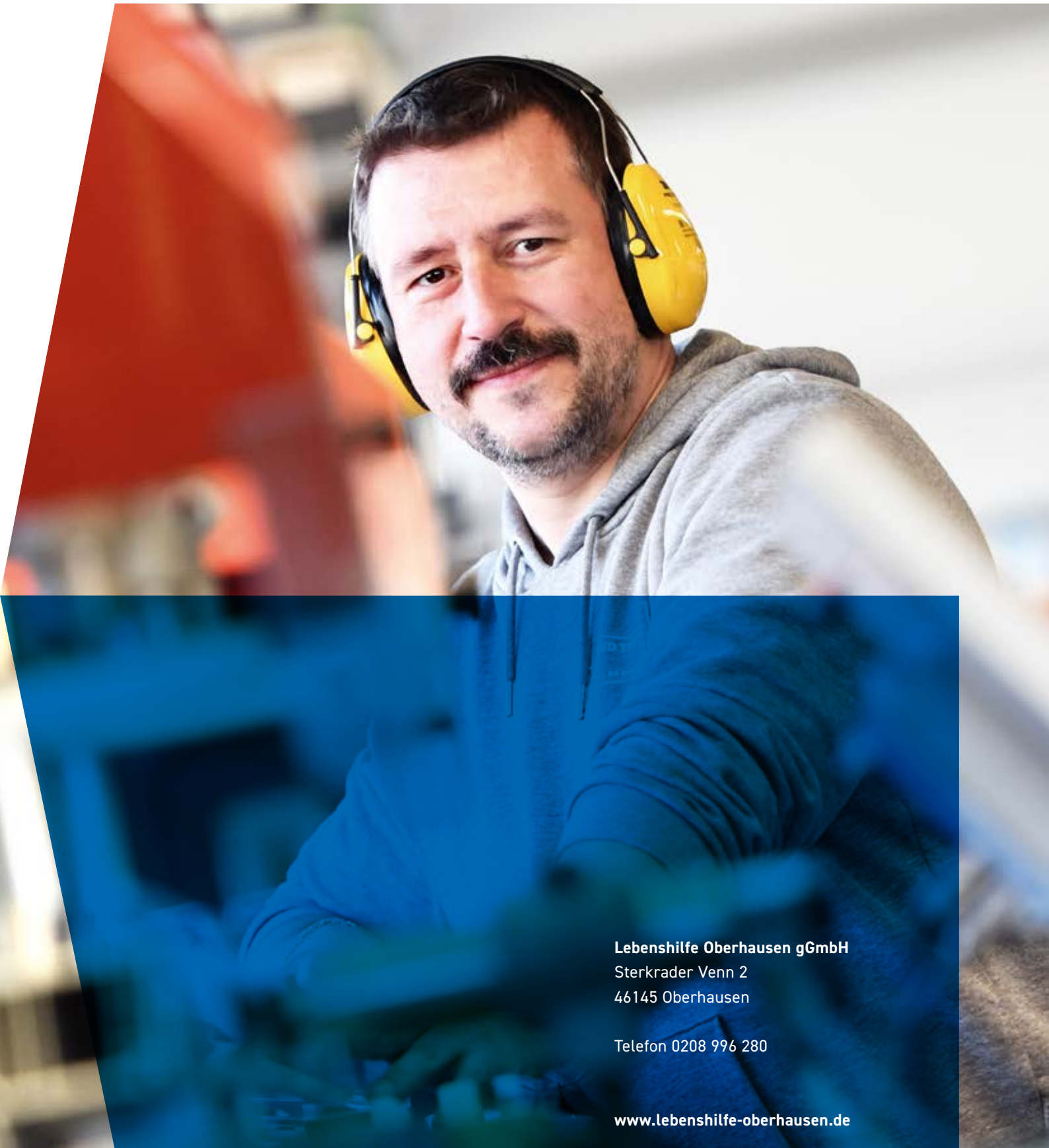
# IMPRESSUM

Lebenshilfe Oberhausen gGmbH  
Bereich Teilhabe am Arbeitsleben  
Ansprechpartnerin:  
Petra Keggenhoff  
Leitung Teilhabe am Arbeitsleben  
Königshardter Str. 226  
46145 Oberhausen  
Tel.: 0208 / 99628-74

E-Mail:  
[P.Keggenhoff@lebenshilfe-oberhausen.de](mailto:P.Keggenhoff@lebenshilfe-oberhausen.de)  
[www.lebenshilfe-oberhausen.de](http://www.lebenshilfe-oberhausen.de)

#### Bildnachweis

© Lebenshilfe / David Maurer,  
Titelseite & Seiten 6, 42  
© Lebenshilfe / Werbeagentur Schröter  
Seiten 4, 8, 10, 18, 24, 28, 32, 34, 36 &  
Rückseite



**Lebenshilfe Oberhausen gGmbH**  
Sterkrader Venn 2  
46145 Oberhausen

Telefon 0208 996 280

[www.lebenshilfe-oberhausen.de](http://www.lebenshilfe-oberhausen.de)