



Sozialwerk
St. Georg

Gemeinsam. Anders. Stark.

Schutzkonzept des Sozialwerks St. Georg

Prävention von Gewalt, Missbrauch & Diskriminierung

2. Auflage



A WIE ACHTSAM!

Inhalt

Vorwort des Vorstandes und des Konzernbetriebsrats	Seite 4
Leitgedanken	Seite 6
Bei uns nicht? – Hilfen zur Risikoanalyse	Seite 8
Neue Menschen im Sozialwerk – herzlich willkommen!	Seite 12
Bildung, Aufklärung, Personalentwicklung	Seite 13
Im Falle eines Falles	Seite 15
A wie achtsam! – Verhaltenskodex	Seite 21
Systemcontrolling	Seite 30
Beschwerde- und Unterstützungswege	Seite 34
Prävention vor Ort	Seite 35
Über den Tellerrand	Seite 36
Was war, bleibt nicht ungesagt	Seite 37
Nicht allein gelassen	Seite 37
Positionspapier Sexualität	Seite 39
Rechtliche und inhaltliche Aspekte zur Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen im Sozialwerk St. Georg	Seite 46
Notfallbogen: Was tun in Missbrauchs- oder Gewaltfällen?	Seite 62

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Ihren Händen halten Sie das neue Schutzkonzept des Sozialwerks St. Georg „A wie achtsam!“.

Als wir im September 2016 die erste Fassung veröffentlichten, waren wir getrieben von dem Willen, ein umfassendes Werk zum Schutze aller Menschen im Sozialwerk St. Georg vorzulegen. Von Anfang an war dabei klar, dass es sich nicht um ein statisches Konzept handeln wird, und so setzten wir uns einen Überprüfungszeitraum von drei Jahren.

Wir waren einer der ersten Träger der Eingliederungshilfe, die den Schutzauftrag in Worte gekleidet und ihm Verfahren gegeben haben. Im Außenraum erhielten wir dafür viel Anerkennung. Im Innenraum hingegen führte das Konzept zu breiten Diskussionen und auch zu Konflikten. Gleichzeitig wurde es aber auch zu einem Arbeitsinstrument, welches in vielen belastenden Situationen Orientierung und Maßstab ist. Gleichzeitig wirkte es auf vielen Ebenen in die Formulierung neuer Fachkonzepte und die Gestaltung neuer Verfahren.

Das konstruktivste Ergebnis aller Debatten ist jedoch die nun von allen Seiten betonte gemeinsame Verantwortung aller für den Schutz vor Missbrauch und Gewalt.

Prävention braucht den Diskurs. Andauernder gesellschaftlicher Wandel, neue Erkenntnisse, unterschiedliche Erwartungen und Erfahrungen und nicht zuletzt neue gesetzliche Anforderungen wollen verarbeitet und aufbereitet werden. Nach drei Jahren der Arbeit mit unserem Konzept sind wir um einige Erkenntnisse reicher. Vieles hat sich bewährt, anderes musste neu gedacht werden. Einiges ist leicht umzusetzen, manches stellte sich hingegen als ausgesprochen herausfordernd dar.

Die Themen, die für die Revision des Schutzkonzeptes aufgegriffen wurden, haben sich aus der Praxis heraus ergeben. Bewährtes wurde beibehalten und hat keine neue Formulierung erhalten – dies betrifft den weitaus größten Teil des Schutzkonzeptes.

Neue Kapitel finden sich zu den Fragestellungen rund um den Bereich der strukturellen Gewalt als auch zum Thema Monitoring und Controlling. Aussagen zur Digitalisierung und ihrer Bedeutung im Bereich der Prävention sind ebenfalls eingeflossen. Präventionsberaterinnen und Präventionsberater, aber auch Teilhabebegleitungen werden noch einmal deutlich in ihrer Rolle gestärkt. Ergänzt wird das Konzept um die neue Verfahrensweisung zur Durchführung freiheitsentziehender Maßnahmen (FEM), die die ehemalige Handreichung zu deren Vermeidung ablöst.

Formal erfüllen wir mit dem Konzept nach wie vor die Anforderungen der Ausführungsbestimmungen des Bistums Essen zur Umsetzung der Präventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz, des Bundesteilhabegesetzes (BTHG), des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) sowie anderer Rechtsnormen.

Kulturell bekräftigen wir den nie nachlassenden Willen zur Achtsamkeit.

Der Schutz jedes Menschen ist dabei nach wie vor unser oberstes Ziel!

Wir wollen uns weiterhin im Sozialwerk St. Georg dafür einsetzen, GEMEINSAM Gewalt zu verhindern, ANDERS zu sein, nicht zu diskriminieren und STARK zu sein oder zu werden gegen Missbrauch.

Gelsenkirchen, im März 2020

Vorstand und Konzernbetriebsrat des
Sozialwerks St. Georg

Physische wie psychische Gewalt, sexueller Missbrauch, Willkür und Diskriminierung haben im Sozialwerk St. Georg keinen Platz!

Das vorliegende Schutzkonzept trägt dieser Haltung Rechnung und entspricht damit den Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention, des Bundesteilhabegesetzes, der diözesanen Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz sowie des Wohn- und Teilhabegesetzes.

Konzepte zum Umgang mit Gewalt bestehen seit vielen Jahren in den verschiedenen Diensten und Einrichtungen des Sozialwerks. Mit Veröffentlichung der Leitlinien zur Prävention sexualisierter Gewalt im Jahr 2012 gab das Sozialwerk dem Thema darüber hinaus einen sozialwerksweit gültigen Rahmen.

Die verschiedenen Erfahrungen in der Aufdeckung und Aufarbeitung von Gewalt- und Missbrauchssituationen, die breiten Achtsam-

keitsdebatten in den Schulungen zur Prävention und nicht zuletzt die intensive Beteiligung von Mitarbeitenden und Klienten zu Grundfragen von Verhalten und Kultur sind in die Erstellung des Schutzkonzeptes eingeflossen.

Die Basis aller Formulierungen des Schutzkonzeptes ist das Leitbild des Sozialwerks St. Georg.

Gewaltprävention und der Umgang mit Gewalt erfordern eine entschiedene Haltung. Mit der deutlichen Positionierung aller Verantwortlichen im Sozialwerk St. Georg, durch das Schaffen eines entsprechenden Rahmens und unter der Vorgabe, dass Schutz und Vorbeugung Leitungsaufgabe sind und sie damit als Querschnittsthemen in allen Entscheidungen mitgedacht werden müssen, ist eine erfolgreiche Präventionsarbeit möglich.

Ebenso elementar ist, dass der Gedanke der Gewaltvermeidung auch auf breiter Ebene – bei den Akteuren vor Ort – als selbstverständlicher Teil

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

Gewaltprävention gelingt dann, wenn sie alle Menschen in den Blick nimmt. Das Schutzkonzept richtet sich daher an alle Menschen im Sozialwerk St. Georg und ist für alle gleichermaßen gültig.

Betrachtet werden alle Arten von Gewalt. Ihrem engen systemischen Zusammenhang ist dabei besondere Aufmerksamkeit gewidmet: Eines führt zum anderen – das eine kann nicht ohne das andere verstanden werden.

Erfolgreiche Prävention schützt in erster Linie die Menschen. Ihr kommt darüber hinaus eine strategische Bedeutung zu: transparente und verbindliche Verfahren und ein sorgsamer Umgang mit den Menschen haben nicht nur „im Falle des Falles“ eine gute Außenwirkung.

Gewaltprävention hat immer auch einen Aspekt der sozialen Verantwortlichkeit und setzt einen gesellschaftlichen Kontrapunkt. Dies trifft insbesondere in einer Zeit zu, in der Terror und Krieg, rechte Gewalt und Hetze, Armut und Flucht das allgemeine Klima prägen. Auch hier gilt es, sich klar zu positionieren und ernsthaft bestrebt zu sein, es anders und besser machen zu wollen.

Neben verbindlichen Verfahren und Regelungen, dem für alle Menschen im Sozialwerk St. Georg gültigen Verhaltenskodex und der Darstellung der grundlegenden Strukturmerkmale der Präventionsarbeit enthält dieses Schutzkonzept

eine Arbeitshilfe zur Risikoanalyse. Diese soll die Einschätzung von Gefahren erleichtern und Abhilfe ermöglichen. Sie dient aber auch dazu, die Gespräche in den Teams und mit Klienten immer wieder zu bereichern und die kritische Selbstreflexion anzuregen.

Zielsetzung ist, die Diskussionen der letzten Jahre weiter zu führen, eine Kultur der Achtsamkeit weiter zu fördern und immer wieder neu zu beleben!

Leitungskräfte wie Mitarbeitende sind gehalten, die Inhalte des Schutzkonzeptes bezogen auf ihr tägliches Handeln und ihre Dienstleistungen zu reflektieren und zu diskutieren, wie sie die einzelnen Inhalte umsetzen werden. Klienten sind an diesen Diskussionen weitgehend zu beteiligen.

Ergänzt wird das Schutzkonzept durch zwei Grundsatzpapiere: das Positionspapier **Sexualität** sowie die Verfahrensanweisung zu **rechtlichen und inhaltlichen Aspekten zur Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen**.

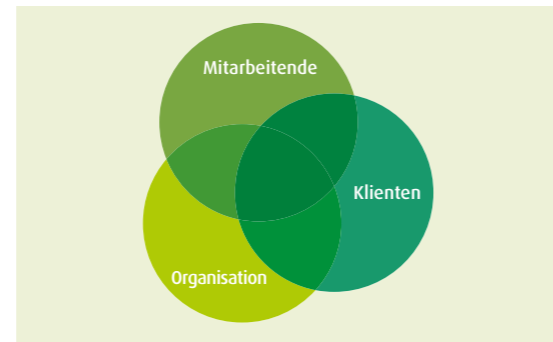
Viele Menschen aus den Reihen des Sozialwerks waren in unterschiedlichen Arbeitsgruppen an der Erstellung des Schutzkonzeptes beteiligt. Ihnen sei ausdrücklich ein Dank für ihr Engagement ausgesprochen.

Dieses Schutzkonzept wird alle drei Jahre auf eventuell notwendige Veränderungen hin überprüft und liegt mit dieser Ausgabe in einer ersten redigierten Fassung vor. Das nächste Revisionsdatum ist Februar 2023.

Prävention wendet sich gegen:



Prävention richtet ihren Blick auf:



Bei uns nicht? – Hilfen zur Risikoanalyse

Verantwortlich handeln bedeutet Antwort geben, warum etwas in dieser oder jener Situation getan oder unterlassen wurde. Spätestens nach einem Vorfall fragen sich die Verantwortlichen, was sie hätten tun können, um diesen zu vermeiden. In straf- oder arbeitsrechtlichen Belangen werden sie möglicherweise auch zur Rechenschaft gezogen.

Sinnvoll ist es daher, im Vorfeld und ohne Anlass, den eigenen Verantwortungsbereich einer Risikoanalyse zu unterziehen. Dabei geht es nicht um Misstrauen, sondern um **Vorbeugung!**

Nachfolgende Arbeitshilfe erleichtert das Vorgehen. Sie soll dazu dienen, das Thema Prävention im eigenen Bereich zu stärken und gemeinsam mit den Teams vor Ort die Risiken zu reflektieren und für Abhilfe zu sorgen.

Risikoanalysen sind regelmäßig und wiederkehrend durchzuführen. Nach Übergriffen kann sie hilfreich zu deren Analyse und damit zur Prävention weiterer Besonderer Vorkommnisse sein.

Sie kann ebenfalls Bestandteil der jährlichen Mitarbeitergespräche sein und damit auf das individuelle Bewusstsein einwirken.

Es ist möglich und erwünscht, die Klientenbeiräte oder vergleichbare Mitwirkungsgruppen in den Prozess einzubeziehen.

1 Definitionen eines besonderen Vorkommnisses sind dem entsprechenden Formular zu entnehmen.

Arbeitshilfe Risikoanalyse

Strukturmerkmale:

 In welchen Bereichen bestehen in Ihrem Verantwortungsbereich besondere Abhängigkeitsverhältnisse?


 Gibt es Möglichkeiten zu willkürlicher Machtausübung?
Welche besonders sensiblen Momente können ausgenutzt werden?

 Gibt es Regelungen für die Gestaltung von 1:1-Kontakten?

 Wie wird die Einhaltung dieser Regeln kontrolliert? Wer wird darüber informiert?


 Gibt es spezifische bauliche Begebenheiten, die Missbrauch und Gewalt begünstigen?

- Gibt es räumliche Gegebenheiten, die es Tätern erleichtern, Missbrauch auszuüben, oder solche, die problematisch für die Entstehung von Gewaltsituationen sind?
- Ist es räumlich leicht möglich, sich aus Gewaltsituationen zu entfernen?

 Für welche Bereiche haben Sie transparente und verbindliche Entscheidungswege?
Für welche Bereiche gilt dies nicht?

 Wird in Ihrem Verantwortungsbereich grundsätzlich angeklopft, bevor ein Zimmer betreten wird?
Wird auf eine Reaktion gewartet?

 Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert?
Ist dies allen (Mitarbeitenden wie Klienten) bekannt?

 Sind die Kommunikationswege in Ihrem Verantwortungsbereich transparent?
Wie manipulierbar ist die Kommunikation?

 Wie lassen sich Entscheidungen umgehen?

 Wie gehen Sie mit Beschwerden von Klienten und Mitarbeitenden um?

 Sind die Beschwerdewege allen bekannt?

Kultur:

Wie ist die Kommunikationskultur im Team?
Wie ist die Kommunikationskultur von Leitung/ Team?



Gibt es eine Fehlerkultur?
Wie werden Fehler bewertet und bearbeitet?



Wie hoch ist die Entscheidungsmacht der Mitarbeitenden?



Wie hoch ist die Entscheidungsmacht der Klienten?



Werden Klienten grundsätzlich gesiezt?



Welches Wahlrecht haben Klienten bezüglich der persönlichen Assistenz und/ oder Pflege?



Welche sprachlichen Ausdrücke werden nicht toleriert? Ist dies allen bekannt?



Gibt es eine klare Haltung zum Thema „private Beziehungen“
(a) zu Klienten,
(b) unter Mitarbeitenden?



Ist Sexualität ein Thema in Teamsitzungen?



Wie ist die Haltung Ihrer Mitarbeitenden zum Thema Sexualität?



Wird Nacktsein im öffentlichen Raum hingenommen?



Wie viel Privatsphäre steht den Klienten zu?



Welche Methoden der Nachsorge setzen Sie ein?



Personalverantwortung:

Ist das Thema Prävention Teil der Bewerbungsgespräche, die Sie führen?
Wie sprechen Sie das Thema an?



Haben Ihre Mitarbeitenden Möglichkeiten zu regelmäßiger Supervision?



Sind Ihre Mitarbeitenden ausreichend für ihre Tätigkeit qualifiziert bzw.
bilden sie sich regelmäßig angemessen weiter?



Sind Rollen, Entscheidungskompetenzen und Verantwortlichkeiten von Leitung und
Mitarbeitenden klar?
Sind diese Dinge bei Mitarbeitenden wie Klienten bekannt?



Wie und wo sind diese Prozesse dokumentiert?



Täterperspektive:

Wäre Ihre Einrichtung/ Ihr Dienst ein möglicherweise attraktives Feld für einen Täter? Warum?



Prävention:

Gibt es bereits erfolgreich durchgeführte präventive Maßnahmen?



An welchen Stellen haben Sie Handlungsbedarf?



Was wollen / müssen Sie (konkret) tun?



Neue Menschen im Sozialwerk – herzlich willkommen!

Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass Menschen, die sich für eine Arbeit im Sozialwerk St. Georg bewerben oder ein Unterstützungsangebot des Sozialwerks in Anspruch nehmen möchten, dies mit guter Absicht und einer entsprechenden Grundhaltung tun.

Alle Menschen sollen von Beginn an wissen, was sie von uns erwarten können. Sie sollen erfahren, was uns wichtig ist, welche Werte und welche Haltung uns leiten.

Wir wissen auch, dass es Menschen gibt, die sich gezielt soziale Arbeitsfelder und Gruppen aussuchen, um in ihnen willkürliche Macht, Gewalt und Missbrauch auszuüben. Diesen Menschen sei von Anfang an gesagt:

Das dulden wir nicht!

Leitungskräfte haben dies in allen Bewerbungs- und Orientierungsgesprächen zu thematisieren. Alle hierzu relevanten Dokumente werden auch in verständlicher Sprache zur Verfügung gestellt.

Um dem Schutz aller Menschen im Sozialwerk St. Georg Rechnung zu tragen, ist für alle die Einhaltung des Verhaltenskodexes¹ verbindlich. Dies geschieht bereits im Einstellungs- bzw. im Einzugsprozess.

¹ Vgl. Kap. „A wie achtsam!“

² Vgl. Handreichung: „Vom Bedarf her denken“

Von neuen Klienten sind Ermittlungsverfahren bzw. entsprechende Verurteilungen zu erfragen. Vor dem Einzug ist zu prüfen, ob und wie dem individuellen Bedarf des Klienten (z. B. bei einem besonders herausfordernden, delinquenten oder gewalttätigen Verhalten) entsprochen werden kann.²

Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender ist die persönliche Eignung sicherzustellen.³

In der Konzernbetriebsvereinbarung Prävention ist geregelt, dass Mitarbeitende – abhängig von der spezifischen Rechtslage – bei Neueinstellungen sowohl ein (erweitertes) polizeiliches Führungszeugnis vorlegen als auch eine Selbstauskunft darüber abgeben, dass aktuell nicht gegen sie oder ihn ermittelt wird. Dies bezieht sich ausschließlich auf Straftaten, die für die angestrebte Tätigkeit relevant sind (einschlägig). Eine Selbstauskunft ist auch dann zu erteilen, wenn ein Ermittlungsverfahren gegen bereits eingestellte Mitarbeitende eröffnet wird. Das Verfahren ist in der Betriebsvereinbarung geregelt.⁴

Diese Maßnahmen dienen dem Schutz aller!

³ Vgl. § 124 Abs. 2 SGB IX, §§ 4, 8 WTC, § 72 SGB VIII

⁴ KBV Prävention 2017 (Stand: 23.04.2019)

Bildung, Aufklärung, Personalentwicklung

Den besten Schutz vor Missbrauch und Gewalt bieten aufgeklärte und starke Menschen!

Personalentwicklung, Bildung und Aufklärung sind daher zur Prävention von Gewalt und Missbrauch besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Hierzu bietet das Sozialwerk St. Georg verschiedene Möglichkeiten: Neben Fortbildungsangeboten zur fachlichen Weiterbildung und zur Auseinandersetzung mit Fragen der beruflichen Rolle (z. B. zum Spannungsfeld von Fürsorge und Selbstbestimmung, Umgang mit Nähe und Distanz) finden Maßnahmen zur strategischen Personalentwicklung statt (z. B. interne Qualifikationsreihen). Hinzu kommen inklusive Bildungsangebote mit der Zielsetzung der Verbreitung des Empowerment-Ansatzes.

Maßnahmen zur strategischen Personalentwicklung werden über das Referat bilden & entwickeln organisiert. Die Zuständigkeit für das

Fortbildungsmanagement liegt bei den Leitungskräften.

Präventionsberatende sind dazu qualifiziert, unter Berücksichtigung des **Positionspapiers Sexualität**⁵ Sexualaufklärung in den Einrichtungen und Diensten vor Ort anzubieten. Hierzu können auch externe Beratungspersonen hinzugezogen werden.

Angebote zur sexualpädagogischen Beratung können bei der Präventionsbeauftragten erfragt werden.

Von August 2014 bis April 2017 haben alle Mitarbeitenden an den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt teilgenommen. Für neue Mitarbeitende ist die Teilnahme an einer zweitägigen Präventionsschulung seither verbindlich.

Klienten:

„Wir wünschen uns, dass Gewalt schon frühzeitig erkannt und dadurch verhindert werden kann.“

Mitarbeitende:

„Wir wünschen uns Zeit und Raum zur Stärkung unserer Kompetenzen im Umgang mit Gewalt.“

Organisation:

„Wir wollen qualifizierte und achtsam handelnde Mitarbeitende.“

⁵ Anhang 1 zum Schutzkonzept: Positionspapier Sexualität

Bildungsmaßnahmen für Klienten werden entweder zentral über das Referat bilden & entwickeln angeboten oder regional organisiert (z. B. über das Bildungsatelier WissensWert oder über die Präventionsberatenden).

Zur Professionalisierung des Verhaltens in Gewaltsituationen ging das Sozialwerk St. Georg e.V. eine Kooperation mit dem britischen Entwicklerteam des Low-Arousal-Ansatzes und der Methode Studio 3 ein. Der vor allem auf Selbstreflexion und Deeskalation hin ausgerichtete Ansatz korrespondiert in besonderer Weise mit der Grundhaltung und dem würde- und entwicklungsachtenden Menschenbild des Sozialwerks. Ziel ist es, den Ansatz flächendeckend einzuführen.

Beratungen nach dem Low-Arousal-Ansatz bieten sich zur Reflexion von Gewaltsituationen und ihrer Prävention an. Entsprechende Angebote werden über das Referat bilden & entwickeln organisiert.

Um in Grenzfragen, schwierigen Situationen und bei ethischen Dilemmata verantwortlich agieren zu können, ist die Methode der ethischen Fallberatung in der Klärungsphase das geeignete Mittel. Insbesondere die Teilhabebegleitungen sind qualifiziert, ethische Fallberatungen zu moderieren.

Umgang mit neuen Medien

Gewalt findet häufig im Internet und in den sozialen Medien ihren Anfang. Hier bedarf es einer ausgeprägten Medienkompetenz – sowohl von Klienten als auch (im Sinne einer Beratungskompetenz) von Mitarbeitenden. Entsprechende Bildungsmaßnahmen sind Teil von Prävention und müssen in diesem Zusammenhang angeboten werden.

Das Referat bilden & entwickeln ist für die Qualitätssicherung der Präventionsarbeit verantwortlich. Dazu zählen sowohl die Qualifizierung der Präventionsberatenden als auch das Angebot von Fortbildungen und regelmäßigen Austauschtreffen für Beratende und Kinderschutzfachkräfte.

Im Falle eines Falles

Allen präventiven Bemühungen zum Trotz sind Übergriffigkeiten 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.

Diese Anforderung gilt für **alle Situationen** und für **alle Betroffenen gleichermaßen** und wird **nicht** durch eine situative Bewertung oder Einschätzung durch die Akteure vor Ort abgelöst. Zielsetzung ist es, geschlossene Systeme, die eine objektive Bewertung von vornherein unmöglich machen, zu vermeiden. Hingegen wird eine betroffenengerechte und faire Begleitung und Aufarbeitung 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? In die Bewertung fließen sowohl das persönliche Erleben des Geschehens und das Ausmaß der individuellen Betroffenheit ein.

Grundsätzlich gilt:

Jedem Hinweis auf gewaltsames Verhalten wird nachgegangen! Im Prozess von Klärung und Aufarbeitung sind größtmögliche Sorgfalt und Diskretion geboten. Dieser Prozess obliegt den verantwortlichen Leitungskräften.

Alle ergriffenen Maßnahmen sind nachvollziehbar und sorgfältig dokumentiert.

Jedes Gespräch hat in einer Würde achtenden Atmosphäre stattzufinden!

Klienten:

„Wir wünschen uns gleiche Regeln für alle und einen fairen Umgang.“

Mitarbeitende:

„Wir wünschen uns transparente und verbindliche Verfahren und Handlungssicherheit!“

Organisation:

„Wir wenden uns mit aller Entschiedenheit gegen jegliche Form von Gewalt.“

Generell gilt: Alle Maßnahmen sind mit der Zielperspektive des Schutzes der betroffenen Personen zu gestalten und durchzuführen!

Es sind zu Beginn keine Vermutungen über Wahrheitsgehalt oder Wahrscheinlichkeit der Anschuldigungen zu treffen.

Manchmal erweisen sich die geäußerten Vermutungen, Vorwürfe oder Verdachtsmomente als haltlos und der Schaden für aufgebaute Vertrauensverhältnisse, aber auch für den Ruf der beteiligten Personen kann kaum wieder rückgängig gemacht werden. Dies gilt für Mitarbeitende wie Klienten gleichermaßen!

Mitarbeitende, die Kenntnis über mögliche Fälle von Gewalt haben oder erhalten, müssen unverzüglich ihre zuständigen Leitungskräfte über die Verdachtsmomente informieren.

Klienten werden nachdrücklich um die Weitergabe ihrer Wahrnehmungen oder Beobachtungen gebeten. Weitergeleitet wird die Meldung unverzüglich telefonisch und / oder unter der Nutzung des Formulars „Besonderes Vorkommnis“ an die Leitung des Unternehmensbereiches / Geschäftsführung. Zugleich wird die Präventionsbeauftragte informiert.

Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass Vertreter der Leitungsebene selbst verstrickt sind, ergehen die Anhaltspunkte an die nächsthöhere Leitungsebene oder unmittelbar an den Vorstand sowie an die Präventionsbeauftragte.

Stoßen **Teilhabebegleitungen** im Rahmen ihrer Tätigkeit auf Verdachtsmomente oder Ungereimtheiten oder trägt ihnen ein Klient eine Anschuldigung zu, informieren sie umgehend ihre Leitungskraft. Diese informiert unverzüglich die verantwortliche Regionalleitung sowie die Unternehmensbereichsleitung / Geschäftsführung und die Präventionsbeauftragte.

Handelt es sich um Situationen, die Klienten betreffen, sind die jeweiligen Teilhabebegleitungen in die Klärung unmittelbar und verbindlich miteinzubeziehen. Teilhabebegleitungen beteiligen sich aktiv an diesem Prozess.

Hinweisgeber auf Gewalt dürfen aufgrund ihres Hinweises keine Nachteile erleiden!

Die Präventionsbeauftragte begleitet und unterstützt die verantwortliche Leitungskraft im Klärungs- und Aufarbeitungsprozess. Der Präventionsbeauftragten obliegt zudem das Prozesscontrolling. Die Präventionsbeauftragte ist unmittelbar dem Vorstand berichtspflichtig.

Stellt sich heraus, dass die Anschuldigungen haltlos sind, ist die beschuldigte Person unbedingt zu entlasten, sofern die Anschuldigungen trotz aller Diskretion öffentlich geworden sind.

Sofortige Maßnahmen

Für die betroffenen Personen ist es nach einem (auch vermeintlichen) Übergriff eine **Zumutung**, weiter zusammen leben oder arbeiten zu müssen. Als **Sofortmaßnahme** ist daher eine **Trennung** von beschuldigender und beschuldigter Person vorzunehmen. Hierzu sollten im gebotenen Rahmen alle organisatorischen wie arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden. Dabei ist immer sicherzustellen, dass den Betroffenen eine entsprechende Beratung und **Interessenvertretung** an die Seite gestellt wird. Präventionsberatende stehen insbesondere den Betroffenen als Ansprechpartner zur Verfügung. Eine Klärung ist im Sinne der Betroffenen sorgfältig und zügig einzuleiten und zu gestalten.

Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden und anderer Behörden

Grundsätzlich gilt die Haltung: Zu einer klaren Positionierung gegen Gewalt gehört im Falle eines Falles die **Strafanzeige!** Ermittlungen sind zudem eine hoheitliche Angelegenheit, die ausschließlich den zuständigen Behörden⁶ obliegt!

Mögliche **Eigeninteressen** der Einrichtung sind **kein Grund**, auf eine Anzeige zu verzichten. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung

haben könnten. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer zu unterzeichnen ist. Von Seiten der beratenden Mitarbeitenden muss in der Begleitung eines Opfers immer die Möglichkeit einer Anzeige benannt werden und es darf keinesfalls auf einen Verzicht hierauf hingewirkt werden.

Wichtig zu unterscheiden ist: Eine Strafanzeige kann jeder erstatten! Besonderes Gewicht bekommt die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens erfahrungsgemäß dann, wenn darüber hinaus ein Strafantrag gestellt wird. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Anzeigen immer beim zuständigen, spezialisierten Kriminalkommissariat erstattet werden sollten und nicht bei der Polizeiwache „um die Ecke“.

Weiterhin sind bei erwachsenen Klienten ggf. die zuständige WTG-Behörde und bei Kindern und Jugendlichen das Jugendamt zu informieren. Die Behörden sind über die Einschaltung der übrigen Behörden zu informieren, damit diese ihre Handlungen untereinander koordinieren können.

Der Grundsatz, dass die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind, bedeutet jedoch nicht, dass sämtliche Informationen über Verdachtsfälle ohne entsprechende Prüfung / Reflexion weiterzuleiten wären.

⁶ Strafverfolgungsbehörden sind Polizei und Staatsanwaltschaft.

Gegenüber Medienvertretern oder der Öffentlichkeit dürfen Erklärungen nur durch autorisierte Personen abgegeben werden. Dies sind im Regelfall der Vorstand und die Leitungen der Unternehmensbereiche / Geschäftsführungen. Zur Auskunft gegenüber den Strafverfolgungsbehörden bevollmächtigt ist gegebenenfalls zusätzlich die zuständige Einrichtungs- oder Betriebsleitung.

Der betroffenen Einrichtung obliegt die Pflicht zur Plausibilitätskontrolle. Fälle, die mangels tatsächlicher Anhaltspunkte eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden offenkundig sachwidrig erscheinen lassen, sind nicht anzuzeigen.

Opfer, die einen Strafantrag erstatten möchten, sind angemessen in ihrem Vorhaben zu unterstützen und zu begleiten. Ihnen werden zudem externe Beratungsangebote⁷ benannt und sie werden – wenn sie es wünschen – bei der Kontaktaufnahme unterstützt.

Ausnahmen vom Grundsatz, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten

Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden kann unter folgenden Voraussetzungen gegebenenfalls unterbleiben:

Schutz des Opfers

Wenn und solange die Belastung durch Ermittlungen und ein Strafverfahren eine nicht anders abwendbare unmittelbare Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit des Opfers verursachen kann, insbesondere bei einer Suizidgefahr.

Diese Ausnahmesituation darf nicht von der Einrichtung alleine festgestellt werden. Ein unabhängiger, externer Gutachter muss hier mitberaten. Die begründete Entscheidung ist zu dokumentieren.

Entgegenstehender Opferwille

Der einer Strafverfolgung entgegenstehende Wille des Opfers oder der Erziehungsberechtigten ist bei der Entscheidung über die Einschaltung zu berücksichtigen.

Dies **verpflichtet** die Einrichtung jedoch **nicht**, auf diese Maßnahme zu verzichten.

Ein Opfer ist in alters- und situationsgerechter Weise darüber aufzuklären, dass die Weitergabe der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden notwendig ist und dass nur in Ausnahmefällen hiervon abgesehen werden kann. Bei jugendlichen Klienten sind diese Gespräche unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten oder Vormünder zu führen.

Diese Hinzuziehung unterbleibt ausnahmsweise, wenn die Angaben des Opfers eine Verstrickung der Erziehungs- oder Sorgeberechtigten (z. B. in einem sexuellen Missbrauch) befürchten lassen. Besteht eine gesetzliche Betreuung mit entsprechendem Aufgabenkreis (insb. Personensorge und / oder Gesundheitsfürsorge), ist der gesetzliche Betreuer zu beteiligen, es sei denn, er oder sie ist ebenfalls involviert.

Ein Ziel der Gespräche ist es, Verständnis für die Notwendigkeit der strafrechtlichen Verfolgung des Täters und die Bereitschaft zur Aussage zu wecken, gegebenenfalls auch zu einer eigenen Strafanzeige zu ermutigen. Das Opfer und die Erziehungsberechtigten sind auf die Möglichkeit externer Beratung aufmerksam zu machen.

Kindeswohlgefährdung

In Fällen vermuteter Kindeswohlgefährdung ist, gemäß den gesetzlichen Vorgaben⁸, unverzüglich eine Kinderschutzkonferenz einzuberufen.

Prozessverantwortlich ist die **Leitung** des Dienstes / der Einrichtung. Die verantwortliche Leitungskraft nimmt Kontakt zu einer **Kinderschutzfachkraft** auf und sendet ihr im Vorfeld zur Vorbereitung die anonymisierte Dokumentation des Falles zu. Teilnehmende der Kinderschutzkonferenz sind: eine oder mehrere Kinderschutzfachkräfte, die Leitung der Einrichtung / des Dienstes und ggf. die begleitenden Fachkräfte. Zusätzlich können andere Kooperationspartner hinzugezogen werden, die ebenfalls mit dem Kind / Jugendlichen oder seinen Eltern befasst sind.

Im Anschluss an die Kinderschutzkonferenz erstellt die Kinderschutzfachkraft unverzüglich ein **Protokoll**, in welchem – nach Auswertung der Aussagen der Teilnehmenden der Kinderschutzkonferenz und der zugesandten Dokumentation – das **Ausmaß der Kindeswohlgefährdung** erfasst ist.

Zu unterscheiden sind:

Keine Kindeswohlgefährdung	Latente Kindeswohlgefährdung	Drohende Kindeswohlgefährdung	Akute Kindeswohlgefährdung
----------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------

⁷ Entsprechende rechtliche wie psychosoziale Angebote können bei der Präventionsbeauftragten erfragt werden.

⁸ Vgl. § 8a/b SGB VIII

Während der Kinderschutzkonferenz werden, nach der Erörterung der Situation und Darlegung der Fakten, Maßnahmen besprochen, die zur **Abwendung** der Kindeswohlgefährdung führen sollen. Diese Maßnahmen werden im Protokoll festgehalten. Die Einrichtung / der Dienst leiten die Ergebnisse der Kinderschutzkonferenz unverzüglich dem zuständigen Jugendamt weiter. Das Protokoll wird zudem der zuständigen Geschäftsführung übermittelt.

Sollte sich die Situation des Kindes / Jugendlichen verändern und eine erneute Einschätzung notwendig werden, wird eine weitere Kinderschutzkonferenz einberufen.

Eine Liste der Kinderschutzfachkräfte ist im Referat bilden & entwickeln erhältlich.

Datenschutz

Dem Schutz der Betroffenen ist im Aufklärungsprozess oberste Priorität zuzuordnen. Dazu zählt ein besonders achtsamer Umgang mit den formulierten Anschuldigungen, der Dokumentation der Ereignisse und den persönlichen Daten der Betroffenen.

Gemeldet werden die Ereignisse über das Formular „Besonderes Vorkommnis“⁹ an die zuständige Leitung des Unternehmensbereiches / Geschäftsführung und an die Präventionsbeauftragte.

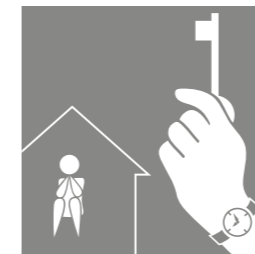
Um die notwendige Diskretion zu wahren, bietet sich im Rahmen des Aufklärungsprozesses die Anfertigung einer Gefährdungsdokumentation an. Zu beachten ist, dass alle erhobenen Daten so sachlich und neutral wie möglich dargelegt werden.

Wesentlich im Auge zu behalten ist, dass sekundär Betroffene (z. B. Mitglieder des Teams, weitere Klienten) nur im Rahmen des absolut Notwendigen in den Aufklärungsprozess eingebunden werden. Sollte das Geschehnis bereits offen sein, muss der entstehenden Dynamik (Stichwort: „Flurfunk“) besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Ängste und Sorgen sollten aufgegriffen und bearbeitet werden. Informationen zum arbeits- oder strafrechtlichen Stand werden hingegen nicht weitergegeben.

A wie achtsam! – Verhaltenskodex

Toleranz, Akzeptanz und die Würde des Menschen sind Eckpfeiler unseres Leitbildes und unseres täglichen Tuns. Wir betrachten es als unsere christliche und soziale Verpflichtung, jeden einzelnen Menschen in seiner Einmaligkeit und Würde zu achten.

Alle Menschen im Sozialwerk St. Georg haben ein Recht auf Schutz vor Gewalt in jeglicher Form:



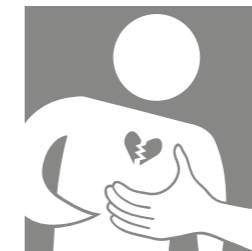
Strukturelle Gewalt



Psychische Gewalt



Tätliche Gewalt



Sexualisierte Gewalt

Die Verantwortung dafür liegt nicht nur in der Organisation: **Jeder Mensch** ist aufgefordert, daran mitzuwirken!

Damit Prävention gelingt, ist der **Wille zur Gewaltvermeidung** unerlässlich. Dazu gehört eine andauernde **kritische Reflexion** des eigenen Verhaltens. Wesentlich ist eine grundsätzliche **Kultur der Achtsamkeit**: auf sich und aufeinander Acht geben und den Mut haben, Dinge offen anzusprechen.

Im Konfliktfall muss gleichermaßen **besonnen** wie **entschieden** gehandelt werden!

Der Verhaltenskodex ist bindend für alle Menschen im Sozialwerk St. Georg. Er regelt die grundsätzlichen Umgangsformen, die unerlässlich für ein gewaltarmes Miteinander sind. Davon unberührt bleiben alle weiteren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen.

⁹ Gemeint sind besondere Vorkommnisse der Kategorien Kindeswohlgefährdung, Missbrauch, Gewalt.

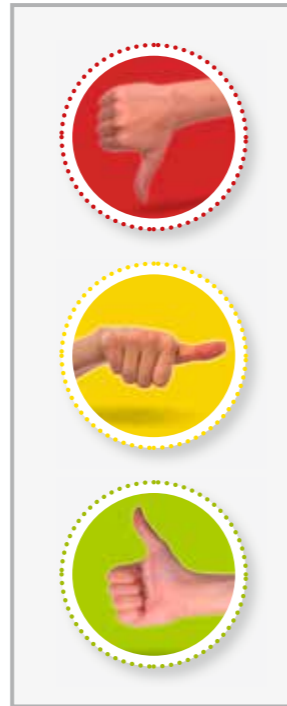
Gewalt gegen Klienten oder Mitarbeitende wird nicht geduldet!

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertrages über Leistungen der stationären / ambulanten Eingliederungshilfe oder Kinder- und Jugendhilfe führen. Weitere arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen sind möglich.

In einem umfassenden Beteiligungsprozess war den Mitarbeitenden und Klienten die Mitwirkung an diesem Verhaltenskodex möglich. 455 Fragebögen und die Ergebnisse aus Interviews mit einer guten Hälfte aller Klientenbeiräte wurden nach wissenschaftlichen Methoden ausgewertet. Die meistgenannten Antworten und Wünsche flossen in diesen Verhaltenskodex ein.

Alle Menschen im Sozialwerk verpflichten sich:

Ich bin achtsam und schiebe Gewalt in meinem Umfeld einen Riegel vor!



Folgende Verhaltensregeln sind verbindlich für ein Arbeiten und Leben im Sozialwerk St. Georg:

Wogegen wir uns richten

Willkür und Machtmissbrauch haben im Sozialwerk St. Georg keinen Platz! Fehlende Transparenz und das Decken von Gewalt und Missbrauch führen zu einem Klima von Misstrauen und bieten den Nährboden für die Entstehung weiterer Gewalt.

Dagegen treten wir entschlossen an!

Im Sozialwerk St. Georg wird kein Mensch

- beschimpft,
- angeschrien,
- bedroht,
- geschlagen,
- sexuell oder emotional missbraucht.

Wir stellen uns gegen jegliche Form der Diskriminierung und Ausgrenzung und handeln entschlossen, wenn wir davon erfahren.

Wir provozieren keine Menschen.

Auf Gewalt reagieren wir nicht mit Gegengewalt.

Wir äußern keine sexuellen oder persönlichen Anzänglichkeiten.

Private Verhältnisse zwischen Klienten und Mitarbeitenden sind aufgrund des sensiblen Abhängigkeitsverhältnisses ausgeschlossen.¹⁰

Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Klienten sind verboten!

Foto- oder Videoaufnahmen von Klienten oder Mitarbeitenden auf privaten Datenträgern (Handy, Digitalkamera u. Ä.) sind grundsätzlich nur auf Wunsch und mit Einwilligung der Abgebildeten gestattet. Bilder oder Videos werden unverzüglich auf einen Datenträger des Sozialwerks überspielt und vom privaten Datenträger gelöscht.

Wenn ein Mensch nicht fotografiert oder gefilmt werden will, sind Foto- oder Videoaufnahmen verboten.

Veröffentlichung oder Weitergabe von Bildern (z. B. Facebook, WhatsApp) sind nicht erlaubt.



¹⁰ Das Verbot umfasst diejenigen Klientenverhältnisse und diejenigen Mitarbeitenden, die im Rahmen ihres Dienstes Kontakt zu dem jeweiligen Klienten haben oder Informationen über den Klienten erlangen. Das Bestehen eines Assistenzverhältnisses ist keine Voraussetzung (vgl. Untersagung von Rechtsgeschäften mit Klienten).

Was manchmal problematisch ist

Menschen mit Assistenzbedarf oder in besonderen psychosozialen Notlagen sind häufig im besonderen Maße von den sie begleitenden Menschen abhängig. Sie benötigen möglicherweise für einen Zeitraum ihres Lebens einen sicheren, Halt gebenden Rahmen. Auf dem schmalen Grat zwischen Fürsorge und Selbstbestimmung ist es zuweilen notwendig, Grenzen zu setzen. Dies darf ausschließlich vor dem Hintergrund geschehen, dem betroffenen Menschen einen Weg in die Selbststeuerung und Eigenverantwortung zu bereiten. Alle derartigen Maßnahmen müssen so reduziert wie möglich sein und dürfen **nie** dem **Ablauf der Einrichtung/ des Dienstes** dienen. Sie müssen ausschließlich und individuell als Hilfe für den Klienten formuliert werden und mit den Betroffenen vereinbart sein. Alle Prozessbeteiligten sind verpflichtet, wiederkehrend zu prüfen, ob die Maßnahmen weiterhin notwendig sind. Entsprechende Vereinbarungen sind nachvollziehbar schriftlich festzuhalten.

Alle Maßnahmen und jede Kommunikation sind **immer** in würdevoller Weise und in angemessener Sprache durchzuführen.

Beispiele für derartige Grenz- und Rahmensetzungen sind: Abstinenzgebot, Einteilung von Zigaretten,

Vermeidung von Vermüllung und Verwahrlosung, Schutz anderer Personen etc.

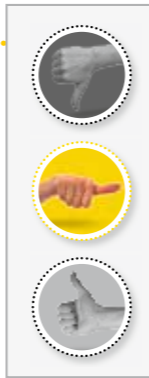
Freiheitsentziehende oder freiheitsbegrenzende Maßnahmen werden ausschließlich im Rahmen des geltenden Rechts angewandt und sind immer nur die **allerletzte Lösung**.

Mitarbeitende achten darauf, Eskalationen zu vermeiden und deeskalieren frühzeitig. In Gewaltsituationen verhalten wir uns möglichst deeskalierend und professionell.

Ein Eingriff in die Privat- und Intimsphäre darf lediglich vor einem schützenden Hintergrund und nur im Notfall geschehen.

Wir achten das Recht auf individuelle Pflege- und Assistenzwünsche. Gleichgeschlechtlicher Pflege ist nach Möglichkeit immer der Vorrang zu geben.

Wir ermutigen alle Menschen dazu, ihre Beobachtungen anzusprechen und sich offen zu äußern!



Wir verpflichten uns:

Um ein gewaltarmes und vertrauensvolles Klima im Sozialwerk St. Georg zu fördern, begegnen wir einander respektvoll, wertschätzend und höflich.

Bei Unstimmigkeiten sprechen wir miteinander. Konflikte lösen wir sachlich und lösungsorientiert. Im Bedarfsfall holen wir uns Hilfe.

Wir klären, in welchen Rollen wir uns begegnen und halten ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz.

Wir achten die Privat- und Intimsphäre eines jeden Menschen.

Wenn wir Gewalt oder Missbrauch beobachten, schauen wir hin.

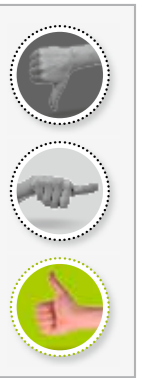
Im Sinne einer guten Kommunikationskultur sprechen wir an, wenn uns Dinge problematisch erscheinen. Niemand darf einen Nachteil erlangen, wenn er mutig und offen auf Probleme hinweist. Jeder Hinweis wird ernst genommen.

Wir verpflichten uns auf einen sensiblen Umgang mit datenschutzrelevanten Hinweisen.

Gewaltopfer werden im Sinne einer guten Nachsorge angemessen begleitet.

Leitungskräfte richten ihr Verhalten an den Führungsgrundsätzen der Leitlinien aus.

Wir sind um kontinuierliche Weiterentwicklung bemüht. Deshalb nutzen wir die Angebote zur Bildung und Entwicklung.



A wie achtsam! – Verständliche Sprache

Im Sozialwerk St. Georg gilt:

Alle Menschen sind gleich viel wert.

Wir achten aufeinander.

Wir zeigen Verständnis und nehmen Rücksicht.

Wir haben den Mut, Sorgen und Probleme anzusprechen.

Alle Menschen haben das Recht,
Schutz vor Gewalt zu bekommen.

Wir dulden keine Gewalt!

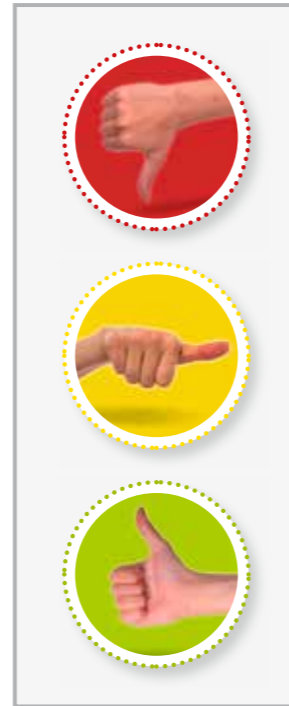
Darauf achten wir beim Sozialwerk St. Georg:

Darum haben wir Verhaltensregeln.

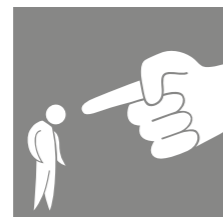
Diese Regeln stehen im Verhaltenskodex.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Menschen
beim Sozialwerk St. Georg.

Für den Verhaltenskodex haben wir viele
Klienten und Mitarbeitende nach ihrer Meinung gefragt.



Strukturelle Gewalt



Psychische Gewalt



Tätliche Gewalt



Sexualisierte Gewalt

Verhaltenskodex – Verständliche Sprache

Das wollen wir nicht:

Kein Mensch darf seine Macht missbrauchen.

Wir setzen niemanden unter Druck.

Wir verheimlichen keine Gewalt.

Niemand wird beschimpft.

Niemand wird angeschrien.

Niemand wird bedroht.

Niemand wird geschlagen.

Niemand wird sexuell missbraucht.

Die Gefühle von niemandem werden missbraucht.

Wir grenzen niemanden aus.

Wir behandeln niemanden ungerecht.

Auf Gewalt reagieren wir nicht mit Gewalt!

Wir machen keine Fotos oder Videos von Klienten oder Mitarbeitenden mit dem eigenen Handy oder der eigenen Kamera.

Diese Dinge darf man nicht:

Weiterleiten oder Veröffentlichen von Bildern auf Facebook oder WhatsApp.

Auch nicht bei anderen Anbietern.

Mitarbeitenden und Klienten haben keine privaten Kontakte.

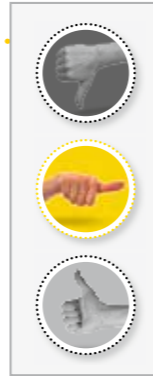
Auch nicht bei Facebook oder WhatsApp oder bei anderen Anbietern.

Sex zwischen Klienten und Mitarbeitenden ist verboten!



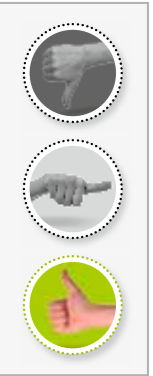
Das ist manchmal schwer:

- Menschen brauchen manchmal Hilfe im Leben.
- Darum erhalten sie Assistenz.
- Trotzdem haben sie ihren eigenen Willen und ihre Ziele.
- Das nennt man Selbstbestimmung.
- Mitarbeitenden sollen Assistenz geben. Das nennt man Fürsorge.
- Damit die Selbstbestimmung und die Fürsorge funktionieren, gibt es Regeln.
- Diese Regeln werden zusammen vereinbart.
- Zum Beispiel:
 - Zigaretten-Einteilung
 - Geld-Einteilung
 - Schutz anderer Personen
- Wir achten darauf, dass wir Streit und Ärger früh erkennen.
- Dann kann man Gewalt vermeiden.
- In der Pflege achten wir auf die Wünsche der Menschen.
- Wir berücksichtigen die Wünsche zur persönlichen Assistenz.
- Wenn wir Gewalt beobachten, soll keiner Angst haben, darüber zu sprechen.



Das ist uns wichtig:

- Wir haben Respekt vor allen Menschen.
- Wir reden höflich miteinander.
- Wir schauen hin, wenn es Ärger, Streit oder Gewalt gibt.
- Wenn es Probleme gibt, sprechen wir darüber.
- Oder wir holen uns Hilfe.
- Jeder wird ernst genommen.
- Wir respektieren die Grenzen von anderen Menschen.
- Wer Gewalt erlebt hat, bekommt Hilfe.
- Keiner wird allein gelassen.



Vermeidung struktureller Gewalt und geschlossener Systeme: Systemcontrolling

Zur Prävention von Missbrauch und Gewalt sind eine entschiedene Haltung und das konsequente Handeln jedes einzelnen Menschen unabdingbar. Wichtig ist jedoch auch, den Blick auf die institutionellen Bedingungen zu richten, innerhalb derer Gewalt entsteht.

Im Rahmen des kontinuierlichen Monitorings struktureller Gewalt¹¹ im Sozialwerk St. Georg wurden zunächst einzelne Phänomene betrachtet (z. B. Einteilung von Geld, Zigaretten usw.). Diese Phänomene wurden kategorisiert und schließlich verschiedenen Obermerkmalen zugewiesen.¹²

Merkmale	Kategorien
Strukturmerkmale	Personalmangel und Personalwechsel Organisation der Dienste Fehlende Privatsphäre Räumliche Ausgrenzungen Nichtbearbeitung von Zielen Fehlende Wahlfreiheit Informationsvorenthaltung / Umgehung des offiziellen Systems Vorenthaltung von Angeboten
Beziehungsmerkmale	Erpressungen / Drohungen / Sanktionierungen Sprache / statuserhöhende Kommunikation Depowerment / fehlende Augenhöhe
Fürsorgemerkmale	Sorgebedingte Einschränkungen Formulierte Ansprüche externer Personen (z. B. Angehörige, gesetzliche Betreuer)
Kompetenz- und Kulturmerkmale	Fehlende Fachlichkeit Kultur (Führungsdefizite, Fehlerkultur usw.)

¹¹ Fabri, S.; Havers, F.; Petersen, B.; Pfütze, T.: Monitoringprozess: strukturelle Gewalt im Sozialwerk St. Georg. Sozialwerk St. Georg e.V. 2017

¹² Eine differenzierte und vollständige Liste, inkl. Beispiele guter Praxis findet sich in der Anlage zum Monitoringbericht.

Organisationen neigen dazu, Abläufe und Regelungen zu entwickeln, die sich zum Teil aus organisatorischen Notwendigkeiten, teilweise aber auch aus Überforderung oder Ressourcenknappheit ableiten. Andere Situationen sind den Spannungsfeldern, in denen Assistenzleistungen erbracht werden, geschuldet. Dazu zählt u. a. das Spannungsfeld zwischen Fürsorge und Autonomie.¹³

Bis auf wenige Ausnahmen (vgl. z. B. Beziehungsmerkmale) sind die beschriebenen Phänomene **keiner** schwierigen Haltung der handelnden Akteure geschuldet. Vielmehr sind sie Ausdruck eines **institutionellen Eigenlebens**.

Problematisch wird es, wenn Regelungen nicht dauerhaft überprüft und unhinterfragt und um ihrer selbst willen weitergeführt werden. Noch schwieriger ist es, wenn Strukturen wesentlicher werden als die Personen, denen sie eigentlich dienen sollten, und anstatt zu deren Entwicklung beizutragen, sie unnötig einengen und begrenzen. In diesen Fällen sprechen wir von

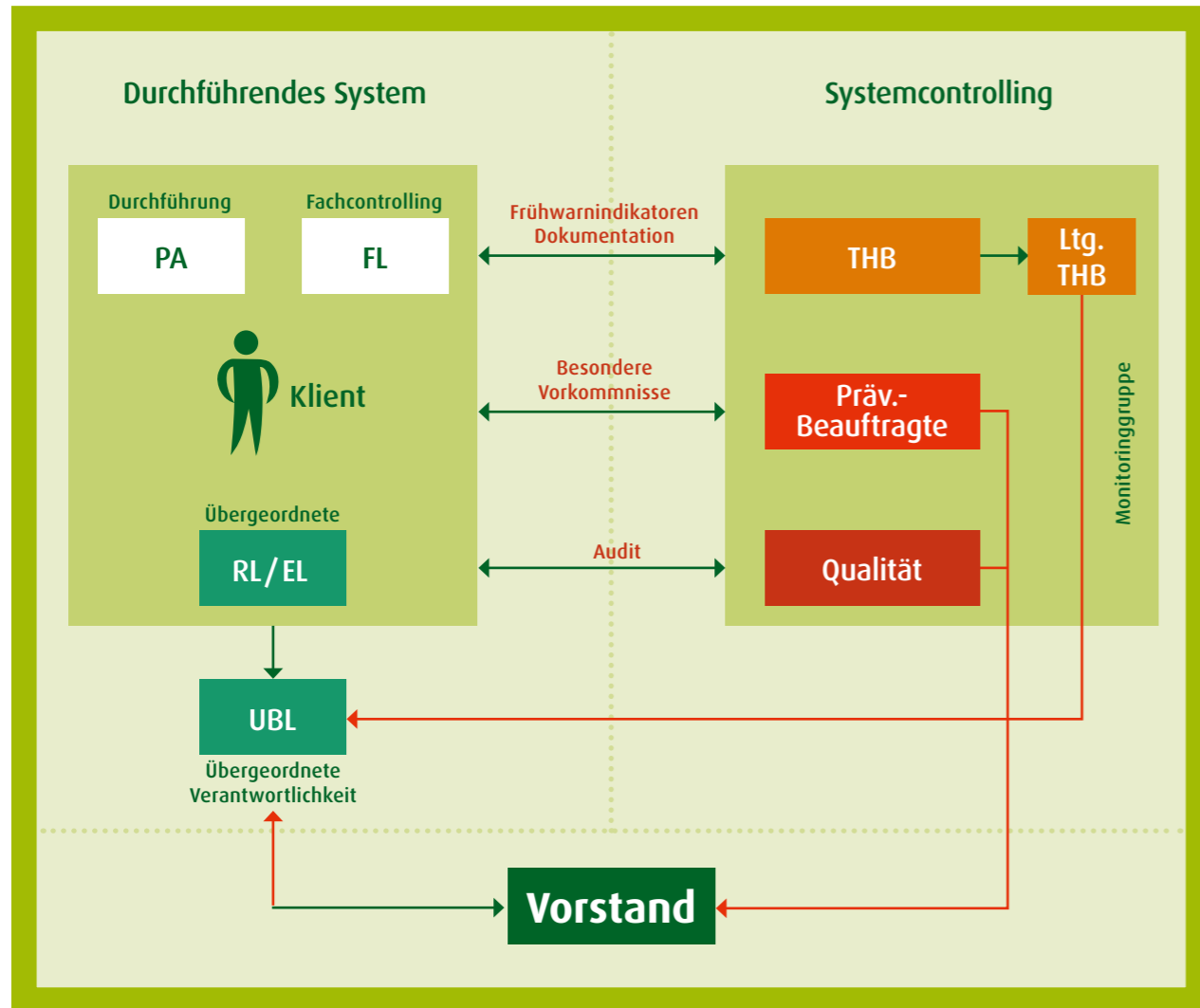
struktureller Gewalt und damit von einem Klima, in dem Macht und vor allem Machtmissbrauch Tür und Tor geöffnet ist.

Wir erachten es als Merkmal professionellen Handelns, unser Tun auch durch Außenstehende überprüfen zu lassen und uns kritisch zu reflektieren. Dies dient insbesondere zur Vermeidung so genannter geschlossener Systeme, in denen Institutionen (Einrichtungen, Dienste) nicht willens oder in der Lage sind, ihr Eigenleben kritisch selbst zu beleuchten, besondere Vorkommnisse angemessen und im Sinne dieses Schutzkonzeptes aufzuarbeiten und ihre Abläufe änderungswillig auf die Bedürfnisse der Klienten abzustellen.

Mit dieser Haltung hat sich das Sozialwerk St. Georg entschieden, neben einem regelmäßigen Monitoring¹⁴ der beschriebenen Phänomene, den Auftrag des **Systemcontrollings** zu erteilen.

¹³ vgl. Glasenapp, Jan: Arbeit in Spannungsfeldern. Ein Supervisionskonzept. In: Teilhabe 4 / 2015, Jg. 54, S. 184–189

¹⁴ Die Monitoringgruppe besteht aus den Leitungen Teilhabebegleitung und der Präventionsbeauftragten.



— Kommunikationswege
— Eskalationswege

PA = Persönliche Assistenz
FL = Fachleitung

RL = Regionalleitung
EL = Einrichtungsleitung

THB = Teilhabebegleitung
UBL = Unternehmensbereichsleitung

Systemcontrolling bedeutet:

Institutionelle Eigendynamiken, Abschottungsmechanismen, Phänomene struktureller Gewalt, Macht und Machtmissbrauch, Verfahrensabweichungen¹⁵ etc. wahrnehmen, ansprechen und sie bei Bedarf über die Führungslinie zu eskalieren, wobei der persönlichen Auseinandersetzung vor Ort der Vorzug zu geben ist. Das Wahrnehmen erfolgt dabei durch persönliche Erfahrungen vor Ort, die Interpretation von Dokumentationen (v. a. Zukunftsplanung, Dokumentation Besonderer Vorkommnisse) oder die Auditierung von Prozessen.

Konkret beauftragt sind mit dieser Aufgabe die Personen und Institutionen, die mit einem Außenblick auf unsere Organisationen schauen. Dies sind:

- Teilhabebegleitungen,
- die Präventionsbeauftragte,
- das Ressort Qualität.

Unabhängig davon ist die freiwillige Selbstkontrolle durch jeden Mitarbeitenden unabdingbar: Dinge zu sehen, sie anzusprechen und angemessen zu reagieren ist das wesentlichste Element zur Weiterentwicklung und dauerhaften Implementierung einer achtsamen Kultur. Mitarbeitende können sich mit ihren Wahrnehmungen sowohl an die benannten Kontrollinstanzen, an ihre Leitungskräfte oder die Präventionsberatern wenden. **Leitungskräfte** sind gefordert, auf **Fehlentwicklungen hinzuweisen** und gemeinsam mit den Mitarbeitenden nach **anderen, adäquaten Lösungen zu suchen**.

Klienten:

„Wir wünschen uns, sicher und geschützt zu sein.“

Mitarbeitende:

„Wir wünschen uns einen transparent und verantwortlich handelnden Arbeitgeber.“

„Wir wünschen uns einen vertrauensvollen und geschützten Rahmen.“

Organisation:

„Wir wünschen uns ein achtsames Klima.“

„Wir stellen sicher, dass geltendes Recht umgesetzt wird.“

¹⁵ Vgl. Verfahrensweisung FEM, siehe Anlage

Weiterentwicklung und kontinuierliche Verbesserung sind abhängig von einer guten Kommunikationskultur. Dazu gehört, Missstände anzusprechen, Unzufriedenheit offen zu äußern und Anregungen weiterzugeben. Hierzu sind alle Menschen im Sozialwerk St. Georg ausdrücklich aufgefordert!

Der Umgang mit Beschwerden und das Beschwerdemanagement sind im Unternehmenshandbuch geregelt und damit Teil des Qualitätsmanagementsystems.¹⁶ Der Zugang zu den Beschwerdemöglichkeiten ist barrierefrei zu gestalten.

Klienten haben zusätzlich die Möglichkeit, ihre Beschwerden an den unabhängigen Ombudsmann des Sozialwerks zu richten und können ihren Beschwerden durch die Einschaltung der Klientenbeiräte besonderen Nachdruck verleihen.

hen. Sie können sich auch an die Leitungen der Unternehmensbereiche / Geschäftsführungen sowie den Vorstand und an die zuständige WTG-Behörde wenden.

Mitarbeitende können sich zur Unterstützung ihrer Anliegen an ihre jeweiligen Betriebsräte wenden.

Beschwerdeführern ist eine Rückmeldung zum Stand der Bearbeitung ihrer Beschwerden zu geben. Sie sind über das Ergebnis zu informieren.

Hinweisgeber dürfen keine Benachteiligung erfahren und ihnen ist jeder mögliche Schutz zuzusprechen.

Anonymen Hinweisen wird nicht nachgegangen!

Klienten:

„Wir wünschen uns, dass wir bei Problemen einen Ansprechpartner haben, der uns ernst nimmt.“

Mitarbeitende:

„Wir wünschen uns, bei Bedarf Unterstützung und Hilfe zu bekommen!“

Organisation:

„Wir wollen ein transparentes und nachvollziehbares Beschwerdewesen.“

¹⁶ Unternehmenshandbuch Qualität, Kap. 4b, Stand: 11.03.2020

Gewaltprävention ist ein Querschnittsthema in allen Bereichen sozialer Arbeit. Sie muss in jeglichen Planungen und Handlungen mitgedacht werden. Strukturmerkmale, wie verbindlich einzuhaltende Prozesse und Regelungen, reichen für eine gelingende Präventionsarbeit jedoch nicht aus. Gewaltprävention geht alle an und muss von allen Beteiligten getragen werden!

Prävention ist zudem jedoch im Wesentlichen **Leitungsaufgabe**. Ein entschiedenes und verantwortungsvolles Leitungshandeln ermöglicht allen Beteiligten die Umsetzung aller präventiven Bemühungen.

Präventionsberatung

Für jeden Einrichtungsverbund oder Dienst im Sozialwerk St. Georg sind Präventionsberatende benannt.

Präventionsberatende halten durch ihre Tätigkeit das Thema **Prävention im Alltag** wach. Möglich ist dies z. B. durch die Durchführung kleinerer Projekte, die Mitwirkung in Netzwerken, die Organisation themenbezogener Gruppen, das Angebot von Sexualaufklärung, etc.

Die Beratenden können und sollen sich die Schwerpunkte, je nach **Einrichtungserfordernis**, selbst setzen können. Dabei ist ihr Engagement **niedrigschwellig** anzusetzen und im Rahmen von **Zielvereinbarungen**¹⁷ leistbar zu halten.

¹⁷ LoB, BSC o.Ä.

¹⁸ Organisiert über das Referat bilden & entwickeln

¹⁹ Kooperation mit dem Fortbildungsinstitut IN VIA Paderborn

Leitungskräfte sind gehalten, mindestens einmal jährlich mit den Beratenden über die Entwicklung eines passenden und leistbaren Ziels zu verhandeln, und haben die Beratenden in ihrem Vorhaben zu unterstützen.

Mitarbeitende wie Klienten können Ideen für das Engagement der Beratenden vorschlagen.

Präventionsberatende beraten im Krisenfall die Betroffenen und ihre Leitungskraft. In **systemisch** schwierigen Fällen beraten sie jedoch **nicht** in der **eigenen** Einrichtung!

Im Sinne eines Fachcontrollings stehen die Beratenden in **Berichtspflicht** zur **Präventionsbeauftragten**. Dabei berichten sie sowohl über die durchgeführten Präventionsmaßnahmen im Kalenderjahr als auch laufend über erfolgte Beratungen.

Präventionsberatende werden für ihre Tätigkeit über eine interne Ausbildung¹⁸ oder über die Teilnahme an der Ausbildung zur **Präventionsfachkraft in der Behindertenhilfe**¹⁹ qualifiziert. Sie nehmen zudem **verbindlich** an den regelmäßig durch die Präventionsbeauftragten angebotenen Austauschtreffen teil. Die Austauschtreffen dienen der Qualitätssicherung der Präventionsarbeit vor Ort.

Die Aufgabe können alle interessierten Mitarbeitenden oder Leitungskräfte übernehmen. Es können auch mehrere Beratende für einen Einrichtungsverbund oder Dienst benannt sein. Diese Entscheidung obliegt den verantwortlichen Leitungen.

Kinderschutzfachkräfte

Gemäß den Anforderungen des SGB VIII müssen die Einrichtungen der Jugendhilfe im Falle einer vermuteten Kindeswohlgefährdung eine **Kinderschutzkonferenz** unter Hinzuziehung einer **Kinderschutzfachkraft** (insofern erfahrene Fachkraft) durchführen.²⁰ Hierzu sind die Träger nach den Vereinbarungen mit den jeweiligen Jugendämtern gehalten, mindestens eine, im Regelfall aber zwei Kinderschutzfachkräfte vorzuhalten.

Im Sozialwerk St. Georg sind seit Herbst 2016 zwei Kinderschutzfachkräfte ausgebildet und beratend tätig. Eine Liste der Fachkräfte ist im **Referat bilden & entwickeln** erhältlich.

Im Referat bilden & entwickeln ist die Qualitätssicherung für die Beratungstätigkeit verortet. Kinderschutzfachkräfte sind, wie die Präventionsberatenden, im Sinne des **Fachcontrollings** der **Präventionsbeauftragten** gegenüber berichtspflichtig

Über den Tellerrand

Eine der größten Gefahren für die Prävention von Gewalt und Missbrauch sind geschlossene Systeme und gedeckte Handlungen. Die Verletzung, Dinge nur in den eigenen Reihen und unter Ausschluss weiterer Akteure regeln zu wollen, ist groß. Benötigt wird daher ein unverstellter, kritischer Blick von außen.

²⁰ vgl. Kap. Verfahren

Und im Bedarfsfall die Beratung durch Personen, die nicht dem eigenen System entspringen und sich unabhängig positionieren können.

Notwendig sind also fachlich versierte und kritische Kooperationspartner und unabhängige Aufsichtsgremien²¹.

Gewaltprävention ist aber – u. a. vor dem Hintergrund der Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention – immer auch mit einem gesellschaftlichen Auftrag verbunden. Der Schutz von entsprechend bedürftigen Menschen darf nie nur begrenzt auf die eigenen Reihen und die eigene Institution verstanden werden.

Die Arbeit in Netzwerken bietet die Chance, die gebotene soziale Verantwortung zu übernehmen und damit im Verbund ein Zeichen gegen Gewalt und Missbrauch zu setzen. Gleichzeitig eröffnen sich Ressourcen, die aus dem eigenen System heraus nicht generiert werden können: kompetente Ansprechpartner, seriöse und unabhängige Beratende, Wissen um Neuerung in der Rechtsprechung und paradigmatische Veränderungen.

In nahezu jeder Region und auf jeder Ebene haben sich entsprechende Netzwerke gegründet. In einigen Netzwerken ist das Sozialwerk St. Georg bereits aktiv und hat wertvolle Kooperationspartner gewonnen. Dieses Netz gilt es, zu pflegen und weiterzuentwickeln.

²¹ Zum Beispiel die WTG-Behörden

Was war, bleibt nicht ungesagt

Eine verantwortungsvolle Präventionsarbeit kann nicht nur zukunftsgerichtet sein. Sie muss sich gleichermaßen kritisch der eigenen Vergangenheit stellen. Dies macht sie glaubwürdig in ihrem gegenwärtigen und zukünftigen Agieren.

Das Sozialwerk St. Georg hat eine lange, bewegte und spannungsgeladene Geschichte. Leider muss nach den heutigen Erkenntnissen davon ausgegangen werden, dass einige der Menschen, die in unserer Obhut lebten, Missbrauch und Gewalt erlebt haben. Dieses Leid gilt es, anzuerkennen und ihm entsprechend zu begegnen.

Zukunftsaufgabe des Sozialwerks ist es, sich auch diesem Teil seiner Vergangenheit zu stellen und Antworten für die Menschen zu finden, die keine gute Zeit bei uns verbracht haben. Als Ansprechpartnerin steht die Präventionsbeauftragte zur Verfügung.

Nicht allein gelassen

Gewalt und Missbrauch hinterlassen Spuren. Kein Mensch bleibt davon unberührt. Eine Rückkehr in den Alltag ohne Aufarbeitung des Erlebten ist selten möglich. Das Ausmaß der entstandenen psychischen Wunden kann schwerwiegend sein. Nur der Betroffene selbst kann das Maß seiner Verletzung beurteilen. Menschen, die im Sozialwerk St. Georg Gewalt erleben, haben daher **Anspruch** auf eine angemessene Nachsorge. Dafür zu sorgen ist

²² Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Leitungsaufgabe. Leitungskräfte nehmen jede Erfahrung langfristig ernst und sorgen für einen angemessenen Reflexionsrahmen.

Für Mitarbeitende gilt:

Jede Verletzung ist **unbedingt** ins **Verbandbuch** einzutragen. Physische Verletzungen, die durch Gewaltübergriffe entstehen, zählen als **Arbeitsunfall** und sind im weiteren Verfahren über eine **Unfallanzeige** zu melden.²² Die Berufsgenossenschaft hält Nachsorgeangebote für Mitarbeitende bereit, die im Berufsleben Gewalt durch Klienten erfahren haben.

Verletzungen seelischer Art, die z. B. durch ehrverletzende Beschimpfungen und Bedrohungen verursacht werden, sollten ebenfalls immer dokumentiert werden. Zum Beispiel ebenso durch einen Vermerk ins Verbandbuch oder per schriftlicher Nachricht an die Leitung oder in einem eigens angelegten Dokumentationstool²³. Diese Dokumentation kann bei Spätfolgen notwendig zur Formulierung von Ansprüchen z. B. gegenüber der Berufsgenossenschaft werden.

Übergriffe gegen Mitarbeitende werden außerdem in den ASA-Sitzungen besprochen.

Für Klienten gilt:

Die Begleitung von Klienten nach traumatisierenden Erlebnissen ist zunächst Aufgabe der Assistenz. Eine zusätzliche interne Beratung kann bei Bedarf entweder durch die Präventionsberatenden

²³ Dokumentationen in der Tagesdokumentation / Zukunftsplanung empfehlen sich nicht.

des Einrichtungsverbundes / Dienstes oder durch die Präventionsbeauftragte erfolgen. Alternativ werden externe Fachstellen hinzugezogen.

Für alle gilt:

Nach ihrem Gewalterleben wird den Betroffenen eine Begleitung durch Supervision oder eine externe Beratung angeboten. Kontaktadressen sind u. a. bei der Präventionsbeauftragten erhältlich. Betroffenen steht in Fällen strafrechtlich relevanter Übergriffe immer die Option des Strafantrags frei und sie werden hierzu von Seiten der Einrichtung / des Dienstes ermutigt und bei Bedarf begleitet.

Opfer von Gewalttaten haben grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz. Die Leistungsgewährung ist in aller Regel von einer Verurteilung des Täters abhängig. Es ist jedoch sinnvoll, schon während des Verfahrens einen Antrag zu stellen. Antragsformulare und Beratung sind bei der Präventionsbeauftragten erhältlich.

Gemeinsame Aufarbeitung

Insbesondere tätliche Gewalt findet häufig nicht nur im Zweierkontakt und hinter verschlossenen

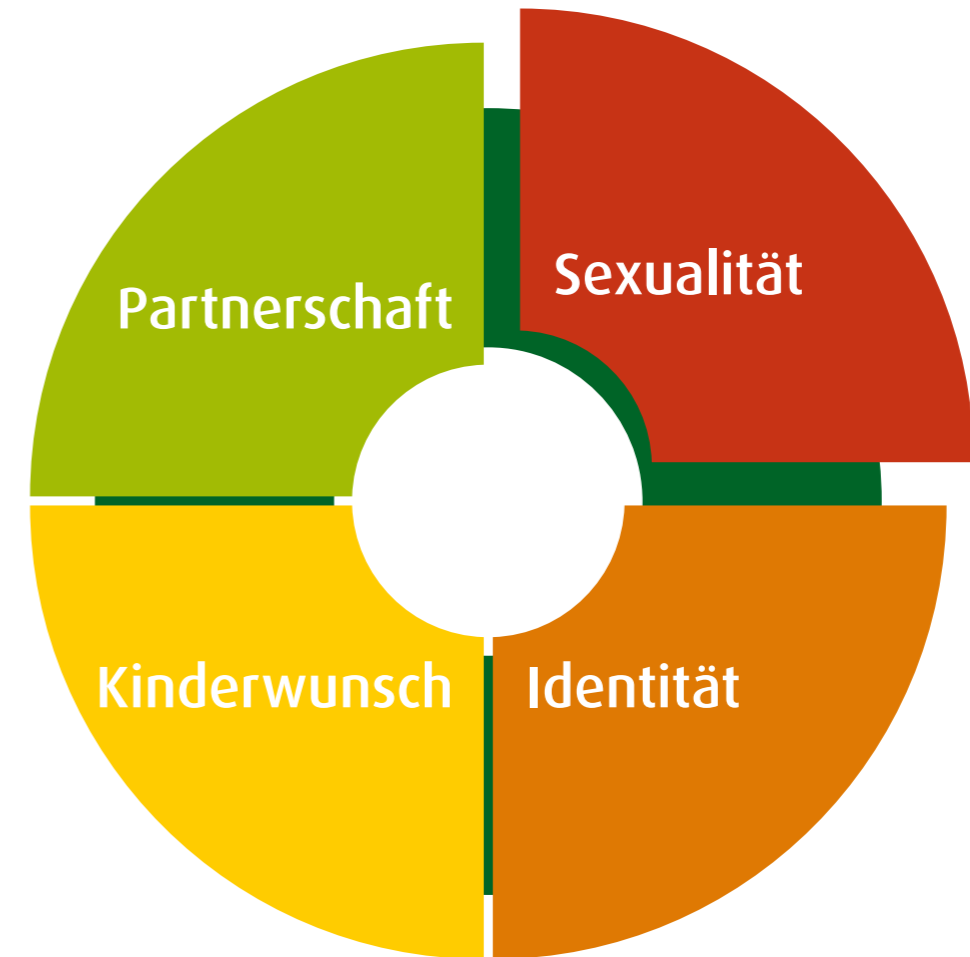
Türen statt. Zeugen und Beobachter fühlen sich hilflos und erfahren im schlimmsten Fall Sekundärtraumatisierungen. Auch diesem Erleben ist ein angemessener Reflexionsrahmen zu geben. Waren Klienten wie Mitarbeitende gleichermaßen als Beobachter betroffen, ist – sofern es dem Wunsch der Betroffenen entspricht – einer **gemeinsamen Aufarbeitung** (Debriefing) hierbei der Vorzug zu geben.

Im Sinne höchstmöglicher **Transparenz** informieren Leitungskräfte, soweit es **Datenschutz** und die **Persönlichkeitsrechte** der Betroffenen zulassen, ihre Teams und Klienten zum Stand der Aufarbeitung und der eingeleiteten rechtlichen Schritte.

Nach Abschluss des Prozesses sind alle Beteiligten über das Ergebnis zu informieren.

Rehabilitation

Im Falle einer nachgewiesenen, aber trotz aller Diskretion bekannt gewordenen Falschanschuldigung ist die betroffene Person zu entlasten und zu rehabilitieren. Ihr wird nachgängig supervisorische oder anderweitige Beratung zur Verarbeitung des Erlebten angeboten.



Klienten:

„Wir möchten fair behandelt werden.“



Mitarbeitende:

„Wir wünschen uns einen achtsamen Umgang.“



Organisation:

„Wir erachten Transparenz und Prävention als Schlüssel zum Erfolg und als unsere Aufgabe im gesellschaftlichen Kontext.“



Vorwort

Prävention sexualisierter Gewalt kann nur in einem offenen und sexualfreundlichen Klima gelingen, welches gleichermaßen aufklärende wie aufgeklärte und gestärkte Menschen hervorbringt.

Spätestens mit Start der Bemühungen um eine gelingende Präventionsarbeit tauchten im Sozialwerk St. Georg immer häufiger Fragen rund um das Thema Sexualität auf: Wie stehen wir eigentlich zu ...? Darf man bei uns eigentlich ...? Was bedeutet es, wenn ...?

Vor diesem Hintergrund formulierten die Leitungen der Unternehmensbereiche Ruhrgebiet, Westfalen-Nord und Westfalen-Süd im Rahmen eines Workshops zu Beginn des Jahres 2015 zunächst eine grundsätzliche Haltung zum Thema Sexualität.

Das Ergebnis lässt sich in folgender programmatischer Forderung zusammenfassen:

Sexualität ist Teil der Qualität des Lebens.

Mit den sich anschließenden Grenzfragen setzte sich im Jahresverlauf eine eigens einberufene Arbeitsgruppe auseinander. Bezugspunkte waren in der Erarbeitung der Positionen das Konzept der Qualität des Lebens sowie das Leitbild des Sozialwerks St. Georg.

Das vorliegende Positionspapier soll Antworthilfen enthalten. Nicht jede Frage, nicht jede Facette, nicht jedes Grenzgebiet ist dabei umfassend beleuchtet. Formuliert ist jedoch eine grundlegende Haltung. Das Papier zeigt vielmehr einen Rahmen auf, innerhalb dessen Antworten auf Fragen des Alltags gefunden werden können.

Die daraus geborenen Verhaltensnormen richten sich dabei an Mitarbeitende wie Klienten gleichermaßen.

Sexualität ist ein Grundrecht

„Sexualität ist jedem Menschen eigen und entwickelt sich individuell ein Leben lang. Dabei spielen Aspekte wie Geschlecht, Körperwahrnehmung, Aufklärung, familiäre und institutionelle Regeln, Wertvorstellungen, Lebensplanung und Entscheidungskompetenzen zentrale Rollen. Der Sexualwissenschaftler Uwe Sielert unterscheidet vier Aspekte von Sexualität, die bei jedem Menschen wichtig sind, sich aber durchaus unterschiedlich in Ausprägung und Relevanz je nach Lebensalter, Entwicklung, persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen zeigen:

Identität, Beziehung, Lust und Fruchtbarkeit

Diese Aspekte zeigen, dass Sexualität weit mehr umfasst als Geschlechtsverkehr im Erwachsenenalter. Sie ist von Geburt an ein alles durchdringendes Potenzial, das den ganzen Menschen in seiner Identität betrifft und damit entwickelt und gefördert werden will. (...)

Sexualität als ein Grundbedürfnis und ein Grundrecht, das ist die Basis für einen verantwortlichen und respektvollen Umgang. Das Grundrecht zeigt sich in verschiedenen gesetzlichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen. Als Menschenrecht im Sinne reproduktiver Rechte (UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 23), als Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung (SGB IX), im Betreuungsrecht und auch im Strafrecht als Schutz vor Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Alle diese Gesetze

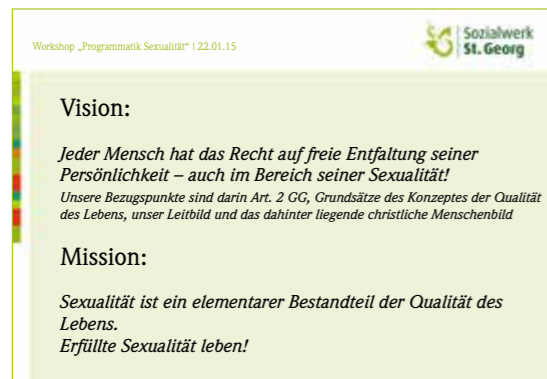
und Rechte haben ein Ziel: dass Menschen mit Behinderung so selbstbestimmt wie möglich über die Gestaltung ihres eigenen Lebens entscheiden und dafür Unterstützung, Begleitung und Förderung erhalten müssen. Dies betrifft natürlich auch „höchstpersönliche Angelegenheiten“ wie die Wahl der Partnerin oder des Partners, Verhütung, Sexualität und Kinderwunsch, über die niemand anderes einfach entscheiden darf.

Zugang zu verständlicher Information notwendig

Was brauchen Menschen mit Behinderung, um ihre Potenziale entwickeln und ihre Rechte möglichst eigenverantwortlich wahrnehmen zu können? Sie benötigen Zugang zu verständlichen Informationen, umfangreiches Wissen über den eigenen Körper und den des anderen Geschlechts, Unterstützung beim Treffen eigener Entscheidungen, Wissen über ihre Rechte und das Mitgestalten von Rahmenbedingungen (...).“

Herausgeber: Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.
 Autor: Simone Hartmann, pro familia Nürnberg
 Quelle: Lebenshilfe-Zeitung 2/2013

www.lebenshilfe.de/de/buecher-zeitschriften/lhz/ausgabe/2013-2/artikel/Sexualitaet-ist-ein-Grundrecht.php
 Mit freundlicher Genehmigung




Zum Thema machen!

Sexualität ist ein gleichermaßen höchst privates wie öffentliches Thema, dem sich kein Mensch entziehen kann und das jeden Menschen betrifft. Die Notwendigkeit, über Sexualität zu sprechen, ergibt sich häufig aus dem Alltag der Assistenz. Tabuisierung führt in aller Regel zu Sprachlosigkeit und trägt nicht zur Lösung von Problemen und schon gar nicht zu einem offenen Klima bei. Fehlende Sprachfähigkeit und persönliche Grenzen sollen und müssen hingegen angesprochen werden können. Trotz allem sollen Gespräche über Sexualität immer im Rahmen der gebotenen Diskretion und unter Achtung der persönlichen Privat- und Intimsphäre stattfinden.

Über Sexualität sprechen

Ja, wir müssen über Sexualität sprechen:

- zur Aufklärung und zur Prävention,
- zur Konfliktlösung,
- wenn es zu Übergriffen kam/kommt.

Wir kommunizieren sachlich und lösungsorientiert.

Wir sind professionell und sprachfähig, insbesondere in Konflikten.

Nein, wir sprechen nicht über Sexualität, wenn

- es zur Anbahnung von sexuellen Handlungen dient oder zu Belästigung führt,
- es um private Dinge geht oder die Privatsphäre verletzt wird,
- man es nicht will oder es nicht kann,
- es in unangemessener, entwürdigender, verletzender Art und Weise geschieht.

Wir sind achtsam im Umgang miteinander und mit uns selbst!

TIPP

Aufklärungsmaterialien und Beratung in schwierigen Situationen erhalten Sie u. a. bei den Präventionsberatern in Ihren Einrichtungsbereichen oder bei der Präventionsbeauftragten. Sexualpädagogische Bildungsmöglichkeiten erhalten Sie u. a. im Referat bilden & entwickeln.

Beziehungsweise

Dass sich private Beziehungen zwischen Klienten und Mitarbeitenden in jeglicher Form verbieten, ist ein eherner Grundsatz professionellen Handelns im Rahmen sozialer Arbeit. Diese Regel gilt selbstverständlich auch im Sozialwerk St. Georg. Ein Überschreiten des angemessenen Verhältnisses von Nähe und Distanz kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Das Verbot sexueller Handlungen zwischen Mitarbeitenden und Klienten ist darüber hinaus auch strafrechtlich begründbar.

Glaube, Moral, (sexuelle) Orientierung

Im Sozialwerk St. Georg leben und arbeiten Menschen mit unterschiedlichsten Lebenserfahrungen, Einstellungen und Glaubensbezügen. Diese Vielfalt bereichert uns. Gleichzeitig erfordert sie einen sensiblen und achtsamen Umgang miteinander. Auch im Bereich der Sexualität.



Wir achten jeden Menschen als Geschöpf Gottes und damit als einzigartig. Persönliche und individuelle Ausprägungen einer jeden Identität sind das Potenzial, das unsere Gemeinschaft ausmacht. Ausgrenzung und Diskriminierung haben im Sozialwerk St. Georg keinen Platz!

Gelebte Sexualität im öffentlichen Raum

Wir begrüßen es ausdrücklich, wenn Menschen in Beziehung zueinander stehen und in Partnerschaften leben. Die Freiheit eines jeden Einzelnen endet jedoch dort, wo sie die Freiheit des Anderen einschränkt. Hier gelten allgemeine gesellschaftlich akzeptierte Konventionen.

Sexualität ist Privatsache. Wir respektieren die Privatsphäre eines jeden Menschen. Gelebte Sexualität hat in Gemeinschaftsräumen und am Arbeitsplatz keinen Platz. Wir unterstützen und beraten Menschen bei der Identifizierung von geeigneten Räumen und Möglichkeiten.

Prostitution

Prostitution ist gesellschaftliche Realität. Wir wissen, dass Klienten die Dienste von Prostituierten in Anspruch nehmen. Und wir wissen, dass Klienten ihre Dienste als Prostituierte anbieten.

Wir verurteilen Zwangsprostitution.

Die Dienstleistung sollte unter sicheren und geschützten, freiwilligen Bedingungen erbracht werden. Das kann jedoch nicht immer und überall sichergestellt werden. Deshalb unterstützen wir das Konzept der Sexualassistenz.

Gewerbliche Prostitution ist im Sozialwerk St. Georg nicht gestattet. Die Inanspruchnahme von Prostitution ist in den Räumlichkeiten des Sozialwerks untersagt.

Wir machen Gesprächsangebote und gewähren andere geeignete Maßnahmen zur Unterstützung, damit Menschen eine würdige und achtsame Perspektive auf die eigene Sexualität und die Sexualität anderer Menschen entwickeln können.

Sexualassistenz

Das Sozialwerk St. Georg unterstützt das Konzept der Sexualassistenz und unterstützt Klienten auf **Willen und Wunsch** bei der Kontaktaufnahme.

Das Sozialwerk St. Georg beschäftigt jedoch keine Sexualassistenten und übernimmt die Kosten für Sexualassistenz nicht.

Mitarbeitende leisten keine Assistenz bei sexuellen Handlungen.

TIPP

Weiterführende Informationen und Kontaktadressen finden Sie u. a. im Internet unter www.isbbtrebel.de oder bei der Präventionsbeauftragten.

Pornografie

Der Kauf und der Konsum von Pornografie ist ausschließlich Privatsache. Das Sozialwerk hält keine Pornografie vor, schafft keine Pornografie an und akzeptiert keine pornografischen Darstellungen außerhalb der privaten Sphäre. Wir verurteilen menschenverachtende, entwürdigende und gewaltverherrlichende Darstellungen.

Wir dulden keine entsprechenden Handlungen.

Wir behalten uns vor, im Bedarfsfall vorhandenes pornografisches Material auf diese Kriterien hin zu prüfen. Bei Vorliegen strafrechtlich relevanter Tatbestände erstatten wir Anzeige.

Kinderwunsch und Elternschaft

Lebensplanung und Entscheidungskompetenz spielen bei dem Wunsch nach Elternschaft eine zentrale Rolle. Das Sozialwerk St. Georg berät und unterstützt Klienten bei der Lebensplanung. Wir vermitteln an geeignete Beratungsstellen oder Unterstützungsleistungen. Im Rahmen der Zukunftsplanung berät das Sozialwerk ergebnisoffen und stellt Alternativen vor.

Für eine gute, qualitätsvolle Entwicklung der Kinder von Eltern mit Behinderung sollte das Sozialwerk ein angemessenes Angebot entwickeln.

Rechtliche und inhaltliche Aspekte zur Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen im Sozialwerk St. Georg

Verfahrensweisung zur Durchführung von FEM



Die Einrichtungen mit dem Angebot einer geschützten Unterbringung sind Teil der regionalen gemeindepsychiatrischen Versorgungsstruktur. Der Zugang, die Umsetzung und die Beendigung der Unterbringung erfolgen personenzentriert, wohnort- und gemeindenah. Geschützt bedeutet nicht, Klienten möglichst entweichungssicher unterzubringen oder ein Versorgungssetting analog zu geschlossen geführten Behandlungsplätzen einer Klinik anzubieten. Vielmehr bilden das Leistungsangebot der Einrichtung, der Vertrag mit den Klienten und schließlich ein gerichtlicher Beschluss die juristischen Grundlagen für die Unterbringung.

Das Konzept der geschützten Plätze sieht Assistenzleistungen vor mit dem Ziel der schnellstmöglichen Öffnung der Wohn- und Tagesgestaltung. Die Einrichtung nimmt dabei das Doppelmandat wahr, den für den Klienten notwendigen Schutz zu bieten und gleichzeitig ein Höchstmaß an Selbstbestimmung und Teilhabe sicherzustellen und zu unterstützen. Im Sinne der Eingliederungshilfe ist die Handlungsmaxime, dass die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unmittelbar mit dem Tag des Einzugs beginnt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Papier, sofern es keine neutrale Bezeichnung gibt, auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachform verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für jedes Geschlecht.

²⁴ Siehe S. 60: F. Besondere Rechtsgrundlagen

A. Einleitung

1. Ziel und Zielgruppe, Konzept nach § 8 WTG

Die Verfahrensweisung „Freiheit und Freiheitsentzug“ bietet allen Mitarbeitenden eine handlungsleitende Orientierung im Umgang mit der (Fortbewegungs-)Freiheit der Klienten in herausfordernden Situationen. Sie soll Freiheit fördern, sensibilisieren und Handlungssicherheit geben.

Obwohl die Verfahrensweisung vorrangig die geschützte Unterbringung in einer Einrichtung umfasst, gilt diese – sofern sachlich anwendbar – auch für Maßnahmen in der eigenen Häuslichkeit der Klientel.

Die Verfahrensweisung enthält vereinheitlichte Inhalte eines Konzeptes zur Vermeidung und Durchführung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen gemäß § 8 Wohn- und Teilhabegesetz NRW.

2. Orientierung über die Rechtsgrundlagen²⁴

Jeder Mensch hat umfassende Freiheitsrechte.

Nach Artikel 2 Absatz 1 **Grundgesetz** (GG)²⁵ ist dies die **allgemeine Handlungsfreiheit** (zu tun und zu lassen, was man möchte, soweit andere nicht in ihren Rechten beschränkt werden).

²⁵ Alle Bundesgesetze in aktueller Fassung abrufbar unter www.gesetze-im-internet.de

Das Grundgesetz schützt auch das **allgemeine Persönlichkeitsrecht** und hier das Recht, eigenständige Entscheidungen zur Gestaltung des privaten Lebensbereiches zu treffen und umzusetzen. Dazu gehört auch das Recht, „unvernünftig“ zu sein und auch das Recht zur Selbstschädigung bei freier Willensbestimmung (z. B. durch gefährliche Sportarten).

Die **körperliche Bewegungsfreiheit** wird durch Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG geschützt: Sie umfasst das Recht, jeden Ort aufsuchen und verlassen zu können.

Die Artikel 14 und 17 der **Behindertenrechtskonvention** der Vereinten Nationen verpflichten die Vertragsstaaten, für den Schutz der Freiheit von Menschen mit Behinderungen zu sorgen.

Die Freiheitsrechte werden durch das **Strafrecht** geschützt. Wird die körperliche Bewegungsfreiheit genommen, kann darin eine **strafbare Freiheitsberaubung** nach § 239 Strafgesetzbuch liegen.

Die Freiheitsrechte gelten jedoch nicht unbeschränkt, sondern können unter bestimmten Bedingungen zulässig eingeschränkt werden. So bestimmt Art. 104 GG, dass eine Freiheitsentziehung dann zulässig ist, wenn diese durch ein Gesetz vorgesehen und durch ein Gericht genehmigt wurde. Damit wird es dem Staat

möglich, durch Gesetze, die die Einschränkung der Freiheit vorsehen, Schutzmaßnahmen zugunsten des Klienten oder eines Dritten zu ergreifen. Dies sind u. a. § 1906 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder das Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten (PsychKG NRW²⁶).

3. Freiheit und Freiheitsentzug

Aus dem rechtlichen Verständnis der „Freiheit“ folgt die Definition des Freiheitsentzugs:

Ein **Freiheitsentzug** liegt vor, wenn **ein Mensch daran gehindert** wird, sich **nach seinem** (auch nur potentiellen) **Willen** von einem **Ort oder Raum fortzubewegen**.

Kein Freiheitsentzug liegt vor, wenn der Mensch der Maßnahme zustimmt oder er keinen Fortbewegungswillen hat oder sich nicht fortbewegen kann.

Als **freiheitsentziehende** Maßnahmen (FEM) werden hier die Maßnahmen zusammengefasst, die durch einen geschlossenen Bereich stattfinden (Raum, Zaun), aber auch die **freiheitsbeschränkenden** Maßnahmen (auch „unterbringungsähnliche Maßnahmen“), die einzeln, in einem eigentlich offenen Bereich durchgeführt werden.

²⁶ Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten (PsychKG NRW). Als Landesgesetz abrufbar unter <https://recht.nrw.de/>

Beispiele für freiheitsentziehende Maßnahmen, wenn sie als Zwangsmaßnahme gegen den Willen des Menschen erfolgen und für diesen eine unüberwindbare Schranke darstellen, sind

- Anschnallgurt für einen Rollstuhl oder ein Bett, wenn die Person aufstehen könnte,
- Bettgitter gegen das Verlassen des Bettes,
- zweckgerichtetes Verabreichen von Medikamenten, um einen Bewegungsdrang zu beschränken,
- Wegnahme von Kleidung oder Schuhen, um ein Verlassen nach außen zu verhindern,
- Einschluss in einem Raum oder einer Wohnung,
- Benutzung eines Fahrstuhls nur mit Schlüssel,
- Druck, Drohung, List, Täuschung, z. B. Trickschlösser oder Tapetentüren,
- nicht überwindbare Umzäunung,
- Technik, die einen Alarm beim Verlassen, Öffnen eines Fenster, einer Tür auslöst, wenn die Person dann zwangsweise abgefangen oder zurückgeholt wird.

Geschützte Unterbringung

Geschützte Unterbringung bezeichnet konzeptionell beschriebene und individuell auf den Einzelfall begrenzte zeitliche und räumliche Möglichkeiten der Freiheitsentziehung. Solche Maßnahmen oder Unterbringungen finden sich

sowohl in geschlossenen Einrichtungsbereichen als auch in offenen Einrichtungen. Das Gebäude oder Gebäudeteile können bei Bedarf individuell oder für Gruppen geschlossen werden.

B. Konzept und Planung: für die Einrichtung / den Dienst und für die Klienten

1. Grundhaltung

Jeder Freiheitsentzug ist eine Zwangsmaßnahme und bedeutet eine massive Gewalterfahrung. Sie stellt die Eskalation des Umgangs mit herausforderndem Verhalten eines Klienten dar. Daher ist es das erste Ziel, diese Zwangsmaßnahme zu vermeiden. Jede mildere Maßnahme, die den Zweck erfüllt, ist vorzuziehen.

Jede Freiheitsentziehung ist das letzte Mittel.

Jede Freiheitsentziehung muss im Nachhinein zu der Frage führen, ob und wie eine zukünftige Maßnahme vermieden werden kann.

Im Umgang mit Menschen, bei denen FEM im Rahmen eines richterlichen Beschlusses festgelegt wurden, ist besonders die wertschätzende Grundhaltung Voraussetzung für ein kooperatives Miteinander. Wertschätzen heißt in diesem

Zusammenhang, den Menschen positiv und ohne Vorbehalte zu begegnen. Dies zeigt sich durch Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit und Freundlichkeit. Mitarbeitende müssen in der Lage sein, ihre eigene Haltung zu überprüfen, aktiv zuzuhören, verständlich zu reden, eine motivierende Grundhaltung zu besitzen und sich wertschätzend abzugrenzen. Im Verlauf der Zusammenarbeit ist es notwendig, dass Mitarbeitende regelmäßig reflektieren, ob FEM zum Wohle des Menschen noch erforderlich sind. Oberstes Ziel ist es, dem Menschen ein Höchstmaß an persönlichem Freiraum zu ermöglichen und die Dauer der FEM auf das erforderliche Maß zu beschränken.

Jede FEM ist grundsätzlich regelmäßig zu reflektieren.

In diesem Prozess arbeiten Assistenz, Teilhabebegleitung und Leitung zusammen. Der betroffene Klient ist in geeigneter Weise daran zu beteiligen. Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten (in der Analyse nach besonderen Vorkommnissen, ZPL-Software).

2. FEM-Konzept – Vermeidung und Durchführung

Aus der Konzeption und der Ausrichtung auf behinderungs- und krankheitsspezifische Klientenbedarfe sind abstrakte und generelle Aussagen zu FEM in der Einrichtung bzw. im Dienst zu entwickeln:

- Welche fachlichen **Vermeidungsstrategien** gibt es? Sind alle Mitarbeitenden darüber informiert? Wo werden die Strategien dokumentiert?
- Warum und wann kann es fachlich angezeigt sein, FEM zur Anwendung zu bringen?
- Bilden die Leistungs- und Entgeltvereinbarungen die bedarfsgerechten Möglichkeiten und Grenzen ab?
- Wie muss die personelle Situation beschaffen sein, um FEM zu vermeiden, aber bei Erforderlichkeit auch durchzuführen, z. B. um bei einer 1:1-Assistenz den weiteren Dienst aufrechtzuerhalten?
- Welche technischen und infrastrukturellen Mittel stehen zur Durchführung von FEM zur Verfügung?
- Müssen die Mitarbeitenden dafür geschult werden? Welche Qualifikation sollten /müssen sie besitzen?
- Was folgt aus den Anforderungen an die Mitarbeitenden für die Dienstplanung und die Besetzung der Dienste?
- Wie ist die ordnungsgemäße Anwendung und wie wird die Funktionsfähigkeit von technischen Anlagen geprüft?
- Kann der Schutz von anderen Klienten sichergestellt werden?
- Besteht ein Arbeitssicherheitskonzept für die Einrichtung?

Aus der Konzeption und der darin beschriebenen konkreten Infrastruktur und den Anforderungen an die Mitarbeitenden zur Vermeidung und Durchführung von FEM ist die Haltung im Umgang mit herausforderndem Verhalten zu entwickeln. Verfahrensanweisungen und Musterdokumente können Mitarbeitende unterstützen, Handlungssicherheit entsteht jedoch vor allen Dingen durch Haltung.

3. Konkrete Einschätzung und Prognose für jeden Klienten

a. Vor der Entscheidung über den Einzug

Aufgabe der Einrichtung ist es, auf Grundlage der institutionellen Konzeption, der Einzugskriterien und der bereits vorhandenen Daten über interessierte Klienten zu prüfen, ob das Angebot infrastrukturell und personell den möglichen Bedarf decken kann oder ob die Grenzen der Leistungen überschritten werden können. Es ist insbesondere individuell zu prüfen, ob aufgrund der psychischen Krankheit oder einer Behinderung die Gefahr besteht, dass der Klient sich selbst tötet oder erheblichen gesundheitlichen Schaden zufügt (Selbstgefährdung) oder eine erhebliche Gefährdung bedeutender Rechtsgüter anderer besteht (Fremdgefährdung) und damit die Notwendigkeit von FEM entstehen kann.

Zu prüfen ist auch ein ggf. bereits bestehender Unterbringungsbeschluss: Kann der Inhalt des Beschlusses in der Einrichtung umgesetzt werden? Maßnahmen, die z. B. richterlich zum Zwecke einer Heilbehandlung angeordnet sind, sind im Rahmen der Eingliederungshilfe nicht möglich.

Kann der Bedarf nicht gedeckt werden, spricht dies gegen den Einzug.

b. Im laufenden Assistenzverhältnis

Die Annahme des Bestehens der Gefahr einer Selbst- oder Fremdgefährdung erfordert eine Prognose der weiteren Entwicklung mit bzw. ohne FEM. Die Mitarbeitenden sind die Personen, die in der

Regel der Klientel und ihrer Verhaltensweisen am nächsten sind. Ihre Aufgabe ist es, die Prognose zu konkretisieren und mit den an einer Entscheidungsfindung für FEM beteiligten Personen zu sprechen. Dazu gehören gesetzliche Betreuer, Betreuungsrichter, Gutachter etc. Da die Mitarbeitenden keine eigenen Rechte zur Veranlassung einer FEM haben, nehmen sie ihre Verantwortung wahr, wenn die Zusammenarbeit mit den für die Rechtfertigung der Maßnahme Verantwortlichen so frühzeitig erfolgt, dass eine FEM durch gesetzlichen Betreuer und Gericht genehmigt werden kann. Gegenüber der gesetzlichen Betreuung ist anzuregen, die Einwilligung zur Durchführung der FEM zu erklären und dafür die gerichtliche Genehmigung einzuholen.

Nur mit dieser Vorbereitung bleibt der Notfall ohne eine Genehmigung der Ausnahmefall.

Die Prognose ist erneut vorzunehmen bzw. zu korrigieren, wenn das herausfordernde Verhalten schon einmal aufgetreten ist und damit vorhersehbar wird.

Die sich aus der Prognose ergebenden Maßnahmen (Verhaltensmanagement, Deeskalation und Vermeidung von FEM) sind in der Zukunftsplanung unter „Krisenplanung“ zu vermerken.

Wird im laufenden Assistenzverhältnis durch den gesetzlichen Betreuer ein Unterbringungsbeschluss erwirkt, ist zu prüfen, ob der Beschluss auch tatsächlich umgesetzt werden kann (Kriterien siehe unter C.2.). Ist dies nicht der Fall, kann der „Leiter der Einrichtung, in der der Betroffene lebt“ Beschwerde gegen den Beschluss einlegen, § 335 FamFG.

C. Verfahren

1. Voraussetzungen der rechtlichen Rechtfertigung einer FEM

Eine FEM gegen den Willen ist dann eine strafbare Freiheitsberaubung, wenn sie rechtswidrig ist.

Nicht rechtswidrig ist eine FEM,

- wenn aufgrund einer **psychischen Krankheit oder einer Behinderung**
- die **Gefahr** besteht, dass die Person **sich selbst tötet** oder **erheblichen gesundheitlichen Schaden zufügt** (Selbstgefährdung), oder eine **erhebliche Gefährdung bedeutender Rechtsgüter anderer** besteht (Fremdgefährdung)
- die Gefahr nicht anders als durch diese FEM verhindert werden kann

und

- die Maßnahme (durch einen Betreuer und ein Betreuungsgericht) vor Durchführung genehmigt wurde.

Erklärt der Klient im einwilligungsfähigen Zustand nach Aufklärung über die Maßnahme die **Einwilligung zu der FEM**, erfolgt sie nicht gegen seinen Willen, ist sie damit nicht rechtswidrig und auch kein Freiheitsentzug (siehe bereits die Definition unter A.3.). Eine Beteili-

gung eines Betreuers oder Gerichtes ist nicht erforderlich.

Auch kann eine **mutmaßliche Einwilligung** die FEM rechtfertigen: Die FEM wird im Interesse des Betroffenen (nicht eines Dritten oder der Einrichtung) vorgenommen und dieser würde darin einwilligen, kann dies aber nicht rechtzeitig. Um nicht vorschnell auf einen fremden, potentiellen Willen zu schließen, ist hier besondere Sorgfalt in der Begründung erforderlich.

Hat der Klient im einwilligungsfähigen Zustand die Einwilligung zur Durchführung einer Maßnahme im einwilligungsunfähigen Zustand gegeben, soll diese **Vorausverfügung** nicht dazu führen, dass die FEM ohne die Beteiligung eines Betreuers bzw. einer Behörde rechtmäßig ist. Das heißt, dass trotz der einwilligenden Vorausverfügung in der Situation Betreuer / Behörde eingeschaltet werden müssen. Diese haben die Wünsche des Klienten dann bei ihrer Entscheidung zu beachten.

Ein **rechtfertigender Notstand nach § 34 StGB** – d. h. die Abwägung von Rechtsgütern – mit einem anschließenden Eingriff in das weniger geschützte Rechtsgut (z. B. Eingriff in die Freiheit, um Leben zu schützen) kann eine FEM nur rechtfertigen, wenn die abzuwägenden Rechtsgüter unterschiedliche Personen betreffen. Daher kann über § 34 StGB nur bei fremdgefährdendem Verhalten eine FEM gerechtfertigt werden. (Hoffmann/Klie, § 3 Rn. 33 unter Bezugnahme auf BGH v. 25.06.2010 2 StR 454/09 zur mutmaßlichen Einwilligung in Sterbehilfe)

2. Gerichtliche Genehmigung einer FEM

Grundsätzlich ist damit jede FEM gerichtlich genehmigen zu lassen. Jedoch kommt eine zeitliche Komponente hinzu: Die FEM muss über einen längeren Zeitraum oder regelmäßig erfolgen.

Was ein **längerer Zeitraum** ist, ist im BGB nicht geregelt. Der Zeitraum ist auch in Relation zum Charakter der Maßnahme zu setzen und soll weniger als 24 Stunden betragen.

Für die Praxis sind **regelmäßige** FEM von größerer Bedeutung: Regelmäßig findet eine FEM statt, wenn die Maßnahme entweder stets zur selben Zeit (beispielsweise nachts) oder aus wiederkehrendem Anlass (beispielsweise immer bei einer Krise) erfolgt. Dann sind auch nur kurzfristige, aber regelmäßige FEM genehmigungspflichtig!

Die **Verantwortung** für die Genehmigung einer FEM liegt ausschließlich beim gesetzlichen Betreuer oder bei der Ordnungsbehörde / Polizei.

Die Gesetze sehen für diese Unterbringung verschiedene Verfahren vor:

- Nach dem **BGB (§ 1906)**: Einzuleiten durch den gesetzlichen Betreuer innerhalb seines Aufgabenkreises oder bei Fehlen eines Betreuers im Ausnahmefall durch die Einrichtung (§ 1848 BGB). Das Gericht genehmigt die Entscheidung des gesetzlichen Betreuers

zur Durchführung einer FEM. Anzuwenden ist das Verfahren ausschließlich bei einer **Selbstgefährdung**, d. h. die FEM erfolgt ausschließlich zum Wohl des Klienten und in seinem Interesse zur Abwendung eines gesundheitlichen Schadens

oder

- nach dem **PsychKG**: Einzuleiten durch die Ordnungsbehörde/Polizei. Anzuwenden bei einer **Selbst- oder Fremdgefährdung**. Bei einer Fremdgefährdung kommt immer nur eine Maßnahme nach dem PsychKG in Betracht.

Die Mitarbeitenden einer Einrichtung oder eines Dienstes sind nicht aus eigenem Recht zu freiheitsentziehenden Maßnahmen gegenüber den Betroffenen befugt. Jede einzelne freiheitsentziehende Maßnahme durch die Mitarbeitenden bedarf einer Legitimation durch die Einwilligung des Betreuers oder einer Behörde.

Aufgabe der Mitarbeitenden ist es, gesetzliche Betreuer durch vorherige Informationen in die Lage zu versetzen, eine Entscheidung über FEM zu treffen und diese zu genehmigen.

	FEM nach § 1906 BGB	FEM nach § PsychKG
Grund der Unterbringung	Erhebliche Selbstgefährdung / Suizidgefahr, medizinische Behandlungsnotwendigkeit	aktute Selbstgefährdung oder akute erhebliche Fremdgefährdung
Ziel der Unterbringung	im Interesse und zum Wohl des Klienten	im Interesse und zum Wohl des Klienten oder zum Schutz von Dritten
Rechtfertigung	Einwilligung des gesetzlichen Betreuers und Genehmigung des Gerichtes	Anordnung des Betreuungsrichters auf Antrag der Ordnungsbehörde/Polizei
Dauer der Unterbringung	entsprechend Unterbringungsbedarf, ggf. längerfristig	zur Krisenintervention
Ort der Unterbringung	keine Festlegung eines Ortes	bestimmte Einrichtungen / psychiatr. Krankenhaus
Ende der Unterbringung	nach Ablauf der Befristung und wenn Voraussetzungen entfallen	nach Ablauf der Befristung

3. Eil- oder Notfall

Da die Verantwortung für die Veranlassung einer FEM beim gesetzlichen Betreuer oder einer Behörde liegt, kommt eine FEM ohne Genehmigung nur dann in Betracht, wenn die mit dem Einholen der Genehmigung verbundene zeitliche Verzögerung zu einer Gefahr für den Betroffenen führt.

Aufgrund des in den meisten Fällen vorher einschätzbaren Bedarfs zum Handeln in einer Krise und der Notdienste der Betreuungsgerichte kann und darf ein Eil- oder Notfall ohne Einhaltung der rechtlichen Verfahren nur die Ausnahme sein. Sie ist nur in plötzlichen, akuten Krisen denkbar.

Durch die Durchführung einer FEM ohne Entscheidung des gesetzlichen Betreuers werden Fakten geschaffen. **Betreuer sind im Nachhinein unverzüglich durch die Einrichtung und den Dienst zu informieren.** Weiter kommt die unmittelbare Information des Betreuungsgerichts in Betracht. Ob und wie in diesen Eil- oder Notfällen vorzugehen ist, sollte mit den örtlich zuständigen Betreuungsrichtern generell vorher besprochen werden. Einige Betreuungsrichter wünschen eine Information, andere lehnen dies ohne ein rechtsförmliches Verfahren ab.

Besteht keine gesetzliche Betreuung, kann die Genehmigung unmittelbar durch das Betreuungsgericht erfolgen.

4. Beendigung einer FEM und erneute Durchführung

Ist die FEM nicht mehr erforderlich, ist sie zu beenden. Durch eine vom Betreuer veranlasste kurzfristige Unterbrechung der FEM entfällt nicht die gerichtliche Genehmigung. Eine längere Unterbrechung, z. B. „Auszug auf Probe“, führt dagegen zu einem Verbrauch der betreuungsgerichtlichen Genehmigung. Entsteht danach erneut der Bedarf nach einer FEM, ist diese Maßnahme des Betreuers erneut durch das Betreuungsgericht genehmigen zu lassen.

5. Verpflichtung zur Durchführung einer FEM

Die Einrichtung/der Dienst kann zur Durchführung einer genehmigten FEM verpflichtet sein, wenn sich die Verpflichtung aus dem Vertrag oder aus einem Gesetz ergibt. Wird die FEM trotz Pflicht nicht durchgeführt und führt dies kausal zu einem Schaden, kann daraus eine Haftung gegenüber dem Geschädigten (Klient oder z. B. auch seiner Krankenkasse) und auch mittelbar gegenüber einem Dritten führen.

Eine vertragliche Verpflichtung darf nur eingegangen werden, wenn die konzeptionellen, personellen und baulichen Gegebenheiten der Einrichtung für die geplante und genehmigte Maßnahme gegeben sind (siehe C.2.)!

Die Einwilligung durch den gesetzlichen Betreuer und die Genehmigung einer FEM durch das Betreuungsgericht verpflichten die Einrichtung/ den Dienst noch nicht zur Durchführung der konkreten Maßnahme!

D. Systemcontrolling

1. Trennung von Durchführung und Überwachung

Durchführung und Überwachung von freiheitsentziehenden oder freiheitsbeschränkenden Maßnahmen sind zu trennen (§ 8 Abs. 2 WTG), die Überwachung unterliegt dem Fachkraftvorbehalt (§ 4 Abs. 11 Nr. 3 WTG). Ziel der Überwachung ist es insbesondere, alle an der Maßnahme beteiligten Akteure im Sozialwerk St. Georg zu schützen. Dies betrifft sowohl die Klientel als auch die Mitarbeitenden.

Das Fachcontrolling obliegt der zuständigen Fachleitung. Sie stellt die gesetzeskonforme Durchführung von FEM sicher. Insbesondere sind die Erforderlichkeit und Angemessenheit der FEM zu prüfen.

2. Funktionsweise des Systemcontrollings

Über das Fachcontrolling hinaus betrachtet das Systemcontrolling den Entscheidungs-, Durchführungs- und Reflexionsprozess. Ziel ist, dass alle Verfahren im Rahmen von FEM transparent geschehen und dauerhaft reflektiert werden.

FEM sind gegenüber der Unternehmensbereichsleitung / Geschäftsführung unter Nutzung des Reports „4.e Besonderes Vorkommnis“ zu melden. Zugleich werden die Präventionsbeauftragte und das Ressort Qualität informiert. Eine Meldepflicht besteht insbesondere, wenn die eingeleitete Maßnahme nicht der Verfahrensanweisung entspricht und/oder der Konzeption der Einrichtung bzw. des Dienstes widerspricht.

Zum Systemcontrolling gehört auch die Verpflichtung aller Verantwortlichen, eine Analyse zur Bewertung von Ursachen, potentiellen Fehlern und Handlungsbedarfen zu erstellen und damit wiederholte FEM, soweit möglich, zu vermeiden. Der Report über die vorgefundenen Schwachstellen ist gemeinsam mit dem Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmeplan dem Vorstand beziehungsweise dem Gesellschafter vorzulegen (vgl. Unternehmenshandbuch – Qualität 4.e Besonderes Vorkommnis).

Die Teilhabebegleitungen sind im Rahmen ihrer Tätigkeit aufgerufen und legitimiert, Beobachtungen zu Abweichungen von der Verfahrensanweisung und problematischen Sachverhalten zu melden. Hauptaugenmerk liegt auf Frühwarnindikatoren, die in der Dokumentation des Prozesses deutlich werden. Die Meldung erfolgt seitens der Teilhabebegleitung an die Ltg. Teilhabebegleitung. Die Ltg. Teilhabebegleitung gibt wiederum die gebündelte Information an die Regionalleitung und Unternehmensbereichsleitung / Geschäftsführung weiter.

Durch die Meldung sollen Entwicklungsdynamiken frühzeitig identifiziert werden, um weitere Handlungsmöglichkeiten zur Vermeidung von FEM zu entwickeln.

Im Audit durch das Ressort Qualität wird neben der Durchführung von FEM auch das Systemcontrolling betrachtet. Hierzu zählt insbesondere die Schwachstellenanalyse, in der Ursachen sowie eingeleitete Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen benannt werden.

E. Durchführung und Dokumentation von FEM

Name des Klienten / der Klientin:

Grund der Maßnahme: Eigengefährdung Fremdgefährdung

1. Liegt eine Einwilligung in die FEM vor?

- Ja – wo ist die Einwilligung dokumentiert? _____
- Nein – dann weiter zu 2.

2. Liegt ein richterlicher Beschluss vor?

- Ja
- Nein – dann weiter zu 3.

3. Bei Fremdgefährdung

Folgende Maßnahme nach dem PsychKG veranlasst:

Gesetzlicher Betreuer und ggf. Betreuungsgericht werden umgehend über die Durchführung informiert.

Hinweis: Die Verfahren variieren regional. Bitte stimmen Sie vor der Durchführung von FEM eine grundsätzliche Regelung mit den örtlichen Gerichten ab!

4. Protokoll

	Datum	Uhrzeit
Beginn der Maßnahme		
Art der FEM		
Protokoll der Überwachung des Klienten / der Klientin		
Ende der Maßnahme		

Besonderes Vorkommnis geschrieben am: _____

Analyse durchgeführt am: _____

Handzeichen des einleitenden Mitarbeitenden: _____

Handzeichen des überwachenden Mitarbeitenden: _____

Handzeichen der Fachleitung (Controlling): _____

F. Besondere Rechtsgrundlagen

Art. 104 Grundgesetz

- (1) Die Freiheit der Person kann nur auf Grund eines förmlichen Gesetzes und nur unter Beachtung der darin vorgeschriebenen Formen beschränkt werden. Festgehaltene Personen dürfen weder seelisch noch körperlich misshandelt werden.
- (2) Über die Zulässigkeit und Fortdauer einer Freiheitsentziehung hat nur der Richter zu entscheiden. Bei jeder nicht auf richterlicher Anordnung beruhenden Freiheitsentziehung ist unverzüglich eine richterliche Entscheidung herbeizuführen.

§ 4 Abs. 11 WTG

Ausschließlich von Fachkräften wahrzunehmende Tätigkeiten sind: (...)

3. die Überprüfung der Erforderlichkeit und Angemessenheit sowie die Überwachung der Durchführung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen.

§ 8 Abs. 2 WTG

Freiheitsbeschränkende und freiheitsentziehende Maßnahmen sind unter Berücksichtigung des besonderen Schutzbedürfnisses der Nutzerinnen und Nutzer auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken und unter Angabe der Genehmigung des Betreuungsgerichts oder der rechtswirksamen Einwilligung der Nutzerin oder des Nutzers sowie der oder des für die Anordnung

und Überwachung der Durchführung der Maßnahme Verantwortlichen zu dokumentieren. Sofern im Rahmen des Angebotes freiheitsbeschränkende oder freiheitsentziehende Maßnahmen umgesetzt werden, müssen die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter schriftlich in einem Konzept Möglichkeiten der Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen festlegen. In diesem Konzept ist darzulegen, wie die Trennung zwischen Durchführung und Überwachung der Maßnahmen geregelt ist. Die Beschäftigten sind mit Alternativen zu freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen vertraut zu machen.

§ 24 WTG-DVO i. V. m. § 10 WTG

Pflicht zur Dokumentation der freiheitsbeschränkenden und der freiheitsentziehenden Maßnahmen bei Klienten sowie die Angabe der oder des für die Anordnung und die Dauer der Maßnahme verantwortlichen Mitarbeitenden.

§ 1906 BGB – Genehmigung des Betreuungsgerichts bei freiheitsentziehender Unterbringung und bei freiheitsentziehenden Maßnahmen

- (1) Eine Unterbringung des Betreuten durch den Betreuer, die mit Freiheitsentziehung verbunden ist, ist nur zulässig, solange sie zum Wohl des Betreuten erforderlich ist, weil

1. auf Grund einer psychischen Krankheit oder geistigen oder seelischen Behinderung des Betreuten die Gefahr besteht, dass er sich selbst

tötet oder erheblichen gesundheitlichen Schaden zufügt, oder

2. zur Abwendung eines drohenden erheblichen gesundheitlichen Schadens eine Untersuchung des Gesundheitszustands, eine Heilbehandlung oder ein ärztlicher Eingriff notwendig ist, die Maßnahme ohne die Unterbringung des Betreuten nicht durchgeführt werden kann und der Betreute auf Grund einer psychischen Krankheit oder geistigen oder seelischen Behinderung die Notwendigkeit der Unterbringung nicht erkennen oder nicht nach dieser Einsicht handeln kann.

(2) Die Unterbringung ist nur mit Genehmigung des Betreuungsgerichts zulässig. Ohne die Genehmigung ist die Unterbringung nur zulässig, wenn mit dem Aufschub Gefahr verbunden ist; die Genehmigung ist unverzüglich nachzuholen.

(3) Der Betreuer hat die Unterbringung zu beenden, wenn ihre Voraussetzungen weggefallen sind. Er hat die Beendigung der Unterbringung dem Betreuungsgericht unverzüglich anzuzeigen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend, wenn dem Betreuten, der sich in einem Krankenhaus, einem Heim oder einer sonstigen Einrichtung aufhält, durch mechanische Vorrichtungen, Medikamente oder auf andere Weise über einen längeren Zeitraum oder regelmäßig die Freiheit entzogen werden soll.

(5) Die Unterbringung durch einen Bevollmächtigten und die Einwilligung eines Bevollmächtigten in Maßnahmen nach Absatz 4 setzen voraus, dass die Vollmacht schriftlich erteilt ist und die in den Absätzen 1 und 4 genannten Maßnahmen ausdrücklich umfasst. Im Übrigen gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend.

§ 11 PsychKG – Voraussetzungen der Unterbringung

(1) Die Unterbringung Betroffener ist nur zulässig, wenn und solange durch deren krankheitsbedingtes Verhalten gegenwärtig eine erhebliche Selbstgefährdung oder eine erhebliche Gefährdung bedeutender Rechtsgüter anderer besteht, die nicht anders abgewendet werden kann. Die fehlende Bereitschaft, sich behandeln zu lassen, rechtfertigt allein keine Unterbringung.

(2) Von einer gegenwärtigen Gefahr im Sinne von Absatz 1 ist dann auszugehen, wenn ein schadenstiftendes Ereignis unmittelbar bevorsteht oder sein Eintritt zwar unvorhersehbar, wegen besonderer Umstände jedoch jederzeit zu erwarten ist.

(3) Die Anordnung der Unterbringung ist aufzuheben, wenn Maßnahmen nach den in § 1 Abs. 3 genannten Bestimmungen erfolgt sind.

Notfallbogen: Was tun in Missbrauchs- oder Gewaltfällen?

Wogegen richten wir uns?

Das Sozialwerk St. Georg richtet sich gegen jegliche Form von Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung. Wir dulden kein Verhalten, bei dem physisch oder seelisch auf die Würde des Menschen schädigend eingewirkt wird.

Wir sind achtsam und schieben Gewalt in unserem Umfeld einen Riegel vor!

Prävention von Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung:

- Risikoanalyse
- Bildung, Aufklärung und Personalentwicklung
- Selbstauskunft und Führungszeugnis
- Verbindliche Verfahren und transparente Prozesse
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Systemcontrolling
- Präventionsberatung
- Arbeiten im Netzwerk
- Kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit und Angebote für Opfer
- Nachsorge

Was ist zu tun, wenn eine Person Gewalt, Missbrauch und/oder Diskriminierung erfahren hat oder Sie es vermuten?

1. Ruhe bewahren

- Greifen Sie nicht überhastet ein und bedrängen Sie die beteiligten Personen nicht!
- Konfrontieren Sie den mutmaßlichen Täter und das Opfer nicht mit Ihrem Verdacht!
- Der Schutz aller Betroffenen hat jetzt oberste Priorität!
- Als Sofortmaßnahme wird soweit möglich für eine Trennung der Betroffenen gesorgt.

2. Dokumentation und Meldewege

- Gehen Sie mit Ihren Informationen vertraulich und sensibel um. Melden Sie Ihre Kenntnisse, Beobachtungen oder Vermutungen der zuständigen Leitungskraft oder der Präventionsbeauftragten.
- Nutzen Sie nach einer kurzen persönlichen Information zur Meldung das Dokument „4.e Besonderes Vorkommnis“.
- Fertigen Sie ggf. eine Gefährdungsdokumentation an.
- Geben Sie keine Erklärungen ab gegenüber Strafverfolgungsbehörden, Medienvertretern oder der Öffentlichkeit.
- Geben Sie keine Erklärungen ab gegenüber Strafverfolgungsbehörden, Medienvertretern oder der Öffentlichkeit.

Hinweisgeber auf Gewalt erleiden aufgrund ihrer Hinweise keine Nachteile.

Was ist zu tun, wenn Sie Opfer von Gewalt, Missbrauch und/oder Diskriminierung werden?

Bitte entfernen Sie sich, so gut es geht, aus der Situation und holen Sie Hilfe!

Ihr Schutz hat höchste Priorität!

Teilen Sie anschließend Ihr Erlebnis der verantwortlichen Leitung oder der/dem Präventionsberatenden mit!

Für Mitarbeitende:

Jede Verletzung ist unbedingt ins Verbandsbuch einzutragen.

Verletzungen seelischer Art (z. B. durch ehrverletzende Beschimpfungen) sollten ebenfalls immer dokumentiert werden (z. B. Verbandsbuch, per schriftlicher Nachricht an die Leitung oder in einem eigens angelegten Dokumentationstool). Machen Sie über die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Meldung an die Berufsgenossenschaft über den Vorfall.

3. Nachsorge

Setzen Sie sich mit Ihren Gefühlen und möglichen Ängsten auseinander. Sprechen Sie mit einer Vertrauensperson (beachten Sie den Datenschutz).

Betroffene können auf eigenen Wunsch von Präventionsberatenden, der Präventionsbeauftragten, externen Beratungsstellen oder durch Supervision unterstützt werden. Betroffenen steht immer die Option des Strafantrags frei und sie werden hierzu von Seiten der Einrichtung/des Dienstes unterstützt und ermutigt und bei Bedarf begleitet.

Einrichtungsinterne Ansprechpersonen:

Name: _____

Telefon: _____

Beratungsstelle in der Nähe:

Name: _____

Telefon: _____

Präventionsbeauftragte:

Birte Petersen

Tel.: 02361 40648-14

Mobil: 0173 8801154

E-Mail: b.petersen@sozialwerk-st-georg.de



Sozialwerk St. Georg

Gemeinsam. Anders. Stark.

Sozialwerk St. Georg e. V.

Uechtingstraße 87

45891 Gelsenkirchen

Tel. 0209 7004-0

Fax 0209 7004-9999

info@sozialwerk-st-georg.de

www.gemeinsam-anders-stark.de



NETZ
WERK soziales
neu
gestalten