

Überarbeitetes Gewaltschutzkonzept von Bewo
Lebenslotse samt durchgeführter Risikoanalyse.

Anschrift des Trägers:

Bewo Lebenslotse (Janusz Ogorek)

Stuppstr. 9

50823 Köln

Köln, 15.11.2023 (überarbeitet)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Vorgehensweise und Risikoanalyse	3
2.1. Leitbild und Haltung	4
3. Definition und Begriffsbestimmung	4
3.1. Physische Gewalt	5
3.2. Psychische Gewalt	5
3.3. Sexualisierte Gewalt	6
3.4. Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen	6
3.5. Strukturelle Gewalt	7
3.6. Grenzverletzung	8
4. Vorkehrungen zum Gewaltschutz	8
4.1 Risikoanalyse	9
4.2. Verhaltenskodex	9
4.3 Personal	9
4.3.1 Personalauswahl	9
4.3.2 Personaleinsatz	10
4.4. Weiterbildung	11
4.5 Etablierung einer Reflexionskultur	11
4.6 Kooperationen	12
5. Beschwerdemanagement	12
5.1. Beschwerdeverfahren für Klient*innen	12
5.2. Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende	14
6. Interventionsstrategie	15
6.1 Interventionen bei direkten Gewaltgeschehen	15
6.2 Interventionen bei Verdachtsfällen	16
7. Präventionsstrategie	19
8. Literaturverzeichnis.....	20-21
Anlage 1 Verhaltenskodex	22
Anlage 2 Infoblatt zum Gewaltschutzkonzept überarbeitet	23-24

1. Einleitung

Fast überall, wo Menschen zusammenarbeiten, kann es Konflikte geben, die auch mit Gewalt einhergehen. Da Menschen mit Behinderung sich manchmal auch in einer Abhängigkeit von anderen Personen befinden, sind sie dem Risiko, Opfer von Grenzverletzungen und Gewalt zu werden, stärker ausgesetzt.

Dieses Gewaltschutzkonzept setzt sich zum Ziel, Maßnahmen zur Prävention von Gewalt sowie das Vorgehen bei Gewaltereignissen spezifisch, verbindlich und transparent für unsere Einrichtung zu regeln. Jegliche Form von Gewaltausübung im Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich von BeWo-Lebenslotse zu verhindern, ist eine Grundaussrichtung des Gewaltschutzkonzeptes. Hierbei werden unterschiedliche Konstellationen von Gewalt berücksichtigt, d.h. Gewalt gegenüber den Klient*innen und Gewalt gegenüber dem Personal (Mitarbeiter*innen). Auch die Konstellation der Anwesenheit von Mitarbeiter*innen bei Fällen von Gewalt von und gegen Dritte (wie z.B. Angehörige oder gesetzliche Betreuer*innen) oder die Kenntnisnahme solcher Vorfälle findet Berücksichtigung. Das Gewaltschutzkonzept basiert auf dem Grundsatzpapier „Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe“ (Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland 2021).

Da der Gewaltprävention und der Auseinandersetzung mit Gewaltphänomenen in der Begleitung und Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen eine wichtige Funktion zukommt, schreibt das Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) geeignete Maßnahmen zum Schutz von Leistungsempfänger*innen vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch vor.

Ziel des Gewaltschutzkonzeptes ist es:

- * Gewalthandlungen in unserem Zuständigkeitsbereich zu vermeiden.
- * Die Prävention und den Gewaltschutz in den Strukturen verbindlich zu verankern.
- * Handlungssicherheit bei akuten Gewaltsituationen und Verdachtsfällen zu entwickeln.

2. Vorgehensweise und Risikoanalyse

Zunächst wurde eine Literatursichtung durchgeführt und eine Fortbildung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ von der Leitung absolviert. Die Erkenntnisse der Schulung führten schließlich zum nächsten Schritt, hier eine partizipative Risikoanalyse unter Einbeziehung der Mitarbeiter*innen sowie der Klient*innen durchzuführen.

Die Risikoanalyse bildet die Grundlage für die Erstellung des Konzeptes und stellt die Voraussetzung dar, um sich in unserem Betrieb mit dem Thema Gewalt und

mögliche Gefahrenpotentiale auseinanderzusetzen. Ziel war es, Risiken und Gefahrenpotentiale zu ermitteln, unabhängig davon, wer von der Gewalt betroffen ist, beziehungsweise von wem die Gewalt ausgeht.

Die gesamte Risikoanalyse sowie die konkrete Beschreibung der Prozesse zur Umsetzung der Ziele ist hier als Datei mit Anhang beigelegt. Das Verfahren der Risikoanalyse wird hier ebenfalls offengelegt.

2.1. Leitbild und Haltung

Durch unsere Arbeit unterstützen wir Menschen mit psychischer Erkrankung, ihre Lebensvision selbstbestimmt zu verwirklichen, und ermöglichen somit mehr Teilhabe und Inklusion. Unser Leitbild basiert auf der Grundhaltung von Wertschätzung, Respekt und persönlicher Entwicklung. Daher widerspricht jegliche Form von Gewalt unseren Zielen und Gewaltschutz ist ein wichtiges Element unseres Leitbildes. Dies erfordert neben einem bewussten und reflektierenden Umgang mit sich selbst, auch einen behutsamen und wertschätzenden Umgang mit den Klient*innen.

Auch in unserer Einrichtung kann es zu Gewaltvorfällen oder Grenzverletzungen kommen.

Dann dürfen Gewaltrisiken nicht tabuisiert werden und Gewaltvorkommnisse müssen konsequent aufgeklärt werden. Wir vertreten eine offene und zugängliche Haltung, sodass das Ansprechen von Gewalt und möglichen Risikofaktoren durch Klient*innen und Mitarbeiter*innen in jedem Fall möglich ist.

Außerdem ist uns eine konstruktive Fehlerkultur, die Reflexion der Betreuungsarbeit und der Machtstrukturen sehr wichtig, und wir verstehen den Gewaltschutz auch als einen Qualitätsstandard unserer Einrichtung.

3. Definition und Begriffsbestimmung

Gewalt ist ein vielschichtiges Phänomen im Kontext von Rehabilitation und Teilhabe. Aktuelle Untersuchungen belegen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich häufiger Opfer von Gewalt werden als solche ohne Beeinträchtigungen. Gewalterfahrungen begünstigen dabei einerseits die Entstehung von psychischen Erkrankungen und wirken sich auch als Barrieren auf den Gesundheits- und Teilhabeprozess aus (die unter 3. folgenden Definitionen und Informationen entstammen zum großen Teil dem Rahmengewaltschutzkonzept der LAG der WfbM, MV (8))

„Menschen mit Behinderungen stellen eine gesellschaftliche Gruppe dar, die einem besonders hohen Risiko ausgesetzt ist, Gewalt in verschiedenen Lebensbereichen zu erfahren“ (Schrötle et al. 2021, S. 13).

Es bestehen unterschiedliche Definitionen von Gewalt im internationalen Raum. Dieses Gewaltschutzkonzept basiert auf folgender Definition der Weltgesundheitsorganisation:

„Gewalt ist der tatsächliche oder angedrohte absichtliche Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist, und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt“ (Weltgesundheitsorganisation 2002).

Im Gewaltschutzkonzept wird jegliche Form von Gewalt berücksichtigt. Gewalt ist, was subjektiv als Gewalt erlebt wird. Ein besonderer Blick liegt zudem auf Situationen, in denen Gewaltescheinungen von den Betroffenen nicht als dieses wahrgenommen, erkannt, verstanden und benannt werden. Gewaltvorkommnisse können auch unabsichtlich bzw. unwissentlich begangen werden. Jeder Eingriff in die Integrität des Menschen, im Sinne körperlicher, seelischer und geistiger Unversehrtheit, wird als Gewalt verstanden. Gewalt kann in unterschiedlichen Formen erscheinen, die unter Beteiligung diverser Menschen auftreten kann.

3.1 Physische Gewalt

Physische (körperliche) Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen: schlagen, schütteln, stoßen, treten, boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, mit den Fäusten oder Gegenständen prügeln, mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, an der Kleidung zerren, das Verweigern von Hilfe beim Essen oder in der Pflege.

Körperliche Gewalt hinterlässt auch immer Schäden an der Seele und bedeutet immer auch mehr als nur eine Grenzverletzung. Nach § 223 StGB wird Körperverletzung definiert, indem ein Mensch „eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt“.

3.2. Psychische Gewalt

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

Beispiele für psychische Gewalt am Arbeitsplatz können sein:

- Beschimpfen, Drohen, Beleidigen oder Bloßstellen
- Ignorieren, Vorenthalten von emotionaler Zuwendung und Freundlichkeit
- Manipulation von Verhaltensweisen und Gefühlen, bspw. das Einreden von Schuldgefühlen
- Angstmachen, Nötigung und Drohungen
- Belästigung und Stalking
- Abwertungen und Diffamierungen
- Isolation (von Kollegen, Freunden, Betreuern)
- Erniedrigung in der Öffentlichkeit (1)

Die psychische Gewalt ist die am häufigsten auftretende Grenzverletzung. Sie ist sehr oft auch für unmittelbar Beteiligte nur schwer zu erkennen und bleibt deshalb oft unentdeckt. Psychische Gewalt ist zudem strafrechtlich von Bedeutung (unter anderem §185-187; 238, 240, 241 StGB).

3.3. Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einem anderen Menschen aufgedrängt oder aufgezwungen werden, sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs.

Grenzverletzungen können Ausdruck von gezielter Vorbereitung von sexualisierter Gewalt sein (Täterstrategie). Sexualisierte Gewalt reicht von der sexuellen Belästigung oder Vergewaltigung erwachsener Frauen und Männer und geht bis zum sexuellen Missbrauch von Kindern. (2)

Dazu gehören:

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

Als sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen gelten sexuelle Handlungen mit Minderjährigen oder mit besonders gefährdeten, widerstandsunfähigen Erwachsenen. Gemeint sind Menschen in speziellen Behandlungs- und Betreuungsverhältnissen oder hilfsbedürftige Personen. Wenn Menschen nicht in der Lage sind, sexuell selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen, oder wenn davon ausgegangen werden muss, dass auch ein augenscheinliches Einvernehmen nicht von gleichberechtigten Personen unter legitimen Bedingungen getroffen wurde, dann fällt dies unter den Tatbestand des sexuellen Missbrauchs. Die Paragraphen 174 bis 179 StGB5 verankern dies unter dem Titel »Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung« im Gesetz. (3) Die Opfer von sexueller Gewalt sind in der Regel nach der Tat sehr traumatisiert und leiden Jahre bzw. lebenslang unter den Taten. Aus Scham und auch aus Angst vor dem Täter trauen sich viele nicht, die Tat anzuzeigen und Hilfe in Anspruch zu nehmen.

3.4 Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

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

Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind:

- Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§223 StGB)
- Beleidigung (§185 StGB)
- Verbreitung pornographischer Schriften (§184 StGB)
- Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§177 StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§179 StGB). Dies sind Personen, die »wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder auch körperlich zum Widerstand unfähig sind«¹.

Das Zivilrecht als auch das Strafrecht sehen ein Gewaltverbot vor, es gibt jedoch wenige Ausnahmen, in denen die Gewaltanwendung als legitim angesehen wird. Dazu gehören: Notwehr und Notstand zur Verteidigung eigener Rechtsgüter. (www.juraforum.de)

3.5. Strukturelle Gewalt

Strukturelle (oder institutionelle) Gewalt geht nicht von einzelnen Tätern aus, sondern ist die Folge von gesellschaftlichen Bedingungen. Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit Behinderung oder unterschiedlichem kulturellem Hintergrund (5), die Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligen. Dazu zählen alle Formen von Diskriminierung, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und Ressourcen, Bildungschancen und Lebenserwartungen, aber auch die Missachtung von Persönlichkeitsrechten oder mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Strukturelle Gewalt hindert Individuen daran, sich in ihrem gesellschaftlichen Umfeld zu entwickeln. Vermeintliche Sachzwänge oder das Einhalten (willkürlicher oder unangemessener) Regeln hindern Menschen daran, ihre Potentiale und Möglichkeiten zu entfalten, da sie keine Möglichkeit haben – oder sie ihnen genommen wird – sich Gehör zu verschaffen.

Strukturelle Gewalt trifft nicht alle Menschen in gleichem Maße. So sind Frauen mit Behinderung in höherem Maße von struktureller Gewalt betroffen, zum einen aufgrund der mit der Behinderung einhergehenden Abhängigkeiten und Diskriminierungen, zum anderen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit. (5) Dies gilt im Übrigen auch für sexualisierte Gewalt.

Beispiele für strukturelle/institutionelle Gewalt

1

Strafgesetzbuch § 179

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

3.6. Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung muss nicht beabsichtigt sein und kann als Ursache Überforderung, geringe fachliche Qualifizierung oder schlicht Taktlosigkeit haben. Aber auch eine „Kultur der Grenzverletzung“ ist möglich: Ein rauer Umgangston gehört dazu, unzureichende fachliche Standards, Ausgrenzung von Beschäftigten.

Beispiele für grenzverletzende oder unprofessionelle Verhaltensweisen:

- einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, die von Beschäftigten ausgehen kann
- gelegentliche „Spaßraufereien“, die zu unbeabsichtigten Verletzungen führen können
- einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangstons, wie z.B. Befehlston anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen
- unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern durch Beschäftigte oder Mitarbeitern im Internet
- einmaliges oder seltenes Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen
- einmaliges oder seltenes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z. B. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten)
- einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Beschäftigten infrage zu stellen
- Missachten von Belastbarkeit
- unangemessene Sanktionen
- sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren (7)

Da Grenzverletzungen im täglichen Umgang manchmal nicht vermeidbar sind, ist es umso wichtiger, sich dessen bewusst zu sein und das eigene Verhalten (regelmäßig) zu reflektieren. Ein respektvoller Umgang und – bei grenzüberschreitendem Verhalten – eine angemessene Entschuldigung und die Absicht, dieses Verhalten in Zukunft zu vermeiden, sind deshalb entscheidend.

4. Vorkehrungen zum Gewaltschutz

Gewaltschutz als konzeptioneller Bestandteil unserer Einrichtung betrifft die Leitung, Mitarbeitende und Leistungsempfänger*innen gleichermaßen. In diesem Kapitel werden die Aspekte der Vorkehrungen zum Gewaltschutz aufgezeigt. An dieser Stelle sei vorausgestellt, dass nicht alle Klient*innen über Internet verfügen oder mit digitalen Medien umgehen können, oder aufgrund der finanziellen Situation nicht zuverlässig bis zum Ende des Monats Datenvolumen haben. Auch hat sich bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung das Vorgehen bewährt, wichtige Telefonnummern gut sichtbar in der Wohnung anzubringen. Daher geben wir Informationen zu Veranstaltungen, Angeboten oder auch zum Gewaltschutz nach wie vor in Papierform heraus. Wir betreuen Menschen mit psychischen Erkrankungen. Sollten Klient*innen aufgrund ihres psychischen Zustandes nicht in der Lage sein, Texte zu erfassen, so bieten wir uns als Vermittler und Übersetzer an. Eine Übertragung von jeglichem Infomaterial in leichte Sprache erscheint für unser Klientel nicht notwendig

4.1. Risikoanalyse

Wie oben erwähnt, wurde unter Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Klient*innen eine Risikoanalyse durchgeführt, um mögliche Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen zu erfassen, die zu einer Begünstigung von Gewaltvorkommnissen führen können (die Risikoanalyse wurde als gesonderte Datei versendet)

4.2. Verhaltenskodex

Im Rahmen der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes wurde ein Verhaltenskodex verfasst, der konkrete und klare Handlungsanweisungen im Umgang mit Leistungsempfänger*innen beinhaltet (Anhang 1). Hierbei wurde auf eine partizipative Entwicklung geachtet. Den Mitarbeitenden wird der Verhaltenskodex zur Unterschrift vorgelegt. In einem jährlichen Gewaltschutzteam wird dieser Verhaltenskodex auf Gültigkeit überprüft und ggf. angepasst.

Folgende Themen sind unter anderem von Bedeutung für das Verhalten der Mitarbeitenden und sind im Verhaltenskodex inkludiert, die es immer wieder zu reflektieren gilt:

- 1) Die Einhaltung der Rechte der Menschen haben höchste Priorität.
- 2) Die Frage nach Nähe und Distanz ist von großer Wichtigkeit im Handeln der Sozialen Arbeit.
- 3) Das Gewaltschutzkonzept basiert auf dem Nähe- und Distanzverhältnis nach der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit (vgl. Thiersch 2019, S. 51).
- 4) Darüber hinaus ist die Privat- und Intimsphäre der Klient*innen zu wahren.

4.3. Personal

4.3.1. Personalauswahl:

Das Personal von Bewo-Lebenslotse wird und wurde bewusst ausgewählt. Bei der Auswahl des Personals wird im Voraus überprüft, ob Einstellung und Eignung der Mitarbeiter*in den Gewaltschutz gewährleisten kann. Dies kann z.B. gewährleistet werden, indem Fragen in Bewerbungsverfahren inkludiert werden, die diese Einstellung und Eignung offenlegen. Zudem wird im Bewerbungsverfahren auf Aus-, Weiter- und Fortbildung zum Thema Gewalt geachtet. Während des Bewerbungsverfahrens wird über den Gewaltschutzauftrag aufgeklärt und der Arbeitsvertrag wird zukünftig eine Zielvereinbarung zum Gewaltschutz beinhalten, ebenso wird das Gewaltschutzkonzept ausgehändigt und der Verhaltenskodex in zweifacher Form zur Unterschrift vorgelegt und ein Exemplar ausgehändigt. Alle Mitarbeiterinnen haben ein polizeiliches Führungszeugnis nach §124, Abs. 2, S. 3, 4 SGB IX vorgelegt, dies ist auch bei Neueinstellungen vorgesehen. Der weiter unten anliegende Verhaltenskodex wurde von den Mitarbeitenden erarbeitet und als verbindliche Verhaltensgrundlage von allen unterschrieben. Jeder Mitarbeiterin wurde ein Exemplar des Gewaltschutzkonzeptes ausgehändigt. Der vorgeschriebene Einsatz von psychiatrischen Fachkräften bedingt, dass bereits eine umfangreiche Erfahrung mit der Klientel bei Neueinstellungen vorliegt, so dass die Gefahr von verbalen Übergriffen aus Unerfahrenheit minimiert ist. Bewo Lebenslotse hat eine geringe personelle Fluktuation aufzuweisen, so dass zu den derzeitigen Mitarbeiterinnen ein gutes Vertrauensverhältnis besteht. Wir sind ein vielseitig qualifiziertes Team, insbesondere besteht durch Fortbildungen mehrerer Kolleginnen eine hohe Sensibilität und Expertise im Umgang mit Trauma. Wir sind ein Dipl. Sozialpädagoge und Heilpraktiker für Psychotherapie, eine Sozialarbeiterin B.A. und Gärtnerin mit sozialpsychiatrischer Zusatzausbildung, eine Dipl. Sozialarbeiterin, Traumabewältigerin und Resilienz-Trainerin, eine Heilpraktikerin für Psychotherapie, Kunsttherapeutin und Offsetdruckerin, eine Psychologin B.Sc. und Systemische Therapeutin/Familientherapeutin (DGSF), eine Dipl. Sozialarbeiterin und Yogalehrerin (GGF) und eine Dipl Sozialpädagogin.

4.3.2. Personaleinsatz

Zielorientierter Personaleinsatz heißt im Zusammenhang mit Gewaltschutz, dass Mitarbeiterinnen beschäftigt werden, die in der Lage sind, oder durch gezielte Fortbildung in die Lage versetzt werden, im Klient*innenkontakt gewaltfrei zu kommunizieren, Klient*innen zu Selbstbehauptung zu ermutigen und auf Verdachtsfälle und Gefahrensituationen professionell zu reagieren. Laut des Forschungsberichtes zum Thema Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind interne Ansprechpartner*innen in der Einrichtung von besonderer Bedeutung (vgl. Schrötle et al. 2021, S. 138). Zur Unterstützung und Bündelung bei Fällen von Gewalt

sowohl gegen Mitarbeitende als auch gegen Klient*innen wurde die Mitarbeiterin Frau Melanie King im November 2023 zur Präventionsfachkraft ausgebildet und steht als Beraterin für beide Seiten zur Verfügung. Sie kennt mögliche Maßnahmen und weiterführende Einrichtungen und wird den Prozess der Aufarbeitung begleiten und Vorfälle dokumentieren. Des Weiteren stehen Herr Janusz Ogorek und Frau Nicole Mathée als Gewaltschutzbeauftragte und Vertrauenspersonen für die Klient*innen zur Verfügung. Da der einzige Mann im Team auch der Leiter ist, gibt es hier für Klient*innen, welche sich gerne an einen Mann wenden möchten, möglicherweise eine hierarchische Hürde. Daher kam das Team zu der Entscheidung, im Sinne einer Auswahl zwei weibliche Gewaltschutzbeauftragte anzubieten.

4.4 Weiterbildung

Betreutes Wohnen beziehungsweise fachlich qualifizierte Assistenz bedarf der ständigen Weiterentwicklung, um den aktuellen Anforderungen an Qualitätsstandards zu entsprechen. Dies betrifft sowohl den Gewaltschutz als auch andere Themenfelder. In unserer Einrichtung gilt für alle Mitarbeitenden die verbindliche Vereinbarung, einmal jährlich eine Fortbildung in einem für Bewo relevanten Bereich zu besuchen, immer nach Absprache mit der Leitung, Herrn Janusz Ogorek. Vorschläge werden durch Herrn Ogorek über den Email-Verteiler ins Team gegeben, Mitarbeitende haben aber ebenso die Möglichkeit, ihren persönlichen Interessen entsprechende Vorschläge einreichen. Herr Ogorek ist zuständig für die Genehmigung und die Kontrolle der regelmäßigen Wahrnehmung der Fortbildung. Er hat sich einen Überblick über für den Gewaltschutz relevante bereits absolvierte Fortbildungen seiner Mitarbeiter*innen verschafft (gewaltfreie Kommunikation, Deeskalationsstrategien etc) und bietet den Mitarbeiterinnen im Team oder über den Email-Verteiler nun auch Fortbildungen zum Gewaltschutz an. Damit die Fortbildungen in diesem Bereich regelmäßig stattfinden, wird im Rotationsverfahren jeweils eine Kolleg*in zwei Fortbildungen im Jahr machen, eine davon zum Gewaltschutz und eine zu einem Thema nach weiterer Bedarfslage. Die Nachweise über die Fortbildungen finden sich in Kopie in einem Ordner in unseren Büroräumen.

Bisher sind folgende Fortbildungen zum Gewaltschutz geplant bzw. bereits durchgeführt worden:

Frau Melanie King hat beim Bistum Köln eine zertifizierte 4-tägige Fortbildung zur Präventionsfachkraft absolviert. Die Mitarbeiterin Frau Irmgard Kopetzky arbeitet ehrenamtlich beim „Notruf für vergewaltigte Frauen“ des Vereins „Gewalt gegen Frauen e.V.“ Sie hat eine interne Fortbildung zum Kölner Hilfesystem für von Gewalt betroffenen Frauen durchgeführt und Infomaterial in Papierform zu den Themen Hilfesystem, Trauma und Gewalt gegen Frauen ausgehändigt. Eine Inhouse Veranstaltung zu rechtlichen Fragen bezüglich kriminellen Verhalten der Klient*innen wurde geplant. Tagesveranstaltungen zu den Grundlagen des Gewaltschutzes wurde

von Herrn Ogorek besucht, die Fachtagung Gewaltschutz des LVR verfolgte Frau Bussenius online.

4.5 Etablierung einer Reflexionskultur

Unter Einbeziehung der Supervisorin wird einmal im Jahr ein Team zum Thema „Gewaltschutz“ abgehalten, in dem der Verhaltenskodex reflektiert wird. Darüber hinaus wird regelmäßig das Thema „Gewaltschutz“ anhand der im Team erarbeiteten Liste der Risiken (siehe Risikoanalyse) zum Tagesordnungspunkt des Teams, dort werden bestehende Maßnahmen reflektiert und bei Bedarf weiterentwickelt und dokumentiert. Auch neue Aspekte zum Gewaltschutz fließen hier mit ein, ebenso können Beschwerden, die über das Beschwerdemanagement ins Team eingebracht werden, eine Überarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes anregen.

4.6 Kooperationen

Unsere Kooperationen orientieren sich an den bisher aufgetretenen Bedürfnissen der Leistungsempfänger*innen. Da unsere Klient*innen häufig in ihrer Vergangenheit Opfer von Gewalt wurden, besteht ein Teil unserer Arbeit darin, sie bei der Aufarbeitung dieser Vorfälle und dem Umgang mit den psychosozialen Folgen zu unterstützen, indem wir an geeignete Beratungsstellen und in therapeutische Angebote vermitteln. Dies geschieht, wenn gewünscht und möglich, im Sozialraum der Klient*innen. Die Kolleginnen sind in verschiedenen Stadtbezirken tätig und pflegen daher Kontakte zu unterschiedlichen therapeutischen Einrichtungen vor Ort.

In Bezug auf den Gewaltschutz hat sich in unserer Einrichtung bisher gezeigt, dass insbesondere Frauen gegenwärtig oder in ihrer Vergangenheit von Gewalt betroffen sind. BeWo-Lebenslotse arbeitet durch das langjährige ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiterin Frau Irmgard Kopetzky eng mit dem Notruf für vergewaltigte Frauen zusammen. Dieser ist dem Bündnis autonomer Frauenprojekte gegen Gewalt an Frauen und Mädchen „Lila in Köln“ angeschlossen, einem Netzwerk aus Beratungs- und Unterstützungsangeboten für von Gewalt betroffenen Frauen und Mädchen, auch mit interkulturellen Angeboten. Frau Kopetzky kennt sich in diesem Netzwerk sehr gut aus und ist die Ansprechpartnerin im Team, wenn fallspezifisch an geeignete Stellen weitervermittelt werden soll. Den betroffenen Frauen wird über den Notruf auch die Teilnahme an folgenden Angeboten ermöglicht, welche Frau Kopetzky als hierfür zuständige Mitarbeiterin über den E-Mail-Verteiler ins Team gibt: Stabilisierungsgruppe, Kunsttherapiegruppe und Selbstverteidigung durch WenDo. Die Mitarbeiter*innen geben diese Infos dann an die Klientinnen weiter.

Spezifische Angebote für Männer hält der SKM vor, wo wir bei Bedarf den Kontakt herstellen.

Bei akuter Selbstgefährdung vermitteln wir an die LVR Klinik Merheim oder die Uniklinik Köln.

Wir arbeiten mit dem Jugendamt zusammen und vermitteln in Angebote des Kinderschutzbundes.

Die zahlreichen Einrichtungen der Stadt Köln sind uns bekannt. Angebote der Wohlfahrtsverbände oder freien Trägern werden ebenso bei Bedarf genutzt.

5. Beschwerdemanagement

5.1. Beschwerdeverfahren für Klient*innen

Allen Leistungsempfänger*innen wurde im Bewo Termin persönlich ein Infocettel in leichter Sprache ausgehändigt, auf dem Fotos der Gewaltschutzbeauftragten abgebildet sind, ebenso wie deren telefonische Kontaktdaten und Emailadressen. Hier findet sich ebenfalls der Hinweis, dass das Gewaltschutzkonzept in gedruckter Form im Büro eingesehen werden kann. (Infoblatt Gewaltschutz Anlage 2). Die Mitarbeiter*innen nahmen sich bei dieser Gelegenheit Zeit, das Verfahren zum Beschwerdemanagement zu erläutern, mögliche Fragen zu beantworten und die Klient*innen zur Nutzung dieser Möglichkeit zu ermutigen. In gleicher Weise werden neue Klient*innen von ihren Bezugsbetreuerinnen über das Beschwerdeverfahren aufgeklärt, da dies die meisten Klient*innen in der Erstgesprächssituation überfordern würde. Das Beschwerdeverfahren soll die Partizipation der Klient*innen fördern und sie ermutigen, Übergriffe nicht hinzunehmen und sich für ihre Belange Unterstützung zu holen. Das Angebot ist niederschwellig, die Betroffenen sollen immer dann, wenn sie subjektiv Hilfe benötigen ein Gehör finden. Das Infoblatt ist im Eingangsbereich unseres Büros aufgehängt, um so auch visuell auf die Gewaltschutzbeauftragten unserer Einrichtung hinzuweisen und für das Thema zu sensibilisieren. Ansprechpartner*innen für Beschwerden und Gewaltschutz sind Herr Ogorek, Frau King und Frau Mathée.

Klient*innen und Mitarbeitende der Einrichtung können - auch anonym - eine formlose Beschwerde per Email oder postalisch einreichen und/oder in den Briefkasten einwerfen. Auch der telefonische Weg ist möglich.

Die Bearbeitung der Beschwerde erfolgt innerhalb von 24 Stunden. Ausnahme bilden Ereignisse am Freitagnachmittag, diese können möglicherweise erst am Montag bearbeitet werden, da wir keine Wochenendrufbereitschaft anbieten. Die Verantwortung für die Einhaltung der Frist liegt bei dem Gewaltschutzbeauftragten, bei dem die Beschwerde zuerst eingeht. Die Gewaltschutzbeauftragte und Präventionsfachkraft Frau King bzw. ein zusätzlicher Gewaltschutzbeauftragter beraten bei anonymen Beschwerden über die Vorgehensweise.

Bei Bedarf wird bei nicht anonymen Beschwerden Kontakt mit dem Beschwerdeführer aufgenommen, auch um offene Fragen und weitere Details bezüglich der Beschwerde zu besprechen. Die Gewaltschutzbeauftragten unterliegen gegenüber Dritten der Schweigepflicht.

Die folgenden Arbeitsvorschriften beschreiben hier eine mögliche Vorgehensweise im Gespräch mit dem Beschwerdeführenden:

- Beschwerde ernst nehmen
- Empathie zeigen
- Grund der Beschwerde erfragen (was, wann, wie, wo, wer)
- Beteiligte Personen erfragen (Anhaltspunkte)
- Erwartete Sofortmaßnahmen erfragen
- Bedauern (ob Beschwerde gerechtfertigt oder nicht) ausdrücken
- Notwendige Sofortmaßnahmen ankündigen
- Auf Wunsch Weiterleitung der Beschwerde zusichern
- Rückmeldung ankündigen

Das weitere Vorgehen wird dann mit ihm oder ihr abgestimmt, unter der Bedingung, dass es in seinen oder ihren Entscheidungsbereich fällt.

Bei akuter Selbst- oder Fremdgefährdung liegt die Verantwortung für das weitere Vorgehen im Bereich der Einrichtung. Die aus der Beschwerde resultierenden Gewaltschutzmaßnahmen und Konsequenzen werden von der Präventionsfachkraft Frau King dokumentiert und an die Einrichtungsleitung weitergegeben.

Beschwerden können auf eine Notwendigkeit der Verbesserung des Gewaltschutzkonzeptes hinweisen und werden ins Team eingebracht

5.2. Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende

Neben der bisher üblichen Vorgehensweise, Beschwerden entweder im Team, bei der Supervision oder in einem persönlichen Gespräch mit der Geschäftsleitung zu äußern, steht nun Mitarbeitenden derselbe Weg offen, der auch für die Leistungsempfänger*innen gilt. Sie können sich telefonisch oder per Email an eine*n der Gewaltschutzbeauftragten wenden, oder schriftlich eine anonyme Beschwerde einbringen. Diese Vorgehensweise wurde auch für die Mitarbeitenden im Team mit der Aushändigung des Infoblattes zum Gewaltschutz vorgestellt. Verantwortlich für die Dokumentation der Ergebnisse und möglicher Konsequenzen ist auch hier die Präventionsfachkraft Frau King.

- Nachdem die Beschwerde bei einem der genannten Gewaltschutzbeauftragten (GSB) eingegangen ist, findet zunächst innerhalb einer Frist von einem Tag, bei einem Vorfall am Freitag spätestens montags ein Gespräch mit der Mitarbeiterin statt.

- Niederschwellige Beschwerden unterliegen keiner Fristenregelung.
- Falls die Mitarbeiterin verletzt wurde oder unter Schock steht, ist zeitnah ein Arzt aufzusuchen.
- Die Umstände des Vorfalls sollten möglichst genau erläutert werden, darüber wird von der GSB ein Protokoll erstellt.
- Das weitere Vorgehen entspricht dem Vorgehen im bestätigten Fall unter 6.2.
- Eine Weiterbetreuung durch dieselbe Mitarbeiterin sollte nur stattfinden, wenn das Gewaltgeschehen restlos aufgearbeitet wurde.

6. Interventionsstrategie

Gewaltvorfälle sind trotz Präventionsmaßnahmen nicht immer zu verhindern. Tritt ein Gewaltvorfall in direkter Form auf, so steht Deeskalation und die Herstellung von Sicherheit an erster Stelle (vgl. Noyon und Heidenreich 2020, S. 39-42). Im folgenden Abschnitt werden zunächst allgemeine Interventions- und Verhaltensempfehlungen für Mitarbeitende bei direktem Gewaltgeschehen erläutert. Dann werden die Interventionsstrategien und möglichen Konsequenzen bei Verdachtsfällen und erwiesenen Fällen aufgeführt für die verschiedenen Konstellationen zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen sowie Klient*innen und Dritten (wie Angehörigen oder gesetzlichen Betreuerinnen).

6.1 Interventionen bei direktem Gewaltgeschehen:

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

- Ruhe bewahren und besonnen handeln, aktiv werden.
- Das Ernstnehmen und der Schutz der betroffenen Personen stehen im Vordergrund.
- Es wird möglichst nichts über ihren Kopf hinweg entschieden.
- Räumliche Trennung von betroffener und beschuldigter Person.
- Bei akuter Gewalt: eingreifen und die Gewaltsituation auflösen. Dabei ist auf die eigene Sicherheit zu achten. Wenn ein körperliches Eingreifen notwendig ist, dann nur, um die akute Situation zu entschärfen und mit möglichst milden Mitteln. Verbale Deeskalation hat immer Vorrang. Im Zweifel die Polizei informieren.

Benachrichtigung der Polizei und des Jugendamtes bei Kindeswohlgefährdung. Falls die betroffene Person nicht zustimmt und es droht eine akute und hochgradige Gefahr für Leib, Leben und Freiheit für die Frau und ihre Kinder oder es stehen besonders schwere Straftaten bevor, muss die Einrichtung auch ohne Zustimmung der betroffenen Person die Polizei rufen. Das weitere Vorgehen zum Schutz des betroffenen Kindes obliegt dem Jugendamt. Darüber ist die betroffene Person zu informieren.

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

Auf Gewalthandlungen durch Leistungsempfänger*innen erfolgen klare und angemessene Sanktionen. Unter anderem wird die gewaltausübende Person in aller Deutlichkeit auf ihr Fehlverhalten und dessen Unerwünschtheit hingewiesen. In gravierenden Fällen kann es zur Verweisung aus der Einrichtung / Kündigung des Betreuungsvertrages kommen. Sanktionierenden Maßnahmen liegen im Verantwortungsbereich der Geschäftsführung und werden in schriftlicher und mündlicher Form durch die Geschäftsführung kommuniziert.

6.2 Interventionen bei Verdacht und bestätigtem Verdacht:

Aufgrund der ambulanten Tätigkeit der Mitarbeiterinnen sind einige Konstellationen der Benennung von Verdachtsfällen wahrscheinlicher als andere. Dies ist den folgenden Handlungsschemata voraus gestellt, um nochmals zu verdeutlichen, wie wesentlich im ambulanten Bereich präventive Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt sind. Dennoch ist jede dieser Konstellationen denkbar, jeder Verdachtsmoment wird ernst genommen und bearbeitet

Jeder Verdachtsfall, egal, über welche Personengruppe und auf welchem Wege er eingebracht wird, ist zum einen der Präventionsfachkraft Frau King mitzuteilen, mit dieser ist im Zuge der Kenntnisnahme innerhalb von 24 Stunden zunächst einzuschätzen, ob eine akute Gefährdungssituation vorliegen könnte.

*A. Verdacht einer Mitarbeiter*in bezüglich eine Gewalthandlung einer Mitarbeiter*in an eine*r Klient*in*

Regelmäßiger Kontakt besteht in erster Linie zwischen der Bezugsbetreuerin und ihren fest zugeordneten Klient*innen. Das Vorgehen der Mitarbeiterinnen wird daher selten bis gar nicht vom Kollegium beobachtet. Zwar kann es dennoch zum Verdacht

kommen, es ist aber sehr unwahrscheinlich, dass ein Verdacht zum Gewalthandeln einer Mitarbeiterin von Seiten einer Mitarbeiterin geäußert wird.

- Mitteilung an die Präventionsfachkraft
- Gemeinsam mit der Präventionsfachkraft muss innerhalb von 24 Stunden nach deren Kenntnisnahme eine Bewertung der Lage, eine Kenntniserlangung der Gefahr sowie eine Risikoabschätzung vorgenommen werden. Entsprechend dieser Risikoeinschätzung muss entweder sofort gehandelt werden, in diesem Fall ist die Leitung zeitnah zu informieren, oder es bleibt Zeit, um
- Eventuell Fachberatungsstellen hinzuzuziehen
- Wenn eine Gefährdung des oder der Betroffenen besteht, werden im Vorfeld keine Gespräche mit dem vermutlichen Täter oder Opfer geführt.

Weiteres Vorgehen:

- Wenn sich der Verdacht nicht ausräumen lässt, wird die Leitung hinzugezogen. Diese ist handlungsanweisend und veranlasst:
- Täter und Opfer werden getrennt, der/die Täter*in wird freigestellt
- Klärendes Gespräch mit Täter*in
- Gespräch mit dem Opfer, Bereithalten von Hilfsangeboten
- Auf Wunsch beider Parteien begleitetes Konfliktlösungsangebot.
- Gewalthandlungen durch Mitarbeitende können von Grenzüberschreitungen bis zu tätlicher oder sexualisierter Gewalt reichen. Es obliegt hier der Geschäftsführung, im Einzelfall zu prüfen, welche Maßnahme bzw. Sanktion oder arbeitsrechtliche Schritte hier sinnvoll erscheinen, und für die Umsetzung zu sorgen. Bei schwerwiegenden Fällen Abmahnung eventuell Kündigung, strafrechtliche Maßnahmen

*B. Verdachtsäußerung durch eine*n Klient*in bezüglich einer Gewalthandlung einer Mitarbeiter*in an einer/einem Klient*in:*

Auch der Fall der Verdachtsäußerung durch Klient*innen zu Gewalthandlungen von Mitarbeiter*innen ist eher unwahrscheinlich, da nur ein geringer Teil unserer Klient*innen privaten Kontakt untereinander hat. Das Vorgehen entspricht dem Vorgehen unter A.

*C. Verdachtsäußerung durch eine oder einen Mitarbeiter*in bezüglich einer Gewalthandlung durch Dritte (z.B. Nachbarn, Partner, Kinder, gesetzliche Betreuer und andere) an eine*r Klient*in*

Diese Konstellation ist die am ehesten Wahrscheinliche

- Mitteilung an die Präventionsfachkraft
- Die Präventionsfachkraft muss innerhalb von 24 Stunden im Gespräch mit der Mitarbeiterin eine Bewertung der Lage, eine Kenntniserlangung der Gefahr sowie eine Risikoabschätzung vornehmen.
- Wenn die Einschätzung besteht, dass eine akute Gefährdungssituation vorliegt, müssen die Mitarbeiterinnen Maßnahmen ergreifen oder einleiten, die geeignet sind, die Gewalthandlung vor Ort zu deeskalieren oder zu beenden. Ob diese auch von Bewo Mitarbeiterinnen durchgeführt werden oder polizeiliche Maßnahmen notwendig erscheinen, muss im Einzelfall entschieden werden.
- Verdichtet sich der Verdacht, jedoch ohne akute Gefährdung, ist das Opfer behutsam mit der Beobachtung zu konfrontieren, alle weiteren Schritte sind mit dem Opfer zu besprechen und abzustimmen. Der Betroffene wird zu seiner rechtlichen Situation und seinen Möglichkeiten beraten, es werden gemeinsam Lösungswege erwogen und umgesetzt.
- Im Bewo gilt, dass Maßnahmen nur mit informierter Einwilligung des Betroffenen durchgeführt werden, außer es ist akutes Eingreifen notwendig.

*D. Verdachtsäußerung eine*r Klient*in bezüglich einer Gewalthandlung von eine*r Klient*in an eine*r Mitarbeiter*in.*

Diese Konstellation ist sehr unwahrscheinlich, da davon auszugehen ist, dass Mitarbeitende Grenzüberschreitungen erkennen, Übergriffe nicht hinnehmen und diese Fälle im Team oder in der Supervision ansprechen.

- Mitteilung an die Präventionsfachkraft
- Die Präventionsfachkraft muss innerhalb von 24 Stunden eine Bewertung der Lage, eine Kenntniserlangung der Gefahr sowie eine Risikoabschätzung vornehmen.
- Sollte sich der Verdacht bestätigen, wird zunächst ein vertrauliches Gespräch mit der betroffenen Kollegin geführt.

E. Verdacht von Gewalt an Kindern

- Mitteilung an die Präventionsfachkraft
- Die Präventionsfachkraft muss im Gespräch mit der Mitarbeiterin innerhalb von 24 Stunden eine Bewertung der Lage, eine Kenntniserlangung der Gefahr sowie eine Risikoabschätzung vornehmen.
- Besteht die Einschätzung, dass Kinder akut gefährdet sind, wird unmittelbar das Jugendamt, im Notfall auch gegen den Willen der Eltern in Kenntnis gesetzt.
- Zeichnet sich eine latente Gefährdung z.B. durch Verwahrlosung ab, sind möglichst in Absprache mit den Eltern Maßnahmen einzuleiten, die diesen Zustand abwenden. Es wird Kontakt mit dem Jugendamt und dem Kinderschutzbund aufgenommen, um auch nicht akute Gefährdungslagen zu melden.

F. Unbegründeter Verdacht

Erweist sich ein Verdacht gegen Mitarbeiter*innen oder Klient*innen als unbegründet gehen wir folgendermaßen vor:

Mitarbeiterinnen:

Möglichst zeitnah wird der Verdacht mit genauer Begründung entkräftet, um die Person zu rehabilitieren. Es ist anzuerkennen, dass ein Vertrauensverlust bei den verschiedenen Mitarbeiterinnen unterschiedlich schnell überwunden wird.

*Klient*innen:*

Es ist darauf hinzuarbeiten, dass der Verdacht im sozialen Umfeld und möglicherweise am Arbeitsplatz der Klient*innen zeitnah ausgeräumt wird. Hier können zur Klärung Gespräche mit weiteren Beteiligten notwendig sein. In jedem Fall sollte gründlich vorgegangen werden, Mitarbeiter*innen sollten hier eine deutliche Klarstellung anstreben.

Verantwortlich für die Dokumentation von Beschwerden, Verdachtsfällen und Interventionen ist die Präventionsfachkraft

7. Präventionsstrategie

Die Prävention von Gewaltgeschehen ist unser erklärtes Ziel und Auftrag: Es gehört gemäß dem BTHG stets zu unseren Aufgaben, die Selbstständigkeit der

Leistungsempfänger*innen zu unterstützen und zu fördern, was selbstverständlich auch eine Sensibilisierung für das Wahrnehmen von Übergriffen oder Gewalttaten beinhaltet. Wir ermutigen zur aktiven Selbstbehauptung. Gleichmaßen gilt es, Klient*innen davor zu schützen, in Ermangelung anderer Handlungskompetenzen, Gewalt gegen sich oder andere auszuüben. Gewaltfreie Handlungs- und Kommunikationsfähigkeiten entstehen dabei in erster Linie in der direkten Beziehungsarbeit. In einem Lernprozess können die Selbst- und Fremdwahrnehmung verbessert werden sowie Verhaltensänderungen ausprobiert und eingeübt werden. Insofern ist die Verbesserung von Handlungskompetenzen auch eine präventive Maßnahme und der Gewaltschutz ein Bestandteil des ambulant betreuten Wohnens. Im Rahmen der Teilhabebedarfsermittlung festgestellte Bedarfe können darüber hinaus gezielte Präventionsmaßnahmen für einzelne Klient*innen notwendig erscheinen lassen (vom Antiaggressionskurs bis zur Einrichtung einer Auskunftssperre beim Einwohnermeldeamt) Unsere Aufgabe als ambulanter Anbieter besteht darin, diese Maßnahmen einzuleiten, nicht jedoch, sie bereit zu stellen. Aus der Beschäftigung mit den Rückmeldungen der Klient*innen in der Risikoanalyse ist ein geschärftes Problembewusstsein im gesamten Team hervorgegangen und hat zu einer Sensibilisierung im Umgang mit Sprache geführt.

Laut Schröttle *et al.* (2021, S.162) wirken sich z.B. belastende Arbeitsbedingungen negativ auf den Gewaltschutz aus. Demnach ist die Kenntnis von besonderen Belastungen der Arbeitnehmerinnen durch den Leiter u.a. zentrale Grundlage für einen wirksamen Gewaltschutz.

Das qualifizierte Team der Lebenslotsen tauscht sich in regelmäßigen festgelegten Abständen im gemeinsamen Team aus. Die Arbeitsatmosphäre ist geprägt durch einen offenen und vertrauensvollen Umgang. Die Kommunikation im Team ist stets auf Augenhöhe. Zudem werden Arbeitsbelastungen (z.B. telefonische Erreichbarkeit, Kriseninterventionen am Wochenende oder abends/nachts) der Mitarbeitenden ernst genommen und führen zu einem sofortigen Handeln der Leitungsperson. Präventionskurse der Krankenkassen werden gefördert. Auch Einzelsupervisionen sind zur Entlastung möglich. Wir achten auf angemessene Kleidung. Wir pflegen einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz, hierzu gehört auch der Umgang mit der Intimsphäre der Klient*innen. Geschenke und Sachzuwendungen von beiden Seiten sind zu besonderen Anlässen wie Geburtstagen oder Feiertagen angemessen, darüber hinaus möchten wir materielle Abhängigkeiten vermeiden und haben uns im Team auf einen bestimmten Rahmen geeinigt. Eine Übersicht über die Präventions-Vereinbarungen des Teams sowie Präventionsmaßnahmen hängen im Bewobüro aus. Über aktuelle Präventionsangebote wie z. B. Fortbildungen informieren Herr Ogorek und Frau King im Team oder per Email-Verteiler. Die Prävention von Gewalt erfordert einen achtsamen Umgang mit den Klient*innen und eine gute Selbstreflexion.

8.Literaturverzeichnis

BMFSFJ (2021): Sexualisierte Gewalt: Formen und Definitionen. Online verfügbar unter <https://staerker-als-gewalt.de/gewalt-erkennen/sexualisierte-gewalt-erkennen/sexualisiertegewalt-formen-und-definitionen>, zuletzt aktualisiert am 08.12.2021, zuletzt geprüft am 08.12.2021.

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland (Hg.) (2021): Begründung der Vorlage Nr. 15/300. Grundsatzpapier "Gewaltschutz im LVR"

Koch-Gromus, Uwe; Pawils, Silke (2016): Gewalt und Gesundheit. In: *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 59 (1), S. 1-3. DOI: 10.1007/s00103-015-2274-7.

Kramer, Sybille (2005): Gewalt der Sprache-Sprache der Gewalt. Hg. v. Landeskommision Berlin gegen Gewalt. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://ub01.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/64211/gewaltder-sprache-sprache-der-gewalt.pdf?sequence=1&isallowed=y>.

Lagrange, Jacques: Foucault, Michel (Hg.) (2015): Die Macht der Psychiatrie. Vorlesungen am College de France 1973- 1974. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 2152). Online verfügbar unter <http://www.suhrkamp.de/download/blickinsbuch/9783518297520.pdf>.

Noyon, Alexander; Heidenreich, Thomas (2020): Schwierige Situationen in Therapie und Beratung. 34 Probleme und Lösungsvorschläge: mit E-Book inside. 3., erweiterte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.

Schrötte, Monika; Puchert, Ralf; Arnis, Maria; Hafid Sarkissian, Abdel; King, Clara; Zinsmeister, Julia et al. (2021): Forschungsbericht 584 Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen-Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Thiersch, Hans (2019): Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit. In: Margret Dorr (Hg.): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. 4., aktualisierte und erweiterte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 42- 59.

Weltgesundheitsorganisation (2002): World report on violence and health. Summary. Geneva: World Health Organization.

(1) familie.de: <https://www.familie.de/familienleben/psychische-gewalt-verbale-attacken-die-spuren-hinterlassen/>

(2) <https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/sexualisiert/>

(3) „Gewaltfreie BWB – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt“, S. 9

(4) vgl. Strafgesetzbuch

(5) gewaltinfo.at:

https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/strukturelle_gewalt.php

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

(7) „Gewaltfreie BWB – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt“, S. 10

(8) Rahmengewaltschutzkonzept der LAG der WfbM MV: <https://www.paritaet-mv.de/fachinformationen/details/rahmen-gewaltschutzkonzept-der-lag-wfbm-m-v-e-v-erschienen>

Anlage 1

Verhaltenskodex

Grundlage meines professionellen Handelns ist eine Einstellung des Respektes und der Wertschätzung gegenüber jedem Menschen, ungeachtet seiner*ihrer Herkunft, Religion, Sprache, sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität.

Ich kenne das Gewaltschutzkonzept und verpflichte mich, jede Art von körperlicher, psychischer, sexualisierter und struktureller Gewalt, die ich bezeuge oder von der ich erfahre, den zuständigen Ansprechpartner*innen mitzuteilen und in der Aufklärung mitzuwirken.

Ich schütze die Persönlichkeitsrechte der Klient*innen.

Ich tausche mich mit meinen Klient*innen über deren Bedürfnisse hinsichtlich ihrer Privat- und Intimsphäre aus.

Ich respektiere und beachte die Privat- und Intimsphäre der Klient*innen.

Das Spannungsfeld zwischen Nähe und Distanz nehme ich wahr und handele verantwortungsbewusst innerhalb meiner Professionalität.

Eine Rollenklarheit ist von hoher Bedeutung.

Ich achte auf eine diskriminierungsfreie Sprach- und Wortauswahl.

Ich reflektiere meine eigene Machtstellung und professionelle Haltung
regelmäßig auch hinsichtlich Gewaltrisiken.

.....(Datum, Unterschrift)

Für unsere Klientinnen und Klienten: Informationen zum Gewaltschutzkonzept und zu den Beschwerde-Möglichkeiten

Beim Bewo-Lebenslotse ist uns der wertschätzende Umgang mit unseren Klientinnen und Klienten wichtig. Dennoch kann es in der Zusammenarbeit zu Situationen kommen, die Sie als unangenehm oder grenzüberschreitend erleben.

Wir möchten Sie ermutigen, solche Situationen nicht hinzunehmen, sondern mit uns darüber zu sprechen. Nur so können wir Ihre Grenzen besser kennen lernen und auf sie achten.

Wir wissen, dass es manchmal nicht einfach ist, über solche Probleme direkt mit der Betreuerin/ dem Betreuer zu sprechen. Darum haben wir jetzt Gewaltschutzbeauftragte im Team, die Sie dabei unterstützen wollen. Sie können sich aussuchen, an wen von den drei Personen Sie sich wenden wollen.

Sie können anrufen oder eine E-Mail schreiben:



Frau King

Mobil: 0162-333 999 0

E-Mail: MelanieKing@lebenslotse-koeln.de

Frau Mathée

Mobil: 0177-309 3748

E-Mail: NicoleMathee@lebenslotse-koeln.de



Herr Ogorek, Leitung

Tel.: 0221 5891244

E-Mail: JanuszOgorek@lebenslotse-koeln.de

Büroanschrift: Heliosstraße 6a, 50825 Köln

Das Gespräch mit dem oder der Gewaltschutzbeauftragten ist vertraulich. Beim ersten Kontakt wird besprochen, was passiert ist. Dann werden gemeinsam mit Ihnen die nächsten Schritte überlegt.

Das kann zum Beispiel ein Termin zu dritt sein, bei dem Sie dabei unterstützt werden, die schwierige Situation mit der Betreuerin / dem Betreuer zu besprechen.

Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei allen bedanken, die uns für die Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes von ihren Erfahrungen berichtet haben. Zum Teil sind auch Situationen besprochen worden, die Sie bei anderen Bewo-Anbietern erlebt haben.

Ihre Vorschläge und Wünsche für die Beschwerde-Möglichkeiten sind gerne aufgenommen worden.

Das fertige Gewaltschutzkonzept kann im Büro eingesehen werden.

Wir freuen uns auf die weitere gute Zusammenarbeit

Ihr Team Lebenslotse