

Inhaltsverzeichnis Gewaltpräventionskonzept nach §37a SGB IX für die Assistenzleistungen nach §78 SGB IX

1.	Grundsatzerklärung	2
1.1.	Rechte der Klient*innen	3
1.2.	Rechte der Mitarbeiter*innen	3
2.	Definition von Gewalt	4
2.1.	Körperliche Gewalt	4
2.2.	Psychische Gewalt	4
2.3.	Sexuelle Gewalt	4
3.	Präventive Maßnahmen	4
3.1.	Allgemeine Maßnahmen	5
3.2.	Aufklärung Klient*innen	5
3.3.	Aufklärung Mitarbeiter*innen	5
4.	Beschwerde- und Meldemanagement	6
4.1.	Meldepflicht	6
4.2.	Abläufe Meldung	7
4.3.	Nachsorge	7
5.	Konkrete Interventionsmaßnahmen	7
5.1.	Stufenmodell	8
5.2.	Gewaltpräventionsbeauftragte*r	9
5.3.	Konsequenzen im Rahmen des Gewaltpräventionskonzepts	9
5.4	Kommunikation und Sensibilisierung der Organisation	9

1. Grundsatzerklärung

Die SHK Service gGmbH ist aus dem Verein Selbsthilfe Körperbehinderter hervorgegangen. Aufgrund dessen ist schon in den Anfängen des Unternehmens sehr viel Wert darauf gelegt worden Gewalt an Menschen mit Behinderung zu unterbinden. Diese Grundhaltung der Gleichbehandlung und des besonderen Schutzes von Menschen mit einer Behinderung setzt sich auch in der Arbeit sämtlicher Abteilungen der SHK Service gGmbH fort.

Daher gibt die SHK Service gGmbH keinen Klient*innen bezogenen Arbeitsplatz an ein Personen in jeglichem Anstellungsverhältnis oder im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit, die wegen einer der folgenden Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden ist:

- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlichen Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- §174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- §176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- §176a Schwerer Sexueller Missbrauch von Kindern
- §176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- §177 Sexueller Übergriffe, sexueller Nötigung; Vergewaltigung
- §178 Sexueller Übergriffe, sexueller Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- §180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- §180a Ausbeutung von Prostituierten
- §181a Zuhälterei
- §182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- §183 Exhibitionistischen Handlungen
- §183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- §184 Verbreitung pornographischer Schriften
- §184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- §184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- §184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- §184d Zugänglich machen pornographischer Inhalte mittels Rundfunks oder Telemedien; Abruf kinder- oder jugendpornografischer Inhalte mittels Telemedien
- §184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen
- §184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- §184g Jugendgefährdende Prostitution
- §184i Sexuelle Belästigung
- §186 Üble Nachrede
- §201a, Abs.3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereiches durch Bildaufnahmen

- §225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- §232 Menschenhandel
- §232a Zwangsprostitution
- §232b Zwangsarbeit
- §233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- §233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsbehauptung
- §234 Menschenraub
- §235 Entziehung Minderjähriger
- §236 Kinderhandel
- §211 Mord
- §212 Totschlag
- §216 Tötung auf Verlangen
- §223 Körperverletzung
- §224 gefährliche Körperverletzung
- §226 schwere Körperverletzung
- §227 Körperverletzung mit Todesfolge
- §231 Beteiligung an einer Schlägerei
- §241 Bedrohung
- §253 Erpressung
- §238 Nachstellung

1.1. Rechte der Klient*innen

Jeder Mensch hat das Recht auf ein gewaltfreies Leben. Es ist aber bei Menschen mit einer Behinderung noch einmal mehr darauf zu achten, dass ihnen keine Gewalt angetan wird, da sie häufiger von Gewalt betroffen sind. Sie müssen über ihre Rechte aufgeklärt sein und das Beschwerdemanagement kennen, damit sie sich vor Gewalt schützen können. Aber auch unsere Mitarbeiter*innen sind darauf sensibilisiert Gewalt an den Klient*innen zu erkennen.

1.2. Rechte der Mitarbeiter*innen

Nicht nur die Klient*innen haben ein Recht auf ein gewaltfreies Leben, sondern unsere Mitarbeiter*innen auch ein Recht auf einen gewaltfreien Arbeitsplatz.

2. Definition von Gewalt

Gewalt hat viele Gesichter. Besonders Menschen mit Behinderungen sind von Gewalt betroffen. Ihre besondere Situation, in der Sie auf Hilfe und Unterstützung anderer angewiesen sind, zwingt sie in eine Struktur der Abhängigkeit, Macht und Kontrolle. In dieser Struktur können Grenzen verschwimmen, so dass es zu Gewalt kommen kann.

2.1. Körperliche Gewalt

Körperliche Gewalt beinhaltet alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit des eigenen Körpers. Das bedeutet, dass jede Verletzung des eigenen Körpers durch eine andere Person körperliche Gewalt darstellt.

2.2. Psychische Gewalt

Psychische Gewalt ist eine Form der Gewalt, die nicht sichtbar ist. Bei dieser Form von Gewalt wird die Seele eines Menschen verletzt. Das Ziel dieser Gewalt ist es die andere Person zu schwächen, aus dem Gleichgewicht zu bringen oder sie zu verunsichern. Als Übergeordnete Ziele können Dominanz, Kontrolle, Macht und Privilegien definiert werden. Sichtbare Momente dieser Gewaltausübung sind die Isolation der Person, Drohungen und Nötigungen, Beschimpfungen und Abwertungen, Belästigungen wie Stalking.

2.3. Sexuelle Gewalt

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Dazu gehören nicht nur Handlungen mit Körperkontakt und schädigender Wirkung, sondern auch die ohne Körperkontakt. Dazu zählt auch sexuelle Belästigung in jeder Form.

3. Präventive Maßnahmen

Die Präventiven Maßnahmen zum Schutz von Menschen mit Behinderung sind angelehnt an den Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderung vom November 2021.

3.1. Allgemeine Maßnahmen

Zur Sicherheit unserer Klient*innen stellt die SHK Service gGmbH niemanden mit Klient*innenbezug ein, der oder die zu einer der oben genannten Straftaten verurteilt wurde. Dies wird durch die Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis kontrolliert (spätestens innerhalb von 5 Jahren). Der Beginn der Tätigkeit ist nur nach vorheriger Vorlage eines entsprechenden Nachweises möglich (gemäß §124 SGB IX).

Sollte eine Mitarbeiter*in im Laufe ihrer Beschäftigung zu einer der oben angegebenen Straftaten eine Ermittlung eingeleitet werden, so begibt sich diese Person direkt in ein Berufsverbot. Dies wird wieder aufgehoben, sobald sie durch die Verhandlung für nicht schuldig befunden wird. Sollte die Person zu einer der Straftaten für schuldig befunden werden, dann kann die Person diese Tätigkeit nicht mehr ausführen.

3.2. Aufklärung Klient*innen

Die Verbundenheit und Abhängigkeit zu den Unterstützenden Personen erschwert es zusätzlich Klient*innen Gewalt gegen Sie zu melden. Daher benötigen Betroffene Klient*innen eine sichere Ansprechpartner*in. Außerdem müssen Klient*innen Gewalt gegen Sie erkennen können. Dafür werden Sie von den Mitarbeiter*innen auf mögliche Gewalt gegen Sie aufmerksam gemacht. Außerdem wird schon bei den Aufnahmegesprächen die oben genannten Ansprechpartner*innen mitgeteilt und in schriftlicher Form ausgehändigt (vgl. Assistenzvertrag).

3.3. Aufklärung Mitarbeiter*innen

Mitarbeiter*innen haben in der Aufklärung zwei Funktionen. Zum einen müssen Sie selbst die Klient*innen über die Möglichkeit der Meldung über Gewalterfahrung betreiben und sie darauf sensibilisieren.

Zum anderen können sie selbst von Gewalt gegen sich betroffen sein. Auch hier müssen die Mitarbeiter*innen über ihre Möglichkeiten und Wege der Meldung informiert werden. Dies erfolgt einmal jährlich im Rahmen einer Teamsitzung. Außerdem steht es den Mitarbeiter*innen frei zu diesem Thema Fortbildungen zu besuchen. Dies wird von der Geschäftsleitung unterstützt.

Die Geschäftsleitung unterstützt das gesamte Team darin, dass Gewalt kein Tabuthema in den Gesprächen ist. Dadurch soll eine offene Atmosphäre geschaffen werden, in der jede*r Mitarbeiter*in ohne Bedenken ihre Erfahrungen schildern kann.

4. Beschwerde- und Meldemanagement

Um Gewalt zu melden benötigt es vorhersehbare Strukturen, die Klient*innen und Mitarbeiter*innen die Sicherheit geben Gewalt gegen sich oder andere melden zu können. Denn die Meldung von Gewalt ist in manchen Fällen von Schult, Unsicherheit und Angst geprägt. Daher ist das Melden eines Vorfalls sehr niederschwellig angelegt.

Jede*r Mitarbeiter*in ist für eine solche Meldung durch Klient*innen ansprechbar, so das Klient*innen sich möglichst niederschwellig melden können. Es ist auch möglich eine E-Mail, SMS oder über sonstige Medien eine Meldung an die Geschäftsführung zu machen. Im Rahmen des Beschwerdemanagements ist das Verfahren im QM System verortet (QM Handbuch Beschwerdemanagement).

Mitarbeiter*innen selbst können bei der Geschäftsleitung über eine selbst erfahrene Gewalttätigkeit Meldung machen. Sie können im Vorfeld eine Einzelsupervision ohne Angabe von Gründen erbitten, um sich über ihr persönliches weiteres Vorgehen klar zu werden.

4.1. Meldepflicht

Nur durch Bekannt werden einer gewalttätigen Handlung ist es möglich Schritte einzuleiten. Daher sind alle Mitarbeiter*innen verpflichtet die/den Gewaltpräventionsbeauftragte*n zu informieren (Ablauf, Beteiligte siehe 5.) sollte ein Vorfall bekannt werden.

Da die Klient*innen selbst für sich und ihr Handeln verantwortlich sind, steht es Ihnen frei ihre Angehörigen und/oder Betreuer über die Vorfälle zu informieren. Wenn es gewünscht wird, bekommen sie hierfür die Unterstützung des zuständigen Gewaltpräventionsbeauftragten.

4.2. Abläufe Meldung

Bei Bekanntwerden einer Gewalttätigkeit gegenüber Klient*innen oder Mitarbeiter*innen muss die Situation genau beleuchtet werden. Daher ist es unerlässlich mit allen Beteiligten zu sprechen. Die Person, der Gewalt angetan wurde ist zu jedem Zeitpunkt berechtigt eine Person ihres Vertrauens zu den Gesprächen hinzuzuziehen.

Nach Klärung des Hergangs werden dem Anlass entsprechende Maßnahmen eingeleitet (QM Handbuch Formular Beschwerdeerfassung).

4.3. Nachsorge

Sowohl für Klient*innen als auch Mitarbeiter*innen kann eine Gewalterfahrung im Rahmen der Betreuung ein einschneidendes Erlebnis sein. Daher ist es unerlässlich nicht nur die Tat selbst im Blick zu haben und darauf zu reagieren, sondern auch nachfolgende Situationen zu betrachten.

Klient*innen werden nach einer solchen Erfahrung darin unterstützt sich psychologische Hilfe bei entsprechenden Institutionen zu holen, wenn sie dies wollen. Ansonsten können Sie mit einer Mitarbeiter*in ihres Vertrauens die Erfahrung besprechen und aufarbeiten. Auch die Geschäftsführung steht für Gespräche zur Verfügung.

Mitarbeiter*innen haben wie zu jedem anderen Zeitpunkt auch die Möglichkeit eine Einzelsupervision in Anspruch zu nehmen. Die Geschäftsführung weist auf diesen Umstand hin und bietet von sich aus diese Möglichkeit aktiv an. Auch zu Gesprächen ist die Geschäftsführung jederzeit bereit. Als sonstiger Rahmen für die Verarbeitung des Erlebnisses stehen die Teamsupervisionen ebenfalls zur Verfügung.

5. Konkrete Interventionsmaßnahmen

Kommt es zu einem Vorfall der im Rahmen des Gewaltpräventionskonzeptes bearbeitet werden muss, werden standardisiert folgende Personen informiert und die unter 5. Genannten Maßnahmen werden durchgeführt. Ziel ist es die betroffene(n) Person(n) zu schützen und den Vorfall standardisiert zu bearbeiten.

Dabei folgt der Ablauf dem des internen Beschwerdemanagements, zuständig ist jedoch aufgrund des Gewaltpräventionskonzepts der/die Gewaltpräventionsbeauftragte*r.

5.1. Stufenmodell

Die Bearbeitung von Vorfällen ist dem Stufenmodell für den Umgang mit Beschwerden innerhalb der Organisation angelehnt.



Die Bearbeitung im Rahmen des Stufenmodells soll eine standardisierte und systematische Bearbeitung und Dokumentation eines Vorfalls ermöglichen. Die/Der Gewaltpräventionsbeauftragte ist bei jedem gemeldeten Vorfall mit involviert. Ist eine Klärung durch die jeweils zuständigen Mitarbeitenden direkt nicht möglich oder gewünscht, so kann die/der Gewaltpräventionsbeauftragte*r stellvertretend hinzugezogen werden (Niedrigschwelligkeit). Eine Bearbeitung ohne die Mitarbeitenden ist auch möglich (vgl. Abbildung oberhalb).

5.2. Gewaltpräventionsbeauftragte*r

Die Gewaltprävention im Rahmen des Konzepts nach §37a IX hat eine wichtige Funktion innerhalb der qualitätssichernden Maßnahmen des Trägers. Die Person des Gewaltpräventionsbeauftragten wird von der Geschäftsführung bestimmt und ist in der Organisation bekannt. Jeder Vorfall wird individuell bewertet und kann dazu führen dass unterschiedliche Personen hinzugezogen werden. Auch kann sich bewusst gegen die Beteiligung bestimmter Personen entschieden werden (Kriterium z.B. Nähe/Distanz zum Vorgang).

5.3. Konsequenzen im Rahmen des Gewaltpräventionskonzepts

Vorfälle ohne strafrechtliche Relevanz, die aber erheblich sind und nicht geduldet werden können (Anlehnung an das Unternehmensleitbild) führen zum sofortigen Wechsel des Mitarbeitenden aus der Einsatzstelle (bei der/dem Assistenznehmer*in), ggf. der Versetzung der Mitarbeiter*in in einen anderen Bereich oder können auch weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Mitarbeitenden zur Folge haben.

Vorfälle mit strafrechtlicher Relevanz führen grundsätzlich zur sofortigen Freistellung der Mitarbeiter*in und Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen.

Unabhängig von der Art der beschriebenen Vorfälle ist eine sofortige Bearbeitung des Vorfalls und die Einbeziehung der direkt zuständigen Koordinationskräfte sowie der Geschäftsführung festgelegt.

5.4 Kommunikation und Sensibilisierung der Organisation

Das Gewaltpräventionskonzept ist Teil der Einarbeitungskonzepte für alle Mitarbeitenden in den Fachbereichen. Dies gilt auch für das Unternehmensleitbild in dem die Werte und Normen der Organisation verankert sind.

Darüber hinaus werden ausgewählte Fortbildungen zu den Themen Nähe und Distanz, Deeskalation etc. als Teil der Prävention bei Mitarbeitenden in der Organisation angeboten.

Die Mitteilung über das Gewaltpräventionskonzept und die verantwortliche Person innerhalb der Organisation erfolgt im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung zwischen Assistenznehmer*in und der SHK als Assistenzdienst.