

Gewaltschutzkonzept

für die **BAP Nds GmbH** bei Leistungen der Teilhabe im Rahmen des Ambulant betreuten Wohnens für Leistungsberechtigte der Eingliederungshilfe nach § 123 Abs. 1, § 125 SGB IX

Inhalt

1. Einleitung.....	2
Verantwortlichkeit.....	3
Ziel.....	4
Gewaltformen.....	5
2. Risikoanalyse.....	5
Beteiligte der Risikoanalyse.....	5
Kriterien der Risikoanalyse.....	5
Vulnerabilität der Leistungsberechtigten und besondere Schutzbedürftigkeit.....	6
Mitarbeitende.....	6
3. Verhaltensregeln.....	7
4. Beschwerdemanagement.....	9
5. Interventionen.....	9
6. Fortbildung.....	10
7. Maßnahmen zur Stärkung von Leistungsberechtigten Menschen.....	11

1. Einleitung

Grundsatzerklärung der BAP nds GmbH

Die **bap nds GmbH** ist ein gewaltfreies Unternehmen

Wir, die Geschäftsführung und die Mitarbeitenden der **bap nds GmbH** tolerieren keinerlei Gewalt in unserer Arbeit

Deshalb ergreifen wir gemeinsam alle notwendigen Maßnahmen, um das Auftreten von Gewaltvorgängen und Gefährdungen in unserer Arbeit zu vermeiden

Bei uns gilt daher:

Null Toleranz bei Gewalt!

Zum Schutz unserer Mitarbeitenden und Klient:innen akzeptieren wir keinesfalls

- jede Form von körperlicher oder psychischer Gewalt
- Bedrohungen, Beleidigungen oder Nötigungen
- sexuelle Übergriffe oder sexistische Belästigungen
- Stalking oder Mobbing
- Mitbringen, Zeigen oder Einsatz von Waffen jeglicher Art
- Androhungen von Gewalttaten
- Sachbeschädigungen

Wir werden jedem Vorfall konsequent nachgehen. Falls notwendig, werden Hausverbote erteilt und Straftaten zur Anzeige gebracht.

Alle Beschäftigten, insbesondere Geschäftsführung und Führungskräfte, setzen diese Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz um.

Die **BAP Nds GmbH** erkennt an, dass Gewalt in der Organisation auftreten kann. Wir betreuen mit unserem ambulanten Betreuten Wohnen psychisch erkrankte Menschen. Stationäre oder teilstationäre Wohnangebote hält die **BAP Nds GmbH** nicht vor. Die Betreuungsleistung findet in der Regel in der Häuslichkeit, im Sozialraum des Klienten, in selteneren Fällen in den Räumen der **BAP Nds GmbH** statt.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll dazu dienen, dass Gewaltrisiken nicht tabuisiert werden, Gewaltvorkommnissen, wenn immer möglich präventiv entgegengewirkt wird und das bei erwiesenen oder möglichen Gewaltvorkommnissen diesen konsequent nachgegangen wird.

Für die **BAP Nds GmbH** ist es selbstverständlich und Teil der inneren Haltung, dass ständig neu

- eine aktive Auseinandersetzung mit dem eigenen Gewaltverständnis unter Einbeziehung und Benennung potentieller Gewaltbeispiele anhand von Beispielen erfolgen muss.
- im regelmäßigen Turnus eine kritische und regelmäßige Überprüfung von leistungserbringerbezogenen Dokumenten (u.a. Regelwerken und Handlungsanweisungen) auf gewaltbegünstigendes Potential – insbesondere von struktureller Gewalt – stattfindet.

Verantwortlichkeit

Geschäftsführung und Leitung sehen sich in der Verantwortung

- ein Gewaltschutzkonzept vorzuhalten
- für die Umsetzung und Einhaltung der konzeptionell beschriebenen Vorgehensweisen Sorge zu tragen
- für die Weiterentwicklung eines auf den konkreten Dienst bezogenen Konzeptes geeignete Rahmenbedingungen zu entwickeln

Hierbei ist die Perspektive aller Beteiligten einzubeziehen.

Ziel

Ziel des Gewaltschutzkonzeptes ist es, Verfahren zur Sicherung eines grenzachtenden Umgangs zu entwickeln. Hierzu gehört eine Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit das eigene Verhalten diesbezüglich zu steuern und bei Fehlverhalten von Leistungsempfängern angemessen zu agieren. In diesem Sinne sollen mit diesem Konzept Maßnahmen zur Prävention von Gewalt sowie das Vorgehen bei Gewaltereignissen spezifisch, transparent und verbindlich für die BAP Nds GmbH geregelt werden. Das Gewaltschutzkonzept ist darauf ausgerichtet, jegliche Form von Gewaltausübung im Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich zu verhindern, dies umfasst sowohl

- Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen (Leistungsberechtigte) als auch
- Gewalt gegenüber dem Personal.

Die Verankerung des Gewaltschutzes in den Strukturen der BAP Nds GmbH fördert Handlungssicherheit bei akuten Gewaltsituationen und Verdachtsfällen. Insbesondere sollen die Mitarbeiter*innen für individuelle Unter- und Überforderungssituationen sensibilisiert und geschult werden. Dadurch sollen sie befähigt werden, in Grenz- und Gefahrensituationen angemessen gewaltfrei agieren zu können.

In der alltäglichen Arbeit legen wir besonderen Wert auf eine ständig wertschätzende Grundhaltung gegenüber den Klienten:innen, die sich in einem respektvollen Umgang unter Berücksichtigung der Nähe/Distanz Problematik äußert.

Die **BAP Nds GmbH** differenziert bei der Risikoanalyse zwischen der Gruppe der Mitarbeiterinnen (*Gewaltausübung durch Mitarbeiterinnen*) der **BAP Nds GmbH** und den Leistungsberechtigten (besonders herausforderndes Verhalten durch Leistungsberechtigte) oder Dritte (wie z.B. Familienangehörige, Freunde oder Bekannte der Leistungsberechtigten Person).

Wir berücksichtigen im Rahmen der Risikoanalyse auch eine geschlechterspezifische Perspektive.

Auch wenn das Ziel eines gewaltfreien Umgangs im dienstlichen Handeln für uns eine Selbstverständlichkeit im Miteinander ist, möchten wir uns auch nach außen klar positionieren, um zu zeigen, dass es bei der **BAP Nds GmbH** keine Toleranz hinsichtlich Grenzüberschreitung gibt. Zu diesem Zweck wird das Gewaltschutzkonzept auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Das Gewaltschutzkonzept der **BAP Nds GmbH** gilt im engeren Sinne für Klient:innen und Mitarbeitende der **BAP Nds GmbH** im Rahmen des ambulanten betreuten Wohnens, aber auch für alle anderen Bereiche.

Gewaltformen

Gewalt kann in unterschiedlichen Erscheinungsformen und unter Beteiligung verschiedener Personen auftreten. Das Gewaltschutzkonzept soll jegliche Form von Gewalt bei der **BAP Nds GmbH** berücksichtigen. Gewaltformen unterscheiden sich dabei in

- Körperlicher Gewalt (u. a. Schubsen, Treten, Schlagen)
- Psychische Gewalt (u.a. Beschimpfungen, Bevormundung, Herabsetzung, Beleidigung)
- Sexualisierte Gewalt (u.a. sexuelle Belästigung, sexuelle Handlungen)
- Strukturelle Gewalt (u.a. gezieltes Vorenthalten von Rückzugsmöglichkeiten)

2. Risikoanalyse

Beteiligte der Risikoanalyse

Die **BAP nds GmbH** ist sich bewusst, dass Gewalthandlungen sowohl

- vom Personal als auch
- von Leistungsberechtigten ausgehen können

Mit der Risikoanalyse identifizieren wir in unseren Strukturen und in unseren Arbeitsprozessen Gefahrenmomente und gewaltfördernde Potentiale und reflektieren sie auf ihr Gefahrenpotential. Wir schärfen unseren Blick für Strukturen, die unbeabsichtigte Grenzverletzungen fördern.

Die Risikoanalyse bietet sich als Instrument an, um sich der Verantwortung über Gefährdungspotentiale bewusst zu werden. Die Leistungsberechtigten bestätigen mit ihrer Unterschrift zu Beginn der Betreuung, dass sie über Ziel und Inhalt des Gewaltschutzkonzeptes sowie des möglichen Beschwerdeverfahrens informiert sind.

Kriterien der Risikoanalyse

Folgende Punkte werden berücksichtigt

- Ist die 0- Toleranz Haltung des Trägers zum Thema „Gewaltanwendung“ allen Mitarbeitenden *aber auch aller Klient:innen* deutlich?
- Bietet das Gewaltschutzkonzept verbindliche Verhaltensregeln im Umgang mit Gewalt, Nähe und Distanz etc.?
- Wissen die Klient:innen von dem Beschwerdeweg?
- Gibt es ein transparentes Kriseninstrumentarium?
- Berücksichtigen die Organisation- und Ablaufstrukturen der **BAP Nds GmbH** das Ziel der Gewaltprävention in ausreichender Form?
- Bietet die **BAP Nds GmbH** in ausreichender Form Möglichkeiten der Kommunikation, die eine Tabuisierung des Themas verhindern?

Vulnerabilität der Leistungsberechtigten und besondere Schutzbedürftigkeit

Die BAP Nds GmbH weiß bei Gewalthandlungen von Leistungsberechtigten darum, dass diese eine besondere Verletzlichkeit besitzen und deswegen besonders Schutzbedürftig sind. Wir sind uns bewusst, dass bei Gewalthandlungen das Machtgefälle und die Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Fachpersonal und Leistungsberechtigten bei der Bewertung der Ereignisse einbezogen werden muss.

Auch ist uns bewusst, dass immer zu prüfen ist, ob Gewaltausübung Teil des jeweiligen Behinderungsbildes ist.

Wir identifizieren besonders vulnerable Personengruppen, es handelt sich dabei insbesondere um Leistungsberechtigte Personen, die aufgrund eingeschränkter Fähigkeiten ihre Bedürfnisse nicht angemessen zum Ausdruck bringen oder um Leistungsberechtigte, denen eine geringe Glaubwürdigkeit unterstellt wird oder um Leistungsberechtigte, die sozial isoliert leben.

Mitarbeitende

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen wird auf Vollständigkeit geachtet. Um den Schutz der Leistungsberechtigten nachhaltig zu sichern, wird bereits im Vorstellungsgespräch sowie in der Einarbeitungsphase das Thema Gewaltausübung in ihren unterschiedlichen Formen thematisiert.

Im Vorstellungsgespräch für Stellen im Tätigkeitsfeld der Eingliederungshilfe wird über das Gewaltschutzkonzept informiert und soweit möglich überprüft, ob sich die Person mit den hier hinterlegten Zielen identifizieren kann. Ebenso wird über den Aspekt des grenzachtenden Umgangs, der Kultur der Achtsamkeit und die diesbezügliche Haltung der **BAP Nds GmbH** informiert.

Beim Einstellungsgespräch wird deutlich gemacht, dass bei der **BAP Nds GmbH** insbesondere Wert gelegt wird auf

- Eine wertschätzende Grundhaltung
- Einen gewaltfreien, respektvollen Umgang
- Ein angemessenes Verhalten gegenüber den in der Regel vulnerablen Leistungsberechtigten und ggf. deren Angehörigen und anderen externen Personen

Personalentwicklung

Ein Arbeitsbereich kann sich ohne eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit seinen Ressourcen und Fähigkeiten nicht reflektieren oder weiterentwickeln. Der Austausch von Informationen, konstruktive Kritik und Auseinandersetzung fördern die Qualität der Arbeit im Hinblick auf unterschiedliche Formen der Gewalt gegen Leistungsberechtigte.

Instrumente der Personalentwicklung sind

- Fort- und Weiterbildung
- Offene Kommunikation
- Teambesprechungen
- Kollegiale Beratung
- Supervision

3. Verhaltensregeln

In der Arbeit und im Umgang mit Leistungsberechtigten ist die Aufstellung von Regeln zur Wahrung von Nähe und Distanz eine hilfreiche Orientierung für jeden Mitarbeitenden. Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln sollen sich vor allem auf folgende Bereiche beziehen:

Gestaltung von Nähe und Distanz

- Die Termine im Rahmen des Ambulanten Betreuten Wohnens finden in der Regel in der Häuslichkeit des Leistungsberechtigten statt. Die Mitarbeiter*innen der **BAP Nds GmbH** sind sich zu jeder Zeit bewusst, dass sie Gast im Hause des Leistungsberechtigten sind und verhalten sich entsprechend.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeiter*innen und Leistungsberechtigten sind zu unterlassen, wie z.B. gemeinsame Urlaube, private Verabredungen und Treffen.
- Techniken und Übungen im Rahmen des Hilfeprozesses werden so gestaltet, dass sie Leistungsempfängern kein Unbehagen verursachen und keine Grenzen überschritten werden.
- Diese Regelungen gelten auch bei der Mitnahme in einem Dienst- oder Privat PKW.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Leistungsempfänger werden ermutigt, ihre individuellen Grenzen im Hilfeprozess zu äußern.
- Es darf keine „Geheimnisse“ mit Leistungsempfängern geben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Informationen im Rahmen der Schweigepflicht bleiben geschützt.

Angemessenheit von Körperkontakt

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind verboten.
- Körperkontakt ist sensibel und grundsätzlich nur nach Zustimmung durch den Leistungsempfänger und nur für die Dauer und zum Zwecke der Betreuung, wie z.B. bei Erster Hilfe, Trost.

Sprache und Wortwahl

- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird eine gewaltakzeptierende Sprache verwendet. Hierzu zählen auch z.B. Beschimpfen, Bevormunden, Beleidigen
- Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreiten wir ein, beziehen Position.
- Die Würde des Einzelnen, auch bei nicht ansprechbaren Menschen ist jederzeit gewährleistet. Es wird nicht geduldet, dass die Situation von Menschen, die sich nicht artikulieren oder nur eingeschränkt äußern können, ausgenutzt werden.

Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Filme, Computerspiele und Druckmaterialien mit gewaltakzeptierenden Inhalten sind in Dienstzusammenhängen verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Leistungsempfängern ist nur im Rahmen der gültigen Regeln zulässig. Dies gilt besonders bei der Veröffentlichung von Foto- und Tonmaterial oder texten, die im Zusammenhang mit Betreuungsaufgaben entstanden sind.
- Leistungsberechtigte dürfen nicht im unbedeckten Zustand beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.

Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

4. Beschwerdemanagement

Innerhalb der **BAP Nds GmbH** gibt es bereits ein Beschwerdemanagement. Dies wird den Leistungsberechtigten gemeinsam mit der Datenschutzerklärung zu dem Beginn der Betreuung in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt.

Beschwerden werden zeitnah, innerhalb von maximal 7 Tagen bearbeitet. Sie fließen in den Verbesserungsprozess ein.

Grundsätzlich ist die Geschäftsführung verantwortlich für die Bearbeitung von Hinweisen, Fragen und Beschwerden. Sollte es ein Hinweis auf Gewalt geben, ist in jedem Fall die Geschäftsführung zu beteiligen.

5. Interventionen

Bei einem Klärungsverfahren zur Vermutung von Grenzverletzungen, trägt die Geschäftsführung Sorge dafür, dass keine heimlichen Vorwürfe oder Verdächtigungen gegen einzelne Beteiligte entstehen, wenn eine vollständige Klärung nicht sofort möglich ist.

Auch in diesen Fällen bedarf es einer Aufarbeitung, bei der folgende Punkte zu berücksichtigen sind:

- Wertschätzung der unterschiedlichen Positionen
- Würdigung der Belastung für alle Beteiligten
- Schutz für die alle Beteiligten
- Prüfung der Möglichkeit der Wiederherstellung von Vertrauen
- Rehabilitation der betroffenen Mitarbeiter*in

Zum Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall der Gewaltanwendung ist der Ablauf zum Krisenmanagement wie folgt:

- Krisenmanagement ist Leitungsangelegenheit
- Betreuung des Opfers
- Sachliches Handeln
- Pflicht zur Dokumentation
- Einbindung der Geschäftsführung
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Ggf. Meldung beim Leistungsträger
- Beachtung arbeitsrechtlicher Aspekte
- Krisenreflexion und Auswertung
- Datenschutz ist zu berücksichtigen

Übersicht über interne Ansprechpartner

Liegt ein Verdacht auf Gewaltanwendung vor, ist jeder Mitarbeitende verpflichtet, dies unverzüglich der Geschäftsführung mitzuteilen.

Geschäftsführung

Jo Mowitz und Ulrike Seng

Johanniswall 12

27283 Verden

Telefon 04231 9012560

E- Mail u.seng@bap-team.de und j.mowitz@bap-team.de

6. Fortbildung

Regelmäßige Schulungen sollen zukünftig auch zur Überprüfung der mit dem Gewaltschutzkonzept getroffenen Regelungen dienen. Die Schulungsmaßnahme gehört zu den Pflichtveranstaltungen aller Mitarbeiter*innen.

Alle Mitarbeit*innen unterschreiben das Gewaltschutzkonzept und verpflichten sich zur Umsetzung.

7. Maßnahmen zur Stärkung von Leistungsberechtigten Menschen

Vulnerable Schutz- und Hilfebedürftige Menschen benötigen oftmals einen institutionellen Rahmen, der ihr Wohlergehen schützt und helfend eingreift, wenn dennoch Gewaltbedrohung vorliegt oder bereits eingetreten ist.

Wir wollen unsere schutz- und hilfebedürftigen Menschen dabei unterstützen Mut und Kommunikationsfähigkeit zu entwickeln, damit sie in der Lage sind die Missachtungen von Rechten bei sich und andern zu äußern und sich Hilfe zur Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen zu suchen.

Aufklärung über die Rechte ist daher ein erster Schritt. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei auch die Information darüber wo diese Menschen Hilfe bekommen, wenn ihre Rechte verletzt werden.

Verden, den 19.11.2025