



Gewaltprävention in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Selbstverpflichtung der Träger*innen



Erscheinungsformen von Gewalt

Klient*innen, Angehörige, Mitarbeiter*innen und Vorgesetzte können sowohl Opfer als auch Verursacher*innen von Gewalt sein.

Gewalt tritt in unterschiedlichen Erscheinungsformen auf:

- physische Gewalt
- psychische Gewalt
- sexualisierte Gewalt
- neue Gewaltformen im Internet
- indirekte oder strukturelle Gewalt
- kulturelle Gewalt
- versteckte Gewalt

Während bei physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt Opfer und Verursacher*innen meist klar bestimmbar sind, wirkt strukturelle Gewalt und kulturelle Gewalt über institutionelle Vorgaben.

Auch Vernachlässigung, Drohungen, Unterversorgung, rigide Regelungen, Bestrafungen, Bloßstellungen, Diskriminierung, Nötigung und freiheitsentziehende Maßnahmen sind Gewaltakte.

Versteckte Gewalt findet sich in Überbehütung, Bevormundung und stellvertretendem Entscheiden zum vermeintlichen Wohle der*des Betreuten.

1. Haltung

Wir nehmen eine klare Haltung zu Gewalt und zur Bedeutung von Gewaltprävention ein.

Wir kommunizieren und vertreten diese Haltung stetig intern und in der Öffentlichkeitsarbeit. Das geschieht beispielsweise in unseren gelebten Werten, im Leitbild, im Verhaltenskodex und in Positionspapieren.

Dabei beziehen wir die Mitarbeiter*innen und Klient*innen ein und fördern den Dialog über das Thema Gewalt und Gewaltprävention.

Wir treffen vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt.

Wir unterstützen und entlasten unsere Beschäftigten und Führungskräfte bei problematischen, belastenden Situationen im Rahmen unserer Fürsorgepflichten als verantwortungsvolle*r Arbeitgeber*in.

Wir wollen eine konstruktive Atmosphäre schaffen, um Fehler offen ansprechen zu können und Lösungen zu entwickeln.

Wir stärken die Selbstbestimmung der Klient*innen, indem wir sie als Personen mit ihren Anliegen respektieren und ernst nehmen.

Wir thematisieren kritische Vorfälle.

Entscheidungen und Regeln machen wir transparent.

Wir erstellen einen verbindlichen Krisenleitfaden, der festlegt, wie wir mit Gewaltanwendungen umgehen und welche internen und externen Stellen zur Seite stehen.

2. Erkennen von Gewalt

Wir setzen uns stetig mit dem Phänomen Gewalt auseinander.

Wir definieren Gewalt für unseren Arbeitsbereich.

Wir sind in der Lage, Gewaltsituationen zu erkennen.

3. Qualitätsmanagement

Wir treffen vorbeugende Maßnahmen zur Gewaltprävention.

Wir implementieren unverzüglich einen systematischen Umgang zum Thema Gewalt und Gewaltprävention und setzen ihn um.

Wir fassen Gewaltprävention als Querschnittsaufgabe auf.
Alle Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrer Profession sind mit dieser Aufgabe befasst.

Gewaltprävention ist Bestandteil unseres Qualitätsmanagements und unserer fachlichen Konzeption.

Wir verankern sie zum Beispiel in klaren Regelungen in Form von Schutzkonzepten, (Krisen-)Leitfäden, Deeskalationsmanagement, sowie Beschwerde- und Meldesystemen. Sinnvolle Mittel der Prävention können auch ein individuelles Risikomanagement bzw. Risikoanalysen sein.

Andere wesentliche Bestandteile sind für uns regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche und ggf. regelmäßige Stimmungsbilder der Klient*innen.

4. Personalentwicklung und Fortbildungen

Wir vermitteln in der Einarbeitung von Mitarbeiter*innen und insbesondere von Führungskräften Gewaltprävention als einen festen Bestandteil.

Wir bieten wiederkehrende, in der Regel jährliche, Information und Weiterbildung der Beschäftigten zum Thema Gewaltprävention und Umgang mit Gewaltsituationen durch Seminare, Supervisionen, Fallbesprechungen etc. an.

Für die Klient*innen veranstalten und vermitteln wir Fortbildungen zur Sensibilisierung für das Thema Selbstbestimmung und Gewalt sowie Selbstbehauptungskurse.

5. Meldesystem und Beschwerdemanagement

Wir richten eine oder mehrere Beschwerdestelle(n) für Hinweise von Gewaltanwendung ein oder benennen eine hierfür beauftragte Person.

Wir achten darauf, dass diese Stellen für jede*n zugänglich sind, und passen das Beschwerdesystem an die kommunikativen und kognitiven Möglichkeiten der Klient*innen an.

Sollte die Beschwerde der*des Beschwerdeführers*in bei diesen Stellen nicht möglich sein, schaffen wir die Möglichkeit, sich an eine sonstige Vertrauensperson zu wenden.

Wir wirken darauf hin, dass jede*r Mitarbeiter*in die Verpflichtung erkennt, Hinweise und Informationen bezüglich Gewaltvorwürfen zu melden.

Wir achten darauf, dass ein angstfreies und unkompliziertes Melden möglich ist.

Wir nehmen jeden Hinweis ernst.

Wir legen ein Verfahren fest, wie die Beschwerdestelle bzw. die Vertrauensperson die Meldungen dokumentiert und bearbeitet.

Wir achten darauf, dass Beschuldigte und Beschwerdeführer*innen vor Vorverurteilung bis zur Klärung des Sachverhalts geschützt werden.

Wir tragen dafür Sorge, Beschwerdeführer*innen und Personen, die diese hierbei unterstützen, sowie Zeug*innen nicht zu benachteiligen.

6. Krisenintervention

Wir nehmen kritische Situationen und Grenzüberschreitungen bis hin zu Gewaltanwendungen ernst. Wir gehen jeglichen Hinweisen sowie Annahmen zum Vorliegen von Gewalt nach.

Beim Vorliegen einer möglicherweise strafbaren Gewalthandlung oder ernsthaften Hinweisen auf strafbare Gewalthandlungen schalten wir unverzüglich die relevanten zuständigen Behörden (Polizei, Staatsanwaltschaft, Heimaufsicht) ein.

Wir begleiten und unterstützen Opfer und Personen in deren Umfeld. Dazu nutzen wir zum Beispiel Gespräche, Vermittlung von psychosozialer Begleitung, Kontakt zu Psycholog*innen etc.

Unter Umfeld verstehen wir hier allgemein jede Person, die von diesem Gewaltvorfall betroffen ist, wie zum Beispiel Angehörige, zuständige Mitarbeiter*innen sowie andere Gruppenmitglieder.

Im Schutzkonzept und in den Prozessen regeln wir auch die Nachsorge. Darin klären wir, welchen Umgang es weiter mit dem Vorfall, mit allen Betroffenen und dem oder den unter Verdacht Stehenden geben wird.

Wir entwickeln ein Verfahren, wie der Vorfall in der Gruppe thematisiert wird.

7. Vertragliche Regelungen und Konsequenzen

Wir fordern entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ein erweitertes Führungszeugnis und lassen dieses regelmäßig aktualisieren.

Wir klären, inwieweit arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Abmahnung, Kündigung) bei Gewaltausübung anzuwenden sind.

Bei Gewaltausübung durch Klient*innen prüfen wir, inwieweit entsprechend der Aufnahme- und Ausschlusskriterien die Suche nach einer geeigneteren Wohnform notwendig ist.

Unterzeichner*innen

- Augustinum gemeinnützige GmbH
- Bayerische Gesellschaft für psychische Gesundheit e.V.
Region Oberbayern
- Bezirksstelle München des Diakonischen Werkes
der Evang.-Luth. Kirche in Bayern Diakonie München und Oberbayern
– Innere Mission München e.V.
- Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e.V.
- Condrops e.V.
- „Die Brücke“ gGmbH
- GEMEINSAM LEBEN LERNEN e.V.
- gGmbH des Projektevereins
- Helfende Hände gGmbH
- Internationaler Bund (IB)/Wohnungslosenhilfe Bayern
- Katholischer Männerfürsorgeverein München e.V.
- Lebenshilfe München Wohnen GmbH
- Münchner Förderzentrum GmbH
- PARITÄTISCHE Sozialpsychiatrisches Zentrum München gGmbH
- Pfennigparade - Perspektive GmbH
- Pfennigparade - REVERSY GmbH
- Pfennigparade - Vivo GmbH
- Regens Wagner München
- Residenza München Sozialbetriebe GmbH
- Sozialdienst katholischer Frauen München e.V.
- Stiftung ICP München
- Südbayerische Wohn- und Werkstätten für Blinde und Sehbehinderte
gemeinnützige GmbH
- Wohnhilfe e.V.

Augustinum Φ



Bayerische Gesellschaft
für psychische Gesundheit e.V.

Diakonie 
München und Oberbayern



Condrobs
Wir helfen.


Die Brücke
Lebensqualität für Menschen
mit körperlicher Behinderung


GEMEINSAM
LEBEN LERNEN E.V.


gemeinnützige
GmbH des
Projektvereins


Helfende
Hände
Gemeinsam mit Handicap durchs Leben.

Menschsein
stärken 


KMFV


Lebenshilfe
München



Die Selbstverpflichtung zur Gewaltprävention in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen entstand in zwei Workshops mit den Träger*innen der Behindertenhilfe, der Fachstelle für Pflege- und Behinderteneinrichtungen – Qualitätsentwicklung und Aufsicht (FQA/ehemals Heimaufsicht) und dem Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention der Landeshauptstadt München.

Impressum:

© 2021 Herausgeberin:

Landeshauptstadt München

Kreisverwaltungsreferat

Fachstelle für Pflege- und Behinderteneinrichtungen – Qualitätsentwicklung und Aufsicht (FQA/ehemals Heimaufsicht)

Sozialreferat

Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Burgstraße 4, 80331 München

Telefon: 089 233 21 983

E-Mail: un-behindertenrechtskonvention.soz@muenchen.de

Internet: www.muenchen-wird-inklusive.de

Graphische Gestaltung, Layout, Satz:

grafik+designbüro lipp münchen, grafik-design-lipp@mnet-online.de

Barrierefreie PDF-Version:

Regine Gebhardt, BIT-Zentrum München - Barrierefreie Medien für blinde und sehbehinderte Menschen im Bayerischen Blinden- und Sehbehindertenbund e.V.