

**Orientierungshilfe der BAGüS
zum Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe nach § 37a SGB IX
(BAGüS-Orientierungshilfe Gewaltschutz)**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Begriffsbestimmung Gewalt und Gewaltschutz	4
2.1. Gewalt	4
2.1.1. Strukturelle Gewalt	5
2.1.2. Körperliche Gewalt	6
2.1.3. Sexualisierte Gewalt.....	7
2.1.4. Psychische Gewalt.....	7
2.2. Gewaltschutz.....	8
3. Besonderheiten des Gewaltschutzes in der Eingliederungshilfe	8
3.1 Personenzentriert	8
3.2 Machtverhältnisse	9
3.3 Schutzauftrag	9
3.4 Wechselwirkungen.....	9
4. Empfehlungen zum Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe	10
4.1. Zielsetzung von Gewaltschutzkonzepten	10
4.2. Bezugsebene von Gewaltschutzkonzepten.....	11
4.3. Definition und Umfang.....	11
4.4. Konstellationen von Gewaltereignissen	11
4.5. Zentrale Elemente von Gewaltschutzkonzepten.....	12
4.5.1 Risikoanalyse	12
4.5.2 Leitbild und Haltung.....	13
4.5.3 Personal	13
4.5.4 Schulung und Stärkung der Leistungsberechtigten.....	16
4.5.5 Interventionsstrategie	16
4.5.6 Kooperationen.....	17
4.5.7 Entwicklung und Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes.....	17
5. Möglichkeiten der Leistungsträger auf die Umsetzung des Gewaltschutzes hinzuwirken.....	18

1. Einleitung

Nach § 37a Absatz 1 SGB IX treffen die Leistungserbringer geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen gehören insbesondere

- a) die **Entwicklung** und
- b) die **Umsetzung** eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzeptes.

Dabei handelt es sich um eine originäre Aufgabe der Leistungserbringer, welche wie andere gesetzliche Vorgaben durch Ordnungsbehörden (Wohn- und Betreuungsaufsicht) überprüft werden (Ordnungsrecht). Aus § 37a Absatz 2 SGB IX ergibt sich jedoch die Pflicht der Rehabilitationsträger und damit der Träger der Eingliederungshilfe (Leistungsrecht), auf die Umsetzung der vorgenannten Aufgaben bei den Leistungserbringern hinzuwirken. Als Rahmen gilt für die Träger der Eingliederungshilfe zur Erfüllung dieser gesetzlichen Aufgaben das Vertragsrecht nach dem Achten Kapitel SGB IX. Das heißt, die Ausgestaltung des Auftrages aus § 37a Absatz 2 SGB IX und damit die Hinwirkung auf die Entwicklung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes durch die Leistungserbringer spielt sich im Vertragsrecht nach §§ 123 ff. SGB IX ab, in der örtlichen Sozial- und Angebotsplanung sowie im Rahmen des Gesamtverfahrens.

Es empfiehlt sich, entsprechende Regelungen zunächst in den Landesrahmenverträgen nach § 131 SGB IX aufzunehmen. Unmittelbar verbindlich werden diese jedoch nur durch den Abschluss der konkreten Vereinbarungen nach §§ 123 ff. SGB IX. Dabei verstehen sich diese jedoch nicht zum konkreten „wie“ des Gewaltschutzkonzeptes (sämtliche Inhalte), sondern zunächst lediglich zum „ob“, das heißt, es wird als eine Art Qualitätskriterium zur Vereinbarungsgrundlage gemacht, dass ein Gewaltschutzkonzept überhaupt vorliegt und dieses umgesetzt wird.

Da die Regelung des § 37a SGB IX in Kraft getreten war, als für die Angebote der Eingliederungshilfe vielfach bereits Vereinbarungen nach dem Achten Kapitel SGB IX geschlossen waren, empfiehlt es sich, den Abschluss der Folgevereinbarungen von dem Vorliegen und der Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes abhängig zu machen. Bei neuen Angeboten, also dem erstmaligen Abschluss einer Vereinbarung nach §§ 123 ff. SGB IX, gilt dies gleichermaßen.

Im ersten Schritt benötigen die Träger der Eingliederungshilfe daher eine Information bzw. Erklärung von jedem Leistungserbringer, dass auf die Einrichtung und Dienstleistung zugeschnittene Gewaltschutzkonzepte vorliegen und umgesetzt werden. Dies gilt auch für Leistungen nach § 123 Absatz 5 SGB IX (Leistungen ohne schriftliche Vereinbarung). Wird eine solche verbindliche Erklärung nicht abgegeben, bestehen Anhaltspunkte für einen Mangel an der Geeignetheit des jeweiligen Leistungserbringers, welche das Verweigern des Abschlusses einer Vereinbarung nach sich ziehen kann (vgl. § 124 SGB IX).

Das in § 128 SGB IX normierte Prüfrecht der Träger der Eingliederungshilfe zur Qualität der Leistungen beinhaltet auch entsprechende Aktivitäten in Bezug auf das Qualitätskriterium „vorhalten und umsetzen zugeschnittener Gewaltschutzkonzepte“. Hierbei kann sich dann eine detaillierte Befassung mit den Inhalten des jeweiligen Gewaltschutzkonzeptes je nach Prüfungssachverhalt ergeben. Aus den Ergebnissen einer solchen Prüfung wiederum kann sich das Erfordernis zur Anpassung des bisherigen Gewaltschutzkonzeptes durch den jeweiligen Leistungserbringer ergeben.

Trotz dieses Prüfungsrechtes des Trägers der Eingliederungshilfe bleiben die konkreten Inhalte eines Gewaltschutzkonzeptes damit weiterhin originäre Aufgabe des jeweiligen Leistungserbringers. Dabei sind Mindestanforderungen einzuhalten. Insbesondere bei der nach § 124 SGB IX zu beurteilenden Frage der Geeignetheit von Leistungserbringern können sich je nach Erfahrungen aus den Qualitätsprüfungen nach § 128 SGB IX heraus unterschiedliche Antworten ergeben.

Insofern versteht sich diese Orientierungshilfe als Richtschnur für die Träger der Eingliederungshilfe beim Umgang mit dem Thema Gewaltschutz in Angeboten der Eingliederungshilfe. Sie richtet sich konkret an Leitungskräfte sowie die Mitarbeitenden der Leistungsträger, die mit den Grundlagen der Qualitätsentwicklung, des Vertragsrechts und den Prüfungen der Leistungserbringer nach dem SGB IX, sowie der örtlichen Sozial- und Angebotsplanung und -ausgestaltung befasst sind.

2. Begriffsbestimmung Gewalt und Gewaltschutz

2.1. Gewalt

Es gibt verschiedenste Formen von Gewalt und sie kann alle betreffen. Jede Person kann Gewalt an jeder Person ausüben und jede Person kann sie erfahren. Gewalt hat keinen Ort, keine Zeit, kein Geschlecht und kein Alter.

Gewalt hat insofern viele Erscheinungsformen. Die Grenzen zwischen den im Folgenden zu unterscheidenden Formen der Gewalt, aber auch zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt sind mitunter fließend und schwer abgrenzbar.

Es kann davon ausgegangen werden, dass eine straf- und/ oder entschädigungsrechtliche Definition von Gewalt als Zwangsmittel zur Einwirkung auf die Willensfreiheit einer anderen Person bzw. eine in feindseliger Willensrichtung unmittelbar auf den Körper eines anderen zielende gewaltsame Einwirkung¹ unzureichend ist, um Gewalt im Kontext von Behinderung ausreichend zu erfassen.

Das Gewaltschutzgesetz (GewSchG) definiert Gewalt als eine vorsätzliche und widerrechtliche Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung einer anderen Person. Auch psychische Gewalt ist ausdrücklich erfasst, soweit es um Drohungen und unzumutbare Belästigungen geht, sowie mittelbar, wenn sie zu psychischen oder körperlichen Gesundheitsschädigungen geführt hat.

Darüber hinaus soll beachtet werden, welchen strukturellen und sozialen Gegebenheiten sich Menschen mit Behinderungen gegenübersehen. Diese Strukturen können, über eine individuelle Vulnerabilität hinaus, gesteigerte Gewaltanwendung gegen diese Personengruppe möglich machen.²

Ob die Handlung einer Person als Gewalt erlebt wird, entscheidet insbesondere die von Gewalt betroffene Person. Daher wurde sich unter den einzelnen Gliederungspunkten bewusst gegen die Aufzählung eines „Tatbestands-Kataloges“ entschieden. Dies soll der Vielgestaltigkeit der Lebenssachverhalte Rechnung tragen, da sonst einige Tatbestände ausgeschlossen werden könnten.

Gewalt beschränkt sich nicht auf direkte und unmittelbare Kontakte. Es zeigt sich zunehmend auch in digitalisierter Form (z.B. bei Facebook, Twitter, WhatsApp)

2.1.1. Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt ist nicht unmittelbar auf Handlungen bestimmter Personen zurückzuführen. Sie ist eher in den Gegebenheiten der Lebensumstände, das heißt in

¹ BSG 2.10.2008 - B 9 VG 2/07 R; BSG 10.12.2003 - B 9 VG 3/02 R.

² Bradl, Christian: Systemische Risiken für Gewalt und mangelnden Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe bei erheblich herausforderndem Verhalten; in: Behindertenpädagogik 4/2022, S. 364.

den Rahmenbedingungen, vor allem in der institutionalisierten Eingliederungshilfe, im Machtgefälle und den Abhängigkeitsverhältnissen zu Ungunsten der Menschen mit Behinderungen zu finden. Regeln, Abläufe/ Prozesse, Gestaltung der Räumlichkeiten und Haltungen können verhindern, dass die leistungsberechtigten Personen ihr Entfaltungs- und Gestaltungspotential ausüben können.

Beispielhaft ist hier die Tagesstrukturierung nach Organisationserfordernissen, nicht nach individuellen Bedarfen; Missachtung von Privatsphäre und Intimität (z.B. bei nichtabschließbaren Zimmern); mangelnde Schallisolierung; fehlende Mitbestimmung der leistungsberechtigten Personen (z.B. bei der Auswahl des Pflegepersonals); fehlende Rückzugsmöglichkeiten; wenig oder nicht transparente Entscheidungen bzw. Entscheidungsstrukturen; konzeptionelle Regelungen, Zielvorgaben, Hausordnungen, die wenig Handlungsspielraum lassen oder die Verweigerung von Wahlfreiheiten im Alltag zu nennen.

Auch mangelndes und/ oder unzureichend ausgebildetes Personal, eine Unter- oder Überforderung der Mitarbeitenden und ein angstförderndes Betriebsklima sind im Zusammenhang mit struktureller Gewalt zu nennen und können personale/ individuelle Gewalt fördern.

Es wird davon ausgegangen, dass strukturelle Rahmenbedingung und strukturelle Gewalt andere Gewaltvorkommnisse begünstigen.

2.1.2. Körperliche Gewalt

Unter körperlicher Gewalt können körperliche Grenzverletzungen oder Übergriffe verstanden werden, die sich gegen die körperliche Unversehrtheit und Selbstbestimmung einer anderen Person richten. Sie fügen der Person unmittelbar oder mittelbar physische oder psychische Verletzungen zu.

Strafrechtlich relevante Formen körperlicher Gewalt sind den §§ 223-231 des Strafgesetzbuches zu entnehmen. Wie weiter oben bereits erwähnt, soll sich die hier angeführte Definition körperlicher Gewalt nicht auf einen „Straftaten-Katalog“ beschränken. Körperliche Gewalt kann neben den strafrechtlich relevanten Tatbeständen in der Alltagspraxis der Eingliederungshilfe in nicht hinnehmbarer Form vorkommen.

Ebenfalls Gewalt sind beispielsweise Beschränkungen der Mobilität durch Fixierung, freiheitsentziehende Maßnahmen, andere Ruhigstellung, Sitzenlassen auf Toilette, Maßnahmen zur Geburtenkontrolle ohne freie und informierte Zustimmung³ etc. Auf

³ Deutsches Institut für Menschenrechte: Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis – 05/2022

diese Maßnahmen muss daher im Gewaltschutzkonzept gesondert eingegangen werden.

Körperliche Gewalt kann auch passiv ausgeübt werden. So kann auch im Unterlassen/Vernachlässigung eine körperliche Gewalthandlung liegen. Hierbei geht es insbesondere um die Verweigerung von Unterstützungsleistungen, auf die eine Person zur Befriedigung von Grundbedürfnissen angewiesen ist. Beispielsweise das Vorenthalten pflegerischer Maßnahmen, hygienischer Versorgung oder Nahrung, aber auch emotionale Grundbedürfnisse kann in diesem Zusammenhang benannt werden.

In einer besonderen Wohnform kann das Unterlassen im Zuge der Garantenstellung (§ 13 StGB) gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohnern auch strafrechtliche Relevanz haben.

2.1.3. Sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt werden Grenzverletzungen oder Übergriffe verstanden, bei der einer Person durch körperliche Handlungen oder verbale Äußerungen (psychische Zwangswirkung beim Opfer – Bedrohung etc.) ohne Einvernehmen zu Handlungen genötigt wird. Auch Aktionen des Täters wie z.B. Fotografieren oder Beobachten in Situationen, die die Privatsphäre verletzen, fallen darunter.

Strafrechtlich relevante Formen sexueller Gewalt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) sind den §§ 174 – 184I StGB zu entnehmen.

2.1.4. Psychische Gewalt

Psychische Gewalt wird oftmals subtil ausgeübt und ist häufig nicht offensichtlich erkenn- oder durch andere wahrnehmbar.

Psychische Gewalt kann als sonstiges (in Abgrenzung zur körperlichen oder sexualisierten Gewalt), unmittelbar gegen die freie Willensentscheidung einer Person gerichtetes schwerwiegendes Verhalten definiert werden. Dieses Verhalten zielt auf die emotionale Schädigung und Verletzung einer Person.

Beispielhaft können herabwürdigende/ respektlose Sprache, Sprechverbote, Mobbing, Beleidigung, einschüchterndes/ kontrollierendes Verhalten, Ableismus, Stalking, Bedrohung, Verleumdung, üble Nachrede, Ignorieren genannt werden.

Psychische Gewalt kann ebenso strafrechtlich relevante Dimensionen erreichen (z.B. §§ 185 ff., 238, 240, 241 StGB).

2.2. Gewaltschutz

Unter Gewaltschutz sind präventive Maßnahmen sowie Maßnahmen zu verstehen, die Opfern oder potentiellen Opfern von Gewalt konkreten Schutz in der Gefährdungssituation bieten (Wohnungsüberlassung, Betretungsverbot, Kontaktverbot u.a.). Zum Gewaltschutz gehören somit Maßnahmen wie:

- Schutz der Privatsphäre: nicht die gewaltbetroffene Person, sondern die gewaltausübende Person verlässt das Wohnumfeld
- Schutz des Opfers vor unfreiwilligen Kontakten mit potentiellen Tätern.

Das Gewaltschutzgesetz aus 2002 greift insbesondere bei Menschen mit Behinderung in besonderen Wohnformen - wenn auch grundsätzlich anwendbar - nur in Einzelfällen. Ist die Tatperson ein Mitbewohner oder eine Mitbewohnerin ergibt sich, dass die Tatperson ebenso wie die gewaltbetroffene Person auf diese Art des Wohnraums angewiesen ist, da ggf. nur dort die notwendige Assistenz geleistet werden kann. Schwierig ist zudem, dass die Tatperson in diesen Fällen auch nicht selten Kollege oder Kollegin ist. Bei einem ausgesprochenen Kontaktverbot kann die Tatperson somit Wohn- und Arbeitsumfeld verlieren. Diese besondere Härte kann dazu führen, dass Gerichte kein Kontaktverbot aussprechen.

3. Besonderheiten des Gewaltschutzes in der Eingliederungshilfe

3.1 Personenzentriert

Nicht nur im Rahmen der Bedarfsermittlung und der Teilhabe- und Gesamtplanung ist die Personenzentrierung relevant, sondern auch im Rahmen des Gewaltschutzes und der Gewaltprävention. Leistungsberechtigte können nur vor Gewalthandlungen geschützt werden, wenn anhand des personenzentrierten Ansatzes die Hilfebedarfe erfasst werden und sich das jeweilige Gewaltschutzkonzept daran orientiert ausrichtet. So können geeignete und individuelle Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt erarbeitet und die Ausgestaltung des Konzeptes insbesondere auf die Einrichtungen oder Dienstleistungen zugeschnitten werden.

3.2 Machtverhältnisse

Menschen, die in Angeboten der Eingliederungshilfe leben und/oder arbeiten, sind durch institutionelle Strukturen unterschiedlichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen ausgesetzt. Dies gilt sowohl für die Leistungsberechtigten als auch für die Mitarbeitenden des Leistungserbringers. Dem Begriff „Macht“ steht der Begriff „Ohnmacht“ entgegen. Diese Ohnmacht kann sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei den Leistungsberechtigten dazu führen, dass es durch situative oder dauerhafte Überforderung, Hilflosigkeit, Ängste, unreflektiertes Handeln, behinderungsbedingte Faktoren, Erfahrungen u.v.m. zu beabsichtigten und unbeabsichtigten Übergriffen kommen kann.

3.3 Schutzauftrag

In allen Angeboten der EGH sowie Beratungskontexten liegt der Schutzauftrag in allen Belangen bei der Geschäftsführung/Leitung des Leistungserbringers. Dieser ist zuständig für den Organisationsentwicklungsprozess zur Erstellung und Umsetzung des Konzeptes unter Einbezug aller Beteiligten für die ganze Organisationseinheit. Dazu gehört auch die Partizipation der Leistungsberechtigten.

3.4 Wechselwirkungen

Leistungsberechtigte halten sich in unterschiedlichen sozialen Strukturen auf und haben persönliche Kontakte. Darüber hinaus kann es möglich sein, dass durch die Wohnform und/oder Tagesstruktur bedingt Mitarbeitende des Leistungserbringers einen großen Anteil am sozialen Leben einnehmen. Erweiternd dazu stellen Besucher (z.B. medizinisches und therapeutisches Personal, Handwerker, andere Dienstleister...) einen weiteren zu berücksichtigenden Faktor im sozialen Leben des Leistungsberechtigten dar. Daher ist notwendig, dass alle Akteure, die mit den Leistungsberechtigten in Kontakt sind, auch über die aktuellen Entwicklungen im Gewaltschutz der Einrichtung informiert und handlungsfähig sind. Leistungsberechtigte mit hohen pädagogischen und/oder pflegerischen Bedarfen sind in vielen Fällen auf ein hohes Maß an pädagogischen und/oder pflegerischen Assistenzleistungen sowie darüber hinaus gehenden unterstützenden Maßnahmen angewiesen. In diesen zum Teil sehr engen Situationen spielt der Umgang mit Nähe und Distanz von beiden Seiten eine große Rolle. Um einen sicheren Umgang mit diesen teilweise (körper-)nahen Tätigkeiten zu schaffen, kann ein Verhaltenskodex seitens des Leistungserbringers mit den Mitarbeitenden und Leistungsberechtigten auch individuell vereinbart werden. Medizinische, pflegerische, therapeutische Behandlungen und Teilhabeleistungen erfolgen auf

Grundlage fachlicher Erwägung unter Berücksichtigung der Selbstbestimmung, Intimsphäre und Teilhabe.

4. Empfehlungen zum Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe

Nachfolgend werden wichtige Aspekte zur Schaffung eines einheitlichen Orientierungsrahmens zur Erstellung, Implementierung und Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten für Leistungserbringer der EGH dargestellt.

4.1. Zielsetzung von Gewaltschutzkonzepten

Ziel von Gewaltschutzkonzepten ist es, Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und das Vorgehen bei Gewaltereignissen (Intervention) spezifisch, verbindlich und transparent für den jeweiligen Leistungserbringer zu regeln. Dabei beschreibt die Präventionsstrategie wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalthandlungen auf Ebene der Organisation, der Kultur und auf Seiten der Beteiligten. Das Interventionskonzept gibt darauf aufbauend allen Beteiligten (Leistungsberechtigten⁴, dem Personal, Dritten⁵) Orientierung und Sicherheit, wie mit Gewaltvorfällen und Verdachtsfällen konkret zu verfahren ist.

Für eine gelingende Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten bedeutet das auch, dass die darzustellenden Strukturen und Prozesse konkret und überprüfbar beschrieben werden. Das gesamte Gewaltschutzkonzept muss darauf ausgerichtet sein, jegliche Form von Gewaltausübung im Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Leistungserbringers zu verhindern und angemessene Vorgaben zu machen, wie mit Gewaltvorfällen konkret zu verfahren ist.

Die Entwicklung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes zielt somit darauf ab, einrichtungs- und dienstleistungsspezifisch

⁴ Mit Leistungsberechtigte sind die Personen gemeint, die Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX erhalten. Wenn leistungsberechtigte Menschen gewalttätige Handlungen ausüben, kann dies häufig auf das jeweilige Behinderungsbild zurückgeführt werden. Dabei wird oft auch die Begrifflichkeit des besonders herausfordernden Verhaltens (Selbst- und fremdgefährdendes Verhalten) verwendet und ist daher in der Ursächlichkeit nicht mit gewaltausübenden Verhaltensweisen durch andere Personengruppen gleichzusetzen. Für die einzureichenden Gewaltschutzkonzepte ist es daher von besonderer Bedeutung, den Umgang mit Gewalthandlungen durch Leistungsberechtigte aufgrund unterschiedlicher Ursächlichkeiten differenziert darzustellen.

⁵ „Dritte“ Personen können (Familien-)Angehörige, Freunde oder Bekannte der betroffenen Person oder auch Personen von kooperierenden Dienstleistern oder anderen Leistungserbringern sein.

- Gewalthandlungen im Zuständigkeitsbereich von Leistungserbringern der EGH zu vermeiden,
- den Gewaltschutz in den Strukturen der Leistungserbringer verbindlich zu verankern sowie
- Handlungssicherheit bei akuten Gewaltsituationen und Verdachtsfällen zu bieten.

4.2. Bezugsebene von Gewaltschutzkonzepten

Nach § 37a Abs.1 SGB IX haben Leistungserbringer von Leistungen der EGH geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen zu erbringen. Eine geeignete Maßnahme ist insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistung zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts. Alle Leistungserbringer, die eine Leistungsvereinbarung mit dem Leistungsträger nach §§ 125 SGB IX abgeschlossen haben, sind verpflichtet, ein Gewaltschutzkonzept für die jeweilig vereinbarte Leistung einzureichen. Spezifika in der Leistungserbringung (z.B. auch mehrere Standorte eines Dienstes) sind so zu berücksichtigen, dass das Gewaltschutzkonzept konkret und überprüfbar (auch) sich auf die Leistungserbringung vor Ort bezieht.

Grundsätzlich ist es möglich auch Konzepte auf Ebene von Leistungserbringern vorzuhalten. Voraussetzung dafür ist, dass passgenaue Bezüge – und somit konkrete und überprüfbare Angaben – auf die jeweilige Leistung in Vertiefungsteilen des Konzepts dargestellt werden.

4.3. Definition und Umfang

Im Gewaltschutzkonzept ist darzulegen, wie jede Form und Intensität (grenzverletzend, übergriffig, strafrechtlich relevant) von Gewalt zu vermeiden, darauf zu reagieren und damit umzugehen ist. Zu der Definition von Gewalt siehe Gliederungsnummer 2.

4.4. Konstellationen von Gewaltereignissen

Nach § 37a Abs.1 SGB IX sind Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen durch Leistungserbringer der EGH zu ergreifen. Damit wird deutlich, dass Gewaltschutzkonzepte insbesondere auf den Schutz von Menschen mit Behinderungen und solche, die von Behinderung bedroht sind, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder auszurichten sind, da diesen eine spezielle Vulnerabilität und Schutzbedürftigkeit zu Grunde liegt.

Gewalthandlungen können von verschiedenen Akteur:innen ausgehen (Personal, Leistungsberechtigte, Dritte) und unterschiedliche Akteur:innen (Leistungsberechtigte, Fachpersonal) treffen⁶. Gewaltschutzkonzepte müssen diese unterschiedlichen Richtungen von Gewalthandlungen angemessen berücksichtigen.

Oftmals begünstigen das Machtgefälle und die Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Fachpersonal und Leistungsberechtigten das Risiko von Gewalthandlungen gegenüber Leistungsberechtigten.

4.5. Zentrale Elemente von Gewaltschutzkonzepten

Gewaltschutzkonzepte müssen auf verschiedenen Ebenen unterschiedliche Elemente beinhalten, um einen umfassenden Gewaltschutz zu gewährleisten. Diese Elemente werden nachfolgend als Mindestanforderung aufgelistet und beschrieben:

4.5.1 Risikoanalyse

Grundlage und Ausgangspunkt jedwedes einrichtungs- und zielgruppenspezifischem Gewaltschutzkonzepts ist eine partizipativ zwischen dem Personal und den Leistungsberechtigten erarbeitete Risikoanalyse. Diese Risikoanalyse dient dazu, Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen zu identifizieren, die Gewaltvorkommnisse gegenüber Leistungsberechtigten, dem Personal oder auch dritten Personen begünstigen. Es ist systematisch und umfassend nach Bedingungen zu fragen, die potentiell gewaltausübende Akteur:innen nutzen, um Gewalt in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen zu verüben. Gleichzeitig sind bestehende Strukturen und (Arbeits-) Prozesse der Leistungserbringer auf ihre Gefahrenmomente und gewaltfördernde Potentiale zu hinterfragen und kritisch zu reflektieren. Eine geschlechterspezifische Perspektive und die Einbeziehung von gegebenenfalls vorhandenen Frauenbeauftragten ist zu berücksichtigen.

Ein spezieller Fokus ist im Rahmen der Risikoanalyse auf besonders vulnerable Personen zu legen (u.a. Leistungsberechtigte mit eingeschränkten Fähigkeiten, die eigenen Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen).

Das methodische Vorgehen (insbesondere auch der Partizipationsprozess) und die wesentlichen Ergebnisse der Risikoanalyse sind im Gewaltschutzkonzept darzulegen und gezielte Handlungsansätze zur Gewaltprävention und Gewaltintervention in den identifizierten Bereichen für den jeweiligen Leistungserbringer abzuleiten und umzusetzen. Ergänzend ist im Gewaltschutzkonzept darzulegen, in welchem zeitlichen

⁶ Dabei ist zu berücksichtigen, dass derartige Handlungen auch innerhalb einer Akteur:innengruppe stattfinden können.

Rhythmus (z.B. einmal jährlich) und zu welchen Anlässen konkret die Risikoanalyse erneuert durchgeführt und überprüft wird, ob die ergriffenen Maßnahmen greifen.

4.5.2 Leitbild und Haltung

Zentral ist es anzuerkennen, dass Gewalt auch in der eigenen Einrichtung geschehen kann. Ein Gewaltschutzkonzept muss diese Anerkennung beinhalten. Gewaltrisiken dürfen nicht tabuisiert und Gewaltvorkommnissen muss konsequent nachgegangen werden.

Zielsetzung ist die Etablierung einer leistungserbringerbezogenen Haltung zum Gewaltschutz - mit einem klaren und konsequenten „Nein zu Gewalt“ - welche auch als fester Bestandteil im Leitbild aufzunehmen ist und in der Praxis gelebt werden muss. Dazu gehört:

- die aktive Auseinandersetzung mit dem eigenen Gewaltverständnis einschließlich einer Benennung potentieller Gewaltformen unter Angabe konkreter auf die Einrichtung bezogener Beispiele,
- eine kritische und regelmäßige Überprüfung von leistungserbringerbezogenen Dokumenten (u.a. Regelwerke, Handlungsanweisungen) auf ein gewaltbegünstigendes Potential – insbesondere von struktureller Gewalt – unter Darstellung der genauen Umsetzung dieser Überprüfung und des zu überprüfenden Rhythmus.

4.5.3 Personal

Das Gewaltschutzkonzept kann seine Wirkung nur entfalten, wenn

- a) eine klare Haltung dem Personal gegenüber kommuniziert und gelebt wird,
- b) geeignetes Personal vorgehalten wird,
- c) konkrete personelle Zuständigkeiten bei Gewalthandlungen geregelt sind,
- d) das Personal für den Gewaltschutz umfassend sensibilisiert, informiert und geschult ist und
- e) dem Personal Möglichkeiten zur kritischen Reflektion des eigenen professionellen Handelns ermöglicht wird.

Dazu bedarf es in den Gewaltschutzkonzepten einer konkreten Auseinandersetzung mit den folgenden Teilelementen:

4.5.3.1 Handlungsanweisungen

Das Gewaltschutzkonzept hat konkrete und klare Handlungsanweisungen für das Personal zu beschreiben, welches Verhalten vom Personal erwartet wird. Dies kann z.B. in einem leistungserbringer-bezogenen Verhaltenskodex erfolgen. Inhalt einer solchen Handlungsanweisung bzw. eines solchen Verhaltenskodex ist u.a. die Beschreibung eines angemessenen Nähe- und Distanzverhaltens einschließlich des Körperkontaktes, die Beachtung der Intimsphäre und die erwartete Sprach- und Wortwahl. Die Unterweisung des Personals ist zu dokumentieren.

4.5.3.2 Personalauswahl

Bei der Auswahl des Personals ist im Vorfeld eine Überprüfung von Einstellung und Eignung der Personen hinsichtlich des Gewaltschutzes zu gewährleisten. Dabei ist das wesentliche Ziel, Bewerberinnen und Bewerber über den Gewaltschutzauftrag schon im Bewerbungsverfahren aufzuklären und die deutliche Haltung des Dienstes zu einem umfassenden Gewaltschutz darzulegen. Im Arbeitsvertrag können entsprechend (Zusatz-) Vereinbarungen zum Gewaltschutz verankert werden. Neuen Mitarbeitenden ist das Gewaltschutzkonzept bekannt und zugänglich zu machen.

Im Gewaltschutzkonzept ist außerdem aufzunehmen, dass alle Mitarbeitenden zur regelmäßigen Vorlage eines aktuellen, erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind (§ 124 Abs.2 SGB IX). Das Gewaltschutzkonzept muss daher eine Beschreibung der Prozesse zur Personalauswahl mit Blick auf den Gewaltschutz leisten.

4.5.3.3 Personelle Zuständigkeiten

Das Gewaltschutzkonzept muss geeignete personelle Zuständigkeiten und Ansprechstrukturen für den Gewaltschutz konkret benennen und die Art der effektiven Kommunikation darstellen. Bei der Auswahl der Personen ist darauf zu achten, dass diese fachlich qualifiziert und gleichermaßen in der Lage sind, eine Vertrauensbasis (u.a. Berücksichtigung von genderbezogener- oder kulturellen Aspekten) zu leistungsberechtigten Personen zu schaffen (Vertrauensperson). Die Rollen und Funktionen dieser Personen sind auch in Abgrenzung zur Leitung klar herauszustellen und innerhalb der Einrichtung oder des jeweiligen Angebots offen zu kommunizieren.

Darüber hinaus ist im Gewaltschutzkonzept festzulegen, dass Übergriffe, Grenzverletzungen und alle Formen von Gewalt und Verdachtsfällen zu melden sind, an wen diese zu melden sind bzw. wer alles einzubeziehen ist – sowohl intern als auch extern.

4.5.3.4 Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen

Das Gewaltschutzkonzept lässt sich nur wirksam innerhalb der Einrichtungs- oder Dienstleistungsstruktur umsetzen, wenn das Personal zum Gewaltschutz im Rahmen

des Fortbildungskonzeptes regelmäßig sensibilisiert, geschult und weitergebildet wird. Daher ist durch geeignete Maßnahmen entsprechend Wissen und Handlungskompetenz kontinuierlich zu vermitteln. Die Maßnahmen müssen das Personal in die Lage versetzen, Gewaltsituationen und insbesondere auch gewaltbegünstigende Strukturen zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren. Derartige Maßnahmen sollten – da wo notwendig - auch Wissen zum professionellen Umgang mit Menschen, die besonders herausforderndes Verhalten aufweisen, vermitteln und entsprechend Strategien (u.a. Deeskalationsstrategien) für ein angemessenes Verhalten transportieren.

4.5.3.5 Etablierung einer Reflexionskultur

Im Einklang mit einer leistungserbringer-bezogenen Haltung zur Vermeidung von Gewalt ist es notwendig, dem Personal ausreichend Möglichkeiten zum Austausch auch über schwierige Situationen in einem offenen, fehlertoleranten Format zu ermöglichen. Die Reflexion soll dazu beitragen, gewaltbegünstigende Situationen zu identifizieren und entsprechende Lösungsansätze zu entwickeln. Hierzu sind geeignete Formate strukturell im Gewaltschutzkonzept zu verankern und diese hinsichtlich Umfang, Zielsetzung des Formats und des regelhaften zeitlichen Intervalls zu beschreiben.

4.5.3.6 Beschwerdeverfahren

Das Gewaltschutzkonzept muss darstellen, wie das Beschwerdeverfahren im Umgang mit Gewaltvorkommnissen organisiert ist und im Einklang mit dem Qualitätsmanagement gelebt wird. Dies umfasst auch die Beschreibung, wie (anonymisierte) Beschwerden abgegeben werden können und wie mit Beschwerden umgegangen wird. Zudem muss es beinhalten, wer konkret für die Bearbeitung zuständig ist, wer in die Bearbeitung einbezogen wird (interne Ansprechpersonen, ggf. externe Informations-, Beratungs- und Beschwerdestellen oder Aufsichtsbehörden) und in welchen Fristen Beschwerden zu bearbeiten sind.

Besonders wichtig ist, dass das Beschwerdeverfahren für alle (Leistungsberechtigte, Personal, Dritte wie Angehörige oder Betreuende) niederschwellig zugänglich ist. Beschwerden sind dabei als Möglichkeit zu werten die Organisation weiterzuentwickeln und damit im Sinne einer offenen, fehlerfreundlichen Kultur als Gewinn für die eigene Entwicklung zu beurteilen.

4.5.4 Schulung und Stärkung der Leistungsberechtigten

Das Gewaltschutzkonzept muss nachvollziehbar darstellen, wie, in welcher Form und mit welchen konkreten Maßnahmen die Leistungsberechtigten zum Thema Gewaltschutz sensibilisiert, aufgeklärt und geschult werden. Diese Maßnahmen müssen in einer der oder dem Leistungsberechtigten zugänglichen Form erfolgen (z.B. in Leichter Sprache) und den Leistungsberechtigten niederschwellig zugänglich gemacht werden u.a. durch aufsuchende Angebote und einer aktiven Ansprache. Inhaltlich müssen Themen wie Rechte der Leistungsberechtigten, Formen von Gewalt, Hintergründe und Auswirkungen von Gewalt Teil dieser Schulungen sein. Ergänzend müssen diese dazu zum Erkennen von Gewaltsituationen, der Entwicklung einer angemessenen Reaktion auf diese und das Wissen um Ansprechpersonen/Hilfsangebote innerhalb und außerhalb der Dienstes umfassen.

Eine zentrale Maßnahme ist, die Leistungsberechtigten umfassend über die Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes in einer ihnen verständlichen Form zu informieren und das Gewaltschutzkonzept zur Verfügung zu stellen (z.B. in Leichter Sprache oder einer anderen zu beschreibenden Form, die die Inhalte verständlich transportiert).

Ein weiterer Teil des Gewaltschutzkonzeptes ist es, die Leistungsberechtigten in ihrer Selbstbestimmung zu stärken und Fähigkeiten zur Grenzziehung auf Seiten der Leistungsberechtigten durch geeignete Maßnahmen zu festigen.

Bestehende Vertretungsorgane der Leistungsberechtigten sind im Rahmen ihrer Zuständigkeiten einzubeziehen.

4.5.5 Interventionsstrategie

Das Gewaltschutzkonzept muss eine Interventionsstrategie beinhalten, wie mit (akuten) Gewaltsituationen und Verdachtsfällen um- und in der Folge konkret vorzugehen ist. Dazu bedarf es eines dezidierten Handlungsplans. Dieser Handlungsplan muss schriftlich vorliegen und dem gesamten Personal und den Leistungsberechtigten zugänglich und bekannt sein.

Der Handlungsplan umfasst

- eine Beschreibung des professionellen Handelns in Gewaltsituationen gegenüber allen beteiligten Personen (Betroffene, Ausübende) und die konkreten Handlungsschritte, Verantwortlichkeiten, Melde- und Informationswege; dies betrifft eine Beschreibung des Vorgehens bei Verdachtsfällen gleichermaßen,
- eine detaillierte Dokumentation der Gewaltsituation oder der Verdachtsfälle unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben,

- eine Aufarbeitung und Reflexion von Gewaltsituationen zur Erarbeitung von passgenauen präventiven Maßnahmen und Handlungsansätzen (dazu zählt auch die Beschreibung von möglichen sanktionierenden Konsequenzen gegenüber der gewaltausübenden Person, die Beschreibung der Aufarbeitung von Verdachtsfällen oder unberechtigten Vermutungen),
- in einem besonderen Maße dem Opferschutz und der Nachsorge von Gewaltereignissen; dies umfasst die emotionale Aufarbeitung der Erlebnisse mit den betroffenen Personen, Unterstützung bei der Erstellung von Strafanzeigen, Begleitung eines Antrages auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz,
- die Benennung von einzubeziehenden externen Fachstellen (unter Bereithaltung entsprechender Kontaktdaten).

4.5.6 Kooperationen

Neben den einzubeziehenden externen Fachstellen im Rahmen der Interventionsstrategie und bei akuten Gewaltsituationen ist in dem Gewaltschutzkonzept auch grundsätzlich darzustellen, wie sich der Leistungserbringer - im Sinne eines vorbeugenden und nachhaltigen Gewaltschutzes – mit externen Beratungs-, Schutz- und Hilfsangeboten vernetzt. Dabei geht es auch um die Darstellung der Zusammenarbeit mit Blick auf das Fortbildungsangebot zum Gewaltschutz und der weiteren Beschreibung von inhaltlichen Überschneidungen. Auch ist der genaue Austauschprozess zum Thema Gewaltschutz mit den Aufsichtsbehörden zu beschreiben.

4.5.7 Entwicklung und Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes

Die Entwicklung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes liegt in der Verantwortung der Führungs- und Leitungskräfte des jeweiligen Leistungserbringers. Die Leitungskräfte sind gefordert, Gewaltschutzkonzepte vorzuhalten, geeignete Rahmenbedingungen zu entwickeln und für die Umsetzung und Einhaltung der konzeptionell beschriebenen Vorgehensweisen Sorge zu tragen. § 37 Abs. 2 SGB IX legt den Leistungserbringern die rechtliche Pflicht auf, durch die Implementierung eines Qualitätsmanagements die Qualität der Leistungserbringung fortlaufend zu sichern.

Grundsätzlich gilt es, bei der Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes die Perspektive aller Beteiligten einzubeziehen. Die Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes muss daher in einem partizipativen Prozess unter Einbezug des Personals und der Leistungsberechtigten erfolgen. Vertretungsorgane der Leistungsberechtigten sind im Rahmen ihrer Zuständigkeiten einzubeziehen. Der Prozess ist in einer den Leistungsberechtigten verständlichen Form zu gestalten (bspw. unter Nutzung der Leichten Sprache).

Vertrauenspersonen für den Gewaltschutz sind bei der Erarbeitung mit einzubeziehen. Auch können spezialisierte Fachberatungsstellen in die Erarbeitung einbezogen werden.

Im Vordergrund des Gewaltschutzkonzeptes steht der Schutz der leistungsberechtigten Personen (Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen) im Verantwortungsbereich des jeweiligen Leistungserbringers (d.h. Gewaltereignisse gegenüber Leistungsberechtigten durch das Personal, anderen Leistungsberechtigten, Dritten verhindern). Das Gewaltschutzkonzept ist aber so zu konzipieren, dass alle möglichen Gewalt- und Tatkonstellationen berücksichtigt werden.

5. Möglichkeiten der Leistungsträger auf die Umsetzung des Gewaltschutzes hinzuwirken

Nach § 37a SGB IX ist es Aufgabe der Leistungsträger „im Rahmen der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben“ darauf hinzuwirken, dass „der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird“. Gesetzlicher Auftrag der Leistungsträger ist somit nicht der Gewaltschutz an sich. Gesetzlicher Auftrag der Leistungsträger ist, im Rahmen ihrer originären Zuständigkeit auf die Umsetzung von Anforderungen des Gewaltschutzes in der Leistungserbringung hinzuwirken.

a) Landesrahmenvertrag/ Leistungsvereinbarung

Die Leistungsträger sollten darauf hinwirken, dass im Landesrahmenvertrag oder in der Leistungsvereinbarung konkrete Maßnahmen, die dem Gewaltschutz dienen, als verpflichtend vereinbart werden. So sollten Vereinbarungen zur Übersendung von Gewaltschutzkonzepten getroffen werden. Auch ist denkbar, dass die datenschutzkonforme Meldung von Gewaltvorfällen durch den Leistungserbringer erfolgt.

b) Beschwerdebearbeitung/ Meldung von Gewaltvorfällen

Zur Bearbeitung von Beschwerden und zur Bearbeitung besonderer Vorkommnisse sollten Leistungsträger ein standardisiertes Verfahren mit klaren Bearbeitungsfristen und eindeutigen Standardsetzungen haben. Eindeutige Standardsetzungen sind zum Beispiel

- ein klares Bekennen dazu, dass jede Beschwerde ernst zu nehmen ist und
- auch anonyme Beschwerden bearbeitet werden.

c) Zusammenarbeit mit den Ordnungsbehörden

Ein guter Austausch mit den Ordnungsbehörden ist eine wichtige Basis für den Gewaltschutz. Um diesem Anliegen bestmöglich gerecht zu werden, empfiehlt sich die Erarbeitung von Formaten zur Zusammenarbeit und zum Austausch mit den Ordnungsbehörden.

- d) Prüfung der Umsetzung des Gewaltschutzkonzepts im Rahmen (anlassunabhängiger) Qualitätsprüfungen

Die Prüfung von Gewaltschutzkonzepten kann im Rahmen von Qualitätsprüfungen nach § 128 SGB IX erfolgen.

- e) Sanktionsmöglichkeiten der Leistungsträger

Nicht alle Landesrahmenverträge beinhalten Sanktionsmöglichkeiten für den Leistungsträger im Falle einer Nichterfüllung des § 37a SGB XI. Sanktionsmöglichkeiten ergeben sich aber bereits unmittelbar aus dem Gesetz. Die in § 129 SGB IX genannte Voraussetzung für eine Kürzung der Vergütung ist, dass ein Leistungserbringer seine gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen ganz oder teilweise nicht einhält. Allerdings ist über die Höhe des Kürzungsbetrags Einigung zu erzielen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Schiedsstelle. Sollte der Leistungserbringer seine gesetzlichen Verpflichtungen nicht einhalten und sind dadurch Leistungsbe-rechtigte zu Schaden gekommen oder sind gravierende Mängel bei der Leistungser-bringung vorhanden, kann in letzter Konsequenz eine außerordentliche Kündigung der Vereinbarung gemäß § 130 SGB IX die Folge sein.