

Institutionelles Schutzkonzept des Christlichen Sozialwerks gGmbH, Dresden

2. Schutz vor physischer und psychisch-emotionaler Gewalt

2.1. Definition physischer und psychisch-emotionaler Gewalt

Als **physische (körperliche) Gewalt** gelten alle Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit einer Person. Sie umfasst alle Formen von Misshandlungen: schlagen, schütteln (von Babys und kleinen Kindern), stoßen, treten, boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, mit den Fäusten oder Gegenständen prügeln, mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, (mit Zigaretten) verbrennen, Attacken mit Waffen usw. bis hin zum Mordversuch oder Mord.

Körperliche Gewalt kann zu sichtbaren und unsichtbaren Verletzungen führen. Sichtbar sind zum Beispiel blaue Flecken (Blutergüsse, Hämatome), Kratzer oder Knochenbrüche, „unsichtbar“ sind beispielsweise eine Gehirnerschütterung oder innere Blutungen. Körperliche Gewalt kann auch zu seelischen Verletzungen führen.¹

Psychische (auch: seelische, emotionale) Gewalt zielt auf die Gefühle und Gedanken des Opfers, auf sein Innerstes, auf Kopf, Herz und Seele. Psychische Gewalt ist ein Angriff auf die Selbstsicherheit und das Selbstbewusstsein eines Menschen. Wer psychische Gewalt ausübt, will sein Opfer kleinmachen, demütigen, verstören und/oder verängstigen – und Kontrolle und Macht über den Menschen gew*innen.²

Auf emotionaler Ebene ausgeübte Gewalt ist schwerer zu identifizieren als körperliche Misshandlung. Sie ist daher seltener Gegenstand der Forschung und öffentlicher Diskussion.

Das Spektrum psychischer Gewalthandlungen ist jedoch sehr umfangreich, die Narben sind meist schwer zu heilen:

- Isolation und soziale Gewalt zielen darauf ab, die betroffene Person zu isolieren (z.B. durch ein Kontaktverbot zur Familie oder zu Freund*innen, das Einsperren zu Hause, das Absperren des Telefons usw.). Bei Kindern zählt zu diesem Bereich auch der Liebesentzug.
- Drohungen, Nötigungen und Angstmachen sind häufige Formen von psychischer Gewalt. Auch die Androhung, Dritte zu verletzen (Verwandte, Haustiere, ...) wird eingesetzt, um bestimmte Ziele zu erreichen. Durch Drohungen und Angstmachen „erübrigt“ sich oft die Anwendung von physischer Gewalt, da die Angst davor bereits einschüchternd wirkt.
- Beschimpfungen, Abwertungen und Diffamierungen dienen der Zerstörung des Selbstwertgefühls des Opfers und seiner/ihrer geistigen Gesundheit. Mit der Zeit wird der Glaube an den eigenen Wert, die Identität und die eigenen Empfindungen, an Rechte oder Wahlfreiheit, zerstört. Zu dieser Form der Gewalt gehört z.B. das Lächerlichmachen in der Öffentlichkeit durch beleidigende und abfällige Äußerungen. Sehr häufig werden Behauptungen aufgestellt wie: der Mensch sei verrückt oder psychisch krank, bilde sich etwas ein, sei selbstmordgefährdet, etc. Diese Äußerungen werden oft benutzt, um von den eigenen Taten abzulenken und das Opfer „zum Problem zu machen“.

¹ Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (Hg.) (o.A.), Körperliche (physische) Gewalt, [Körperliche \(physische\) Gewalt \(bayern-gegen-gewalt.de\)](https://www.bayern-gegen-gewalt.de) (Zugriff: 25.05.2021).

² Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (Hg.) (o.A.), Psychische Gewalt, [Psychische Gewalt \(bayern-gegen-gewalt.de\)](https://www.bayern-gegen-gewalt.de) (Zugriff: 25.05.2021).

- Belästigung und Terror, wie z.B. ständige Anrufe, Anrufe mitten in der Nacht, Drohbriefe, Bespitzelung und Verfolgung am Arbeitsplatz und zu Hause („Stalking“ genannt).³

2.2. Prävention physischer und psychisch-emotionaler Gewalt

Im CSW beschäftigen wir uns schon seit einigen Jahren intensiv mit dem Thema Gewalt. Am Anfang stand der von Mitarbeitern angemeldete Bedarf nach Schulungen zu diesem Thema. Der Grund lag in ihren zunehmenden Gewalterfahrungen in verschiedenen Betreuungskontexten behinderter Menschen.

Auf der Suche nach einem einfach und praktikabel anzuwendenden Konzept mit systemischem Ansatz fanden wir das Systemische Aggressionsmanagement (SAM) von sam-concept®. Es basiert auf dem konsequenten Umsetzen einer Haltung des wertschätzenden und ressourcenorientierten Umgangs miteinander. Die Anwendung des Konzeptes beschränkt sich dabei nicht nur auf Klienten. Sie berührt gleichfalls den Kontakt mit deren Angehörigen und Betreuern, den zwischenmenschlichen Umgang in Teams sowie den ganz privaten Bereich eines jeden Mitarbeiters.

SAM ist im CSW nicht nur die Leitlinie für den Umgang mit Gewalt und damit insbesondere mit physischer und psychischer Gewalt. Sie soll insbesondere den präventiven Gedanken stärken, Gewaltsituationen vorzubeugen.

Aus diesem Grund haben alle Mitarbeiter im CSW die viertägige SAM-Grundschulung zu durchlaufen. Neue Mitarbeiter nehmen an dieser Schulung nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit teil. Die Verantwortung hierfür liegt bei den einzelnen Einrichtungsleitungen. Die Bedarfserfassung und die Organisation der jährlich mehrmals stattfindenden Schulungen liegt bei der Stabstelle Qualitätssicherung und -entwicklung.

Mit der Einführung von SAM im CSW gilt es insbesondere dafür zu sorgen, dass die Haltung des wertschätzenden und ressourcenorientierten Umgangs miteinander als die grundlegendste Form der Prävention von Gewalt in allen unseren Einrichtungen Raum greifen kann.

Daraus resultierte die Festlegung, dass Einrichtungsleitungen grundsätzlich auch die auf der SAM-Grundschulung aufbauende Ausbildung zum SAM-Mentor durchlaufen.

Die SAM-Mentorenausbildung steht interessierten Mitarbeitern im CSW offen, die für SAM brennen und als Multiplikatoren in ihren Einrichtungen für ein gewaltfreies Miteinander Verantwortung übernehmen wollen. Die Zustimmung zur Ausbildung erteilt die Einrichtungsleitung.

Die Erwartung des Unternehmens an SAM-Mentoren wurden wie folgt formuliert:

SAM-Mentoren

- sind Begleiter und Vorreiter für SAM in ihrer Einrichtung oder ihrem Team.
- sind kritische Beobachter, Hinweisgeber und Richtungsweiser, die im Vorfeld mögliches Konfliktpotenzial achtsam wahrnehmen und in Abstimmung mit der Einrichtungsleitung Kollegen darauf hinweisen bzw. Denken und Handeln in eine andere Richtung anregen.
- sind neben der Einrichtungsleitung mitverantwortlich für Implementierung und stetige Fortführung des Konzeptes in der eigenen Einrichtung und ggf. der Region.
- können als Ansprechpartner in allen Konfliktsituationen der Einrichtung/des Teams hinzugezogen werden (Koordination durch Einrichtungsleitung). Das betrifft sowohl Konflikte zwischen Klienten, zwischen Mitarbeitern und Klienten, zwischen Mitarbeitern als auch Konflikte mit externen Partnern (Eltern, gesetzliche Betreuer ...).

³ Bundeskanzleramt (Hg.) (2021), Psychische Gewalt, [Psychische Gewalt: gewaltinfo.at](https://www.gewaltinfo.at) (Zugriff: 25.05.2021).

- können bei Entwicklungsfragen, die Menschen mit Behinderung betreffen, hinzugezogen werden (z.B. in Fall- und Teambesprechungen).
- sind mitverantwortlich für die regelmäßige Evaluation der SAM-Konzeption der eigenen Einrichtung.
- sind mitverantwortlich für die Ersteinführung von SAM bei neuen Mitarbeitern vor deren Teilnahme am Grundkurs. Die Koordination liegt dabei bei der Einrichtungsleitung.

Die Weiterentwicklung von SAM im gesamten Unternehmen und die Begleitung der Entwicklung in den Einrichtungen obliegt dem SAM-Steuerkreis. Die Mitglieder kommen aus allen Fachbereichen und Strukturebenen des Unternehmens und treffen sich regelmäßig. Jährlich stattfindende Fachtage für die SAM-Mentoren werden hier inhaltlich vorbereitet. Darüber hinaus besuchen Mitglieder des Steuerkreises jährlich einmal die SAM-Mentoren jeder Einrichtung.

Ziel ist es, SAM als Methode und Haltung in allen Einrichtungen und Diensten des CSW zu leben. SAM soll die Mitarbeitenden und die Klienten permanent zur Schaffung einer Atmosphäre des sensiblen Umgangs miteinander befähigen. Darüber hinaus soll eine gute Fehlerkultur erlebbar gemacht werden (Danke, Fehler!). Dadurch lassen sich Konfliktpotenziale so frühzeitig erkennen, dass Krisensituationen und offene Konflikte (insbesondere Gewalt gegen Sachen oder Personen) nach Möglichkeit gar nicht erst entstehen.

Die Grundlagen des SAM versuchen wir auch, unseren Klienten - ggf. über gestützte Kommunikation – zu vermitteln.

Darüber hinaus werden jährlich für alle interessierten Mitarbeiter Schützen-ohne-Kämpfen-Kurse (SOK) angeboten. Dabei werden Handlungsstrategien zur Prävention, Intervention und Nachsorge angeboten. Es geht in erster Linie um die Vermittlung einer Haltung und nicht um sogenannte Techniken. („Ein nicht geführter Kampf ist ein gewonnener Kampf.“)

Die Regeln des SOK sollen helfen, in bedrohlichen Situationen mit der Angst umzugehen, den Körper wahrzunehmen, Reaktionsweisen zu automatisieren und Angriffe umzulenken, statt sie festzuhalten. Ziel ist es, aufgebaute Vertrauensverhältnisse zu erhalten, Verletzungen zu vermeiden und stets auf achtsame Art und Weise im Dialog zu bleiben.

2.3. Intervention physischer und psychisch-emotionaler Gewalt

Bei der Intervention bei physischer und psychischer Gewalt arbeiten wir natürlich ebenfalls mit SAM bzw. von uns auf dieser Grundlage entwickelten Angeboten.

Für alle gilt das Prinzip: „Stopp (Danke für dein Stopp)“, das als Signal für eine Grenzsetzung verwendet werden soll. Darüber hinaus dient es dem Selbst- und Fremdschutz. Ein Stopp zu respektieren, ist Grundlage für ein gewaltfreies Miteinander.

Als weiteres Prinzip gilt: „Bei Gewalt Petzen erlaubt!“ Dieses Prinzip soll es ermöglichen, dass durch das Einholen von Unterstützung Gewalttaten ganz unmittelbar verhindert werden. Dabei verstehen wir „Petzen“ als Vernetzen gegen Gewalt. Dies steht ganz bewusst im Gegensatz zu alten Konditionierungen wie „Gepetzt wird nicht!“, was häufig als Druckmittel von Tätern benutzt wurde und auch Opfer zum Schweigen bringen sollte.

Für Situationen, in denen das Stopp (noch) nicht wirksam wird, können Mitarbeiter*innen, die bereits an den jährlich stattfindenden Schützen-ohne-Kämpfen-Kursen (SOK) teilgenommen haben, auf die

dort erlernten und ggf. wirksameren Maßnahmen zurückgreifen. In SOK werden Handlungsstrategien zur Prävention und Intervention auf der Grundlage einer achtsamen zugewandten Haltung vermittelt

(siehe unter 2.2). Kurse für „Anfänger“ und „Fortgeschrittene“ werden jährlich für Mitarbeiter*innen des CSW angeboten.

Insbesondere nach Krisensituationen in verschiedenen Betreuungssettings sind Fallbesprechungen nach dem SAM-Gesprächskompass ein wirksames Mittel zur Veränderung von Haltungen und Handlungsstrategien, die sich augenscheinlich nicht bewährt haben.

Hier wurde für eine weiterführende Begleitung und Intervention der Mitarbeiter*innen, Teams und insbesondere der Klienten ein besonderes Angebot im CSW geschaffen – das Kriseninterventionsteam (KIT). Im SAM-Steuerkreis wurde ein sogenanntes KIT-Raster entwickelt, um für Mitarbeiter*innen klar darzustellen, wie bzw. unter welchen Bedingungen KIT in Anspruch genommen werden kann. Darüber hinaus wurde auch die Informationsweitergabe an KIT festgelegt. Beide Dokumente sind für Mitarbeiter zentral (Laufwerk Z) abrufbar.

KIT arbeitet nach einer eigenen Konzeption, nach der vor allem die negativen Folgen der Krise, wie z.B. isolierende Bedingungen, Rückzug oder auch die Herausnahme aus dem gegebenen Lebensumfeld verhindert werden sollen. Es gilt die Krise dort zu lösen, wo sie entstand und andere in der Folge entstehende sekundäre negative Auswirkungen zu vermeiden.

In der Praxis wirkt das Herausnehmen aus bzw. das Verändern der derzeitigen Lebenssituation häufig problemverstärkend. Weitere Krankheitsformen können komorbid entstehen und wirken. Die Problematik und damit die Intervention werden schwieriger.

Mit diesem inhaltlichen Ansatz von KIT sollen die ambulanten Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Auch hier gilt der systemische Ansatz.

Sofern wir an Grenzen stoßen, KIT keinen Erfolg hat und Gewalt fortbesteht, werden auch dienst- und strafrechtliche Konsequenzen geprüft und ggf. eingesetzt. In diesen Fällen gelten die im Abschnitt 3 (sexuelle Gewalt) beschriebenen Ansprechpersonen, Vorgehensweisen und Verfahren.