



Gewaltprävention am Beispiel einer Dienstvereinbarung in Bethel.regional

Christian Janßen

Jura Health Congress 2019, Köln, Sartory Säle

23. Mai 2019

Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege

Christian Janßen (Dipl.-Psych, Psych. Psychotherapeut)
vBS Bethel – Bethel.regional - Karl-Siebold-Weg 9 - 33617 Bielefeld
Tel. 0521-144 5049, mailto: christian.janssen@bethel.de
Internet privat: www.sivus.net

1



Gliederung

1. Wie sieht's aus beim Thema Gewalt?
2. Definition „Gewalt“
3. Womit haben wir es zu tun und Gründe für eine Zunahme
4. Auswirkungen von Gewalt
5. Ebenen der Gewalt
(persönliche, institutionelle, gesellschaftlich-kulturelle, rechtliche Ebene)
6. Was tun - vor der Gewalt?
7. - um Gewalt zu vermeiden?
8. - in der Gewaltsituation?
9. - nach einer Gewalterfahrung?
10. Was können wir weiter tun?
11. - Dokumentation
12. - BGW - Reflexion
13. - Unfallanzeige
14. - Aktivitäten der Interessenvertretung
15. - Weitere Aktivitäten (z.B. DV Gewaltprävention)

Janßen (2019)

2

DV Gewaltprävention



Unfallmeldungen Gewalt

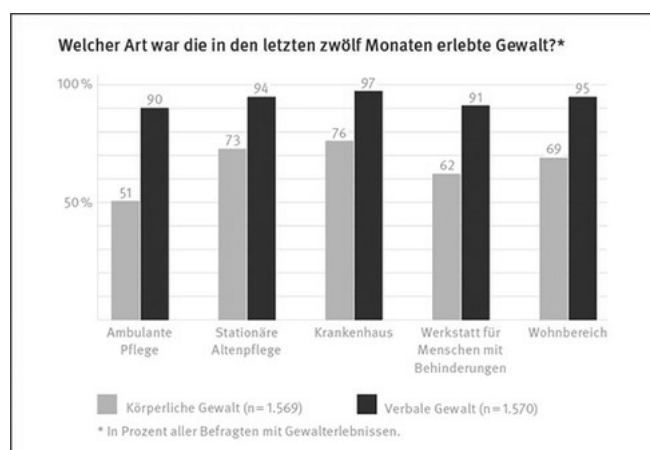
Jahr	Unfallmel- dungen insgesamt	Insgesamt Gewalt	davon schwer	davon sehr schwer
2011	45	26	14	5
2012	124	39	25	5
2013	162	41	33	5

Wir gingen von einer Dunkelziffer aus - u.a. weil eine Unfallmeldung bisher nur bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen geschrieben wird.

Quelle: van Lessen, M., Gewaltprävention: Gewalt und Aggression managen? – Beispiele und Anwendung in der betrieblichen Praxis, Satellitensymposium der BGW zum 12. Pflegefortbildung des Westens in Köln (ehemals JuraHealth Congress, JHC) in Köln, Sartory-Säle am 23.5.2019, Köln, Redaktion Rechtsdepesche, 2. Juni 2019 <https://www.rechtsdepesche.de/gewalt-und-aggression-managen-beispiele-und-anwendung-in-der-betrieblichen-praxis/> [22.5.2020]

3

Zahlen – erlebte verbale und körperliche Gewalt



zit.n Hanssen, A., Übergriffe bei der Arbeit: Noch viel Handlungsbedarf, BGW mitteilungen, 2019, 1, S. 14

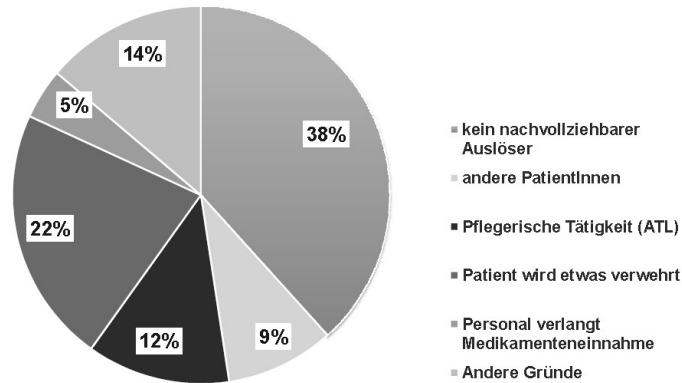
Janßen (2019)

4

Zahlen - Akut-Psychiatrie



Auslöser für fremdaggressives Verhalten



Fernando, S. C., Medizinische Dokumentation, Gewaltvorfälle und Anordnungen von Zwangsmaßnahmen in der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie - Auswertung 2015, Bethel, 2016

Chr. Janßen (2019)

5

Gewalt - Aggression



aggredere (lat.)

**= auf etwas/jemanden zugehen.
herangehen
- oder angreifen**

Aggressio ist also nicht nur Bedrohung,
sondern auch ein Kraftpotential.

Janßen (2019)

6

Definition „Gewalt“



Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Gewalt ist der „Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem **Zwang oder** physischer **Macht** gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, **der** entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit **zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden**, Fehlentwicklung oder Deprivation **führt.**“*

* vgl. Weltgesundheitsorganisation Europa: Weltbericht Gewalt und Gesundheit, Zusammenfassung.
© Weltgesundheitsorganisation, 2003, S. 6
www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf

Janßen (2019)

7

Definition „Gewalt“ - Fortsetzung



In der Praxis kann sich Gewalt im weiteren Sinne

- als körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, Freiheitsentzug, Zerstörung),
- als verbale Gewalt (bspw. Beleidigung, Drohung, Diskriminierung) und
- als strukturelle Gewalt (bspw. organisatorische/gesellschaftliche Strukturen, Lebensbedingungen) zeigen.

Aus fachlicher Sicht muss der Begriff ‚Gewalt‘ differenziert und im Kontext betrachtet werden.

Entscheidend sind nicht nur das Ausmaß erkennbarer Schädigung, sondern auch die empfundene Angst, die erlebte Hilflosigkeit und die Veränderung des Milieus. Die Auswirkungen von Gewalt sind dabei nicht immer unmittelbar sichtbar.

Gewalt ist meistens Ausdruck von Beziehung und hat immer Auswirkungen auf alle beteiligten Menschen.

Janßen (2019)

8

Definition „Gewalt“ - Fortsetzung



Es wird zwischen angedrohter und angewandter Gewalt unterschieden:

Angedrohte Gewalt als

verbale und nonverbale Äußerungen, die Mitarbeitende als Angriff gegen ihre körperliche und/oder seelische Unversehrtheit auffassen (z. B. Androhung von Schlägen, „Ich mach dich fertig!“).

Angewandte Gewalt als

- angewandte körperliche Kraft gegen Personen und/oder Sachen (z. B. Schläge, Zerstörung von Mobiliar) und
- Nötigung Verletzung der seelischen Unversehrtheit (z. B. durch Telefonterror/Stalking, das Angespuckt werden, Drohungen, Mobbing oder Verunglimpfung in sozialen Netzwerken etc.)

Janßen (2019)

9

Definition „Gewalt“ - Fortsetzung



Gewalt kann auch in sexualisierter Form angedroht oder angewendet werden z.B. herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung, nicht-erwünschte Nähe, „auf den Leib rücken“ etc.

Die Auswirkungen von Gewalt sind nicht immer direkt sichtbar. Gewalt durch Klientinnen und Klienten ist immer individuell und subjektiv zu bewerten. D.h. was die eine Kollegin nicht belastet, bewertet ein anderer als gegen sich gerichtete Gewalt.

Gewalt hat jedoch immer auch Auswirkungen auf das Team und die Wohngruppe/Station.

Janßen (2019)

10

Mit was für einer „Gewalt“ haben wir zu tun?



Herausforderndes Verhalten - Auffälligkeiten:

Jeder Mensch braucht Sicherheit, Aufmerksamkeit, Zuwendung Liebe.

Wer von Ihnen möchte in einer WG mit 8 – 15 anderen leben, die sie sich nicht ausgesucht haben?

„Überlebensstrategie“ - Leise oder Laut

Jeder Mensch hat ein Bedürfnis nach Sicherheit. Menschen, die die Welt kognitiv nicht gut „verstehen“ brauchen eine besondere/große Sicherheit.

Ein Lernprozess:

Wie kann ich bei den wenigen Mitarbeitenden an Aufmerksamkeit / Zuwendung kommen?

„Ich mach einen auf Laut und die MA springen!“

Problem der negativen Verstärkung:

Sie kümmern sich, aber sind genervt.

Oder:

„Gewalt“ = „Ich will Ruhe“ – die Umwelt „Ruhigstellen“

Janßen (2019)

11

Mit was für einer „Gewalt“ haben wir zu tun?



Frage: Welche subjektive Logik liegt hinter einem Verhalten?

- Oft kann man hinter einem nicht nachvollziehbaren Verhalten, subjektiv nachvollziehbare und logische Zusammenhänge finden:
 - z.B. die „Überlebensstrategie“
 - der Versuch Sicherheit zu schaffen
 - oder eine Reaktion auf Einengung oder Fremdbestimmung - Leise oder Laut
- **Es geht daher um das Verstehen dieser z.T. unbewussten Gründe.**

Beispiele:

Impulsdurchbrüche

(z.B. bei geistiger Behinderung oder psychotische Störungen

Es gibt Entwicklungsphasen und Störungen, bei denen die Steuerungsfähigkeit eingeschränkt ist.

Autismusspektrumsstörungen

Störung der Informationsverarbeitung zeigt sich häufig in einer Reizüberflutung:

„Ich will Ruhe“ – die Umwelt „Ruhigstellen“ = erscheint als „Gewalt“

Janßen (2019)

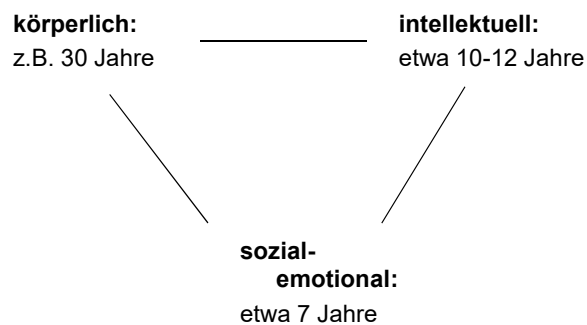
12

Unterschiedliche Entwicklung in wichtigen Persönlichkeitsbereichen



Der Entwicklungsstand in verschiedenen Bereichen „fällt“ auseinander:

Beispiel: Frau, 30 Jahre, „Geistige Behinderung“



Janßen (2019)

13

Mit was für einer „Gewalt“ haben wir zu tun?



Traumatisierungen

- Ein eigenes Thema.
- Viele Menschen mit Behinderung haben Gewalt erlitten (von Vätern, Müttern, Pflegern, Mitbewohnerinnen ...)
- Geschlechtertrennung in Wohnheimen der 70er Jahre mit 60 bis 80 Männern

psychotische Zustände

Phasen der Unfähigkeit, sein Verhalten zu steuern. Getrieben sein.

Intoxikation bzw. fehlende Medikation, Medi-Änderungen

Janßen (2019)

14

Mit was für einer „Gewalt“ haben wir zu tun?



Außerdem

- sind Einschränkungen des Handlungs- und freien Bewegungsspielraumes der KlientInnen bedeutsam, die das Gewaltpotenzial in Einrichtungen und Diensten beeinflussen.
- Auch die Mitarbeitenden sind in diesem Zusammenhang „Gewalt“ ausgesetzt: durch Dienstpläne, immer häufiger Dienste allein. Das Teamklima, Auseinandersetzungen untereinander oder mit der Leitung haben Auswirkungen auf die Gruppe und die begleiteten Menschen.
- Gewalt kann sein, was subjektiv als Grenzüberschreitung erlebt wird: bspw. Heino über Einrichtungslautsprecher.
- Wenn mir ein Bewohner in den Hintern kneift, hat das vielleicht keine Bedeutung für mich, wenn er es bei der Kollegin macht, kann es sexualisierte Gewalt sein.

Janßen (2019)

15

Gründe für eine Zunahme von Gewalt gegen Mitarbeitende



Heime hatten bis vor Jahren häufig - immer wieder kritisiert – eine Größe von 60 Plätzen und mehr. Heute bewilligte Einrichtungen sind mit max. 24 Plätzen deutlich kleiner konzipiert.

Diese sozialpolitisch notwendige Entwicklung hat aber auch zur Folge, dass im Notfall kaum Kolleginnen aus Nachbargruppen zur Stelle sind - auch in Notsituationen ist die Mitarbeiterin auf sich alleine gestellt.

Janßen (2019)

16

Gründe für eine Zunahme von Gewalt gegen Mitarbeitende



Die Forcierung ambulanter Betreuung hat zur Folge, dass Menschen mit leichten Behinderungen und Störungen aus der stationären in die ambulante Begleitung wechseln (Begrifflichkeit 2 Jahre vor BTHG).

In der Einrichtung bleibt dann jedoch „Der harte Kern“ zurück. Eine Folge, auf die auch schon früher einmal von Fachleuten hingewiesen wurde (z.B. Jantzen, 1990, Bradl, 1993), als noch der Aufbruch anstand.

In Verbindung mit der Beobachtung, dass die Menschen, die heute in stationäre Betreuung aufgenommen werden, deutlich schwerere Störungen oder komplexe Behinderungen und damit einen größerem Unterstützungsbedarf haben als früher, hat diese Entwicklung eine Verschärfung der Versorgungssituation in Einrichtungen zur Folge.

Janßen (2019)

17

Weitere Gründe für eine Zunahme von Gewalt gegen Mitarbeitende



Realen Kostensteigerungen insbesondere im Personal wird seit 1995 kostenträgerseitig mit einer unzureichenden Deckelung der Leitungen begegnet. Ausgelöst durch eine neoliberale Steuerpolitik des Bundes hat sich die finanzielle Situation der Länder und Kommunen seitdem verschärft. Außerdem werden sozialpolitisch richtige Maßgaben kostenträgerseitig als Maßnahmen zur „Kostendämpfung genutzt und z.B. Tarifsteigerungen vom LWL nur teilweise refinanziert (LWL, 2015).

Folgen:

- Arbeitsverdichtung in den Einrichtungen,
- ein größerer Anteil von Beschäftigten alleine im Dienst.

Janßen (2019)

18

Auswirkungen einer Zunahme von Gewalt gegen Mitarbeitende



- häufigeres / längeres Fehlen von Mitarbeitenden (Krankenstand),
- Sinken der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfreude,
- Rückgang des Engagements
- sowie steigende Kosten (z.B. für Lohnfortzahlung, Ersatzkräfte und deren Einarbeitungszeit etc.)
- oder Qualitätseinbußen.

... und jetzt kommt das Bundesteilhabegesetz – BTHG – die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass es zu Verschlechterungen in der Betreuung führt: weniger Personal, Arbeitsverdichtung, mehr Hilfskräfte (Stichworte: externer Vergleich, „Effizienzrendite“, Tariftreuregelung, „anderes Personal“, eingeschränkte Übernahme von Pflegeleistungen ...).

Janßen (2019)

19

Ebenen der Gewalt



Persönliche Ebene

Persönliche Gewalt ist die direkteste Form der Gewalt.

- z.B. Körperverletzungen (d.h. die Verletzung der körperlichen Unversehrtheit wie Schlagen, Festhalten, kalt duschen,
- psychische Gewalt, die sich auf die psychische Integrität einer Person richtet (wie Ignorieren, Schweigen, Beleidigung, Spott, Drohung und Einschüchterung, Vernachlässigung),
- „sexualisierte Gewalt“: sexuell gefärbte Verhaltensweisen häufig gegenüber Frauen, die die persönliche Grenze überschreiten und als unangenehm, herabwürdigend und sexuell belästigend empfunden werden.
- die Demonstration von Macht.
- Mobbinghandlungen sind ebenfalls auf der persönlichen Ebene wirksam, wie auch Diskriminierung insbesondere von Frauen oder Kolleginnen und Kollegen mit ausländischen Wurzeln.

Janßen (2019)

20

Ebenen der Gewalt



Persönliche Ebene

Pädagogische und therapeutische Maßnahmen

- z.B. das unflexible Durchsetzen von Regeln oder
- die unreflektierte Verwendung unangenehmer bzw. der Entzug angenehmer Reize (wie die Streichung einer Freizeitaktivität),
- Therapeutisierung ohne klare Begründung,
- die Verwendung von auf Gewalt und Zwang beruhender Methoden (z.B. Festhaltetherapie) oder
- die Gabe von Medikamenten ohne ärztliche Verordnung oder von Bedarfsmedikation ohne Notfall).

Janßen (2019)

21

Ebenen der Gewalt



Institutionelle Ebene

„legalisierte“ Gewalt in Einrichtungen und Diensten

- z.B. Fixierungen oder das Einschließen auf der Basis gerichtlicher Entscheidungen
- Menschen, die in Heimen leben, sind darüber hinaus in besonderem Maße von Fremdbestimmung betroffen.
- Rahmenbedingungen, sogenannte Sachzwänge oder
- Personalinteressen, die die Lebensgestaltung der begleiteten Menschen einschränken.

Die institutionelle Ebene spiegelt die grundlegende Tatsache von Macht und Abhängigkeit in der Betreuung wieder.

Janßen (2019)

22

Ebenen der Gewalt



Gesellschaftlich-kulturelle Ebene

Das sind die Auswirkungen gesellschaftspolitischer Entscheidungen und Entwicklungen:

- z.B. die Folgen langjähriger Heimaufenthalte ebenso wie andere gesellschaftliche Aussonderungsprozesse außerhalb der Heimbetreuung (vielfältige Ab- und Ausgrenzungen, Klagen gegen behinderte Menschen in der Nachbarschaft o.ä.).
- Die jahrzehntelange Verschlechterung der Refinanzierungsbedingungen ist ebenfalls im gesellschaftlichen Zusammenhang zu nennen. Die hiermit verbundene Reduzierung der Personalschlüssel hat aktuell reale, nicht mehr zu übersehende Folgen für die Menschen, die Betreuung erhalten wie auch für die, die sie ausführen.

Janßen (2019)

23

Ebenen der Gewalt



Rechtliche Ebene

Auf der rechtlichen Ebene lassen sich zwei Aspekte unterscheiden:

- Auf der einen Seite kann jede Person das Recht auf persönliche Notwehr geltend machen.
Bürgerliches Gesetzbuch, BGB § 227
Abs. 1: "Eine durch Notwehr gebotene Handlung ist nicht widerrechtlich",
Abs. 2: "Notwehr ist diejenige Verteidigung, welche erforderlich ist, um einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwenden".
- Andererseits dürfen die getroffenen Maßnahmen nicht unverhältnismäßig sein.
Die Verhältnismäßigkeit der Mittel wird ggfls.. gerichtlich überprüft..

Janßen (2019)

24

Was tun - um Gewalt zu vermeiden?



Krisenplan

Krisenplan

- **Auslösende Situationen** (Phase I) → Auflistung identifizierter Situationen; Ziel: Stimulus-Kontrolle, Löschung, Vermittlung von Kompetenz und Copingstrategien (Anwendbar auch in Phase II; zusätzlich psychotherapeutische, heilpädagogische Maßnahmen)

Verbale und körperliche Deeskalationstechniken (Phase I-V)
(Körperliche Techniken nur bei Angriff der zu deeskalierenden Person)

- **Objektive Anzeichen** (individuelle physiologische Stressmerkmale):
Körper →
Sprache →
Kognitiv →
- **Wichtig:** z. B. Körperberührung möglich (ja/nein), andere individuell zu berücksichtigende Aspekte
- **Anweisung/Kommunikation/Interaktion:** Signalfunktion!
Initiierung von Routineabläufen!
- **Wenn Anweisung nicht befolgt wird:** je nach Vereinbarung!
- **Bearbeitung:** evtl. Begleitung durch Phase V; nach Phase V Zeit zur Besprechung (Phase VI) des Krisenplans vereinbaren (Was hat Ihnen gefehlt? Was können wir besser machen?)
- **Genaue Dokumentation:** ABC-Bogen → Auslöser, Verlauf

Janßen (2019)

Schanze, 2014, S.440

25

Was tun - vor der Gewalt?



Maßnahmen im Zusammenhang mit Gewalt im Betreuungsalltag Vorbeugung von Gewalt: Was können wir tun vor der Gewalt?

Alle im Folgenden genannten Maßnahmen dienen dazu, die Entstehung von Gewalt zu verhindern:

- Kontinuität und Verlässlichkeit in der Beziehungsarbeit schaffen und aufrechterhalten,
- gewaltfördernde Tagesstruktur und Rahmenbedingungen soweit möglich ändern,
- im Vorfeld in einem Teamgespräch festlegen, was im Notfall zu tun ist,
- aus vorliegenden Erfahrungen lernen.

Janßen (2019)

26

Was tun - vor der Gewalt?



Vorbeugend im Team:

- die **Alarmzeichen** wahrnehmen und erkennen lernen,
- „**bewährte Umgangsweisen**“ mit jeder/m BewohnerIn/KlientIn zusammenstellen,
- Hilfe Dritter im Bedarfsfall absprechen,
- **Reflexion** der KollegInnen über den eigenen Umgang mit Gewalt.

Im Kontakt:

- laut, einfach und ruhig sprechen,
- klare Grenzsetzung: „bis hierhin und nicht weiter“ und mögliche Konsequenzen aufzeigen,
- Personen einschalten, die einen guten Kontakt haben,
- eigene Angst nicht verstecken, sondern der BewohnerIn mitteilen und bitten, das Verhalten aufzugeben, weil es Angst auslöst,
- Ich Botschaften senden: vielleicht weiß die BewohnerIn nicht, wie das Verhalten auf mich wirkt.

27

Janßen (2019)

Was tun - um Gewalt zu vermeiden?



De-Eskalation: Was kann ich tun, um Gewalt zu vermeiden bzw. sie zu reduzieren?

Droht eine Situation zu eskalieren, geht es um konkrete Reaktionsmöglichkeiten für Mitarbeitende, dieser zu begegnen.

Folgende Handlungsoptionen lassen sich dabei in Abhängigkeit von beteiligten Personen, der Situation und auch der Befindlichkeit der Mitarbeitenden beispielhaft nennen:

- früh einschreiten, Situation unterbrechen,
- Person ablenken (z.B. Zigarette, Kaffee, Themenwechsel: „Ach, hilfst Du mir mal?“)
- Signalisieren: „Ich seh Dich“, „Ich bleibe bei Dir“,
Die Erregung verbalisieren: „Ich seh´, Du bist ganz aufgeregt“
Reden, Verständnis zeigen, Zuwendung geben,
Kompromisse verhandeln.

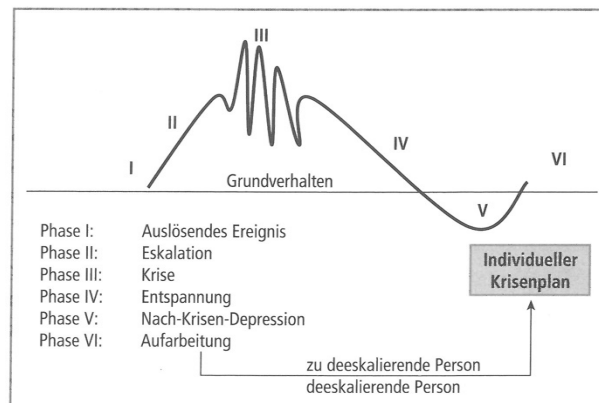
28

Janßen (2019)

Was tun - um Gewalt zu vermeiden?



Krisenplan Deeskalation (n. Breakwell, 1997)



Janßen (2019)

Schanze, 2014, S.429 29

Was tun - um Gewalt zu vermeiden?



Deeskalationstrainings

die individuell oder teambezogen Möglichkeiten zur Entspannung eskalierender Situationen vermitteln wie z.B.

- KUGA und PUGA der BGW (Fuchs, 2001, BGW, 2007),
- PART (Smith, 1997) und
- Studio 3 (Smith, 1997) oder
- Prodema (Peller, 2010).

Diese Trainings bieten auch das Erlernen von Abwehrtechniken.

Janßen (2019)

30

Was tun - in der Gewaltsituation?



Die eigene Sicherheit steht an erster Stelle!

- internen Notruf absetzen
- Raum und genügend Abstand lassen, die Person nicht unterdrücken und einengen, um ihr das Gefühl eines eigenen Handlungs- und Bewegungsspielraums zu geben,
- den Ernst aus der Situation nehmen z.B. durch eine Kapitulation: „Du schaffst uns alle“,
- Umfeld beachten: andere zum Verlassen des Raumes veranlassen,
- gefährliche Gegenstände entfernen,
- sich in die Situation der BewohnerIn einfühlen, um sie in Worte zu kleiden,
- keine bedrohliche, sondern eine friedliche Körperhaltung zeigen,
- körperlich: z.B. den Raum verlassen oder die BewohnerIn aus dem Raum bringen,

Janßen (2019)

31

Was tun - in der Gewaltsituation?



und:

- Polizei rufen
- PsychKG:
richterlichen Einweisungsbeschluss in die Psychiatrie wegen Selbst- und Fremdgefährdung erwirken

Janßen (2019)

32

Was tun - nach der Gewalterfahrung?



Für alle betroffenen Mitarbeitenden muss gewährleistet sein, dass sie kurzfristig aus der belastenden Situation herausgenommen werden (können).

Für den Umgang nach Gewaltereignissen sollten Eckpunkte in der Einrichtung verabredet werden:

- Mitarbeitende haben grundsätzlich ein Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Gewaltereignissen.
- Für alle Mitarbeitenden stehen intern AnsprechpartnerInnen zur Koordination sowie zur weiteren Betreuung und Beratung zur Verfügung.
- Alle betroffenen Mitarbeitenden haben nach einem psychisch belastenden Gewaltereignis die Möglichkeit zu einem Gespräch mit einer Person ihrer Wahl. Darüber hinaus findet eine Bearbeitung in Teamgesprächen statt.

Janßen (2019)

33

Was tun nach der Gewalterfahrung?



Eine weitere Festlegung könnte lauten:

- Der/die Betroffene ist von jeglicher Verantwortung und Betreuungsarbeit gegenüber der gewaltausübenden Person zu entbinden. Es sei denn, der/die Mitarbeitende wünscht diese Entbindung nach einem Gespräch mit der Leitung/Team ausdrücklich nicht (dann sollte die gewaltausübende Person hinzu gebeten werden). Dieses Gespräch sollte dokumentiert werden.

All diese Punkte können durch Geschäftsführung und Betriebsrat in einer „Betriebsvereinbarung Gewaltprävention“ festgeschrieben werden.

Janßen (2019)

34

Was können wir weiter tun? - Dokumentation



Abschließend ist es erforderlich, dass die Leitung eine Gefährdungsbeurteilung „Gefährdung durch Menschen“ durchführt bzw. die vorhandene überprüft und anpasst. Die GBU sollte mit den Mitarbeitenden in (einem) Teamgespräch(en) erarbeitet und die Erkenntnisse nach dem Gewaltereignis mit ggf. veränderten Maßnahmen dokumentiert werden.

Die Dokumentation von Gewaltvorgängen im Betrieb und den abgeleiteten Maßnahmen dient der betrieblichen Prävention.

D.h. es geht darum, aus Gewaltvorgängen zu lernen:
„Was können wir beim nächsten Mal besser machen?“

Eine Systematik dient dazu, Handlungshilfen für die Mitarbeitenden sowie präventive Maßnahmen in für das jeweils betroffene Team und als Anregung für die Einrichtung insgesamt zu entwickeln.

Janßen (2019)

35

Was können wir weiter tun?



Besondere Maßnahmen

Wiedergutmachungsvereinbarungen mit dem Klienten / der Klientin können aus pädagogischen Gründen bei manchen Menschen mit geistiger Behinderung wirksam sein - ggfls. sollte im Einzelfall deren Einsatz geprüft werden.

Bei Personenschäden

- ggfls. Strafanzeige durch die betroffene Mitarbeitende.
- Bei schwerer Körperverletzung und/oder sexueller Belästigung erfolgt eine Information an die Staatsanwaltschaft (zur Nachverfolgung eines Offizialdeliktes) oder ggf. Strafanzeige durch die zuständige Führungskraft.

Bei Sachschäden

- ggfls. ist Anzeige wegen des dem/der Mitarbeitenden zugefügten Sachschadens zu prüfen.
- ggfls. ist Anzeige wegen eines dem Eigentum des Trägers zugefügten Sachschadens zu prüfen.

Janßen (2019)

36

Ist eine Strafanzeige möglich und sinnvoll?



Bislang ungelöste Probleme gibt es bei der Erstattung einer Strafanzeige durch den Arbeitgeber:

Eine Anzeige wird je nach Polizeibeamten nicht einmal angenommen („Das gehört doch zu Ihrem Berufsrisiko!“), es kann eine online-Anzeige erstattet werden, um das Problem des direkten Kontaktes zu vermeiden.

„Bei Übergriffen auf Beschäftigte kann es sich auch um eine Straftat handeln. In einer Einrichtung, die Gewalt gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht toleriert, sollte im weiteren Umgang mit dem Vorfall folgerichtig geprüft werden, ob auch eine Strafanzeige gegen den Täter oder die Täterin gestellt wird und zwar durch eine verantwortliche Führungskraft.

Wird die Strafanzeige von der Einrichtung gestellt, wird durch diese institutionelle Reaktion ein betroffener Mitarbeiter oder eine betroffene Mitarbeiterin geschützt und entlastet.“

In: BGW, Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte in Betreuungsberufen, Hamburg, 2016, S.21

Lösung: Mitarbeitende zeigen als Beschäftigte mit Anschrift der Einrichtung an und nicht privat mit ihrer Privatadresse.

Janßen (2019)

37

Was können wir weiter tun? - Weitere Aktivitäten



Aktivitäten in der Begleitung für Menschen mit geistiger Behinderung (2003-2005):

„Die AG gegen Fremdbestimmung und Gewalt hat sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gebildet.

Unser Ziel ist es, im Stiftungsbereich Behindertenhilfe zur Diskussion von Fremdbestimmung und Gewalt beizutragen und einen Austausch anzuregen. Wir bieten kollegiale Beratung.“

Interne Veröffentlichung

- zwei Flyern für Mitarbeitende
- ein Flyer von KlientInnen für KlientInnen.

Janßen (2019)

38

Was können wir weiter tun? - Weitere Aktivitäten



Gewalt ?
Fremdbestimmung?

„Was mach´ ich nur??!“

Gibt´s bei
uns
nicht! ... ???

Maßnahmen
in Gewaltsituationen
- und davor



Gedankenstoß
zum Thema Gewalt der
Arbeitsgruppe gegen Gewalt
und Fremdbestimmung im
Stiftungsbereich
Behindertenhilfe
Janßen (2019)

Gedankenstoß
zum Thema Gewalt der
Arbeitsgruppe gegen
Fremdbestimmung und
Gewalt im Stiftungsbereich
Behindertenhilfe

39

Was können wir weiter tun? - BGW



- Es gibt ein Angebot der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zur psychologischen Fachberatung, das im Team bekannt sein soll und allen betroffenen Mitarbeitenden angeraten wird (BGW, 2013).
- Weitere externe Fachleute (z.B. Notfallseelsorge, Supervision) können zugezogen werden.

Janßen (2019)

40

Was können wir weiter tun? - BGW



Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Flyer: Hilfe nach Extremerlebnissen, Hamburg, 2013
<https://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/bgw-info/TS-FHEX-Hilfe-Extremerlebnisse.html>

BGWinfo

Hilfe nach Extremerlebnissen

Telefonisch-psychologische Beratung für Unfallverletzte der BGW

Ein Angebot der BGW für telefonisch-psychologische Beratung von bis zu fünf Telefontermine à 50 Minuten mit geschulten Psychotherapeutinnen und -therapeuten. So lässt sich zeitnah und ortsunabhängig weiterer Unterstützungsbedarf klären.

<http://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Umgang-mit-Gewalt/Hilfe-fuer-Betroffene/Hilfe-fuer-Betroffene-node.html>

Janßen (2019)

41

Was können wir weiter tun? - BGW



Ansprechpartner der BGW-Stelle Bochum für Hilfe nach Gewalterlebnissen

- Bezirksstelle Bochum
Universitätsstraße 78
44789 Bochum
Telefon: (0234) 30 78 - 64 01
Telefax (0234) 30 78 - 64 19
- Die BGW-Stelle hat eine Liste von PsychotherapeutInnen in der Region :
http://www.dguv.de/landesverbaende/de/med_reha/Psychotherapeutenverfahren/index.jsp

Janßen (2019)

42

Was können wir weiter tun? - Verbandbuch und Unfallanzeige



Eintragung im „Verbandbuch“ oder als „Unfallanzeige“ der gesetzlichen Unfallversicherung:

Jede Verletzung während der Arbeit muss individuell aus versicherungsrechtlichen Gründen für die Berufsgenossenschaft dokumentiert werden (§ 193 SGB VII, z.B. DGUV, 2014, BGW, 2007).

Damit ist auch der Versicherungsschutz der oder des Betroffenen gewahrt. Es geht dabei um alle Verletzungen, die i.d.R. eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen nach sich ziehen.

Dazu gehören auch die psychischen Folgen von Gewalterfahrungen.

Janßen (2019)

43

Was können wir weiter tun? - Verbandbuch



- Mindestens ein Vermerk im Verbandbuch muss immer dann erfolgen, wenn bei einem Vorfall keine Unfallanzeige gestellt wird.
- Es muss nicht zu einem Arbeitsausfall gekommen sein.
Beispiel:
Bisswunden, Kratzwunden werden mit Desinfektionsmittel gesäubert = Eintrag im Verbandbuch.

Janßen (2019)

44

Was können wir weiter tun? - Unfallanzeige



„Unfallanzeige“ der gesetzlichen Unfallversicherung:

Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung, jede Verletzung während der Arbeit, die

- eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen nach sich zieht,
 - oder beim Durchgangsarzt vorgestellt wird
- aus versicherungsrechtlichen Gründen bei der Berufsgenossenschaft angezeigt werden (DGUV, 2014, BGW, 2007).

Das gilt ebenso für die psychischen Folgen von Gewalterfahrungen.

Bei psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit sollte unter der Rubrik „Geschädigtes Organ: Psyche“ eingetragen werden.

Janßen (2019)

45

Was können wir weiter tun? - Unfallanzeige



Empfehlung der BGW zur „Unfallanzeige bei Gewaltvorfällen / Extremerlebnissen“ (2019):

Bei Gewaltereignissen sollte eine Unfallanzeige auch erstellt werden, wenn (zunächst) keine bzw. eine AU bis zur Grenze von drei Tagen erfolgt.

Hier besteht jedoch keine Anzeigepflicht des Arbeitgebers, deshalb sollte die betroffene Person dazu ihr Einverständnis geben.

Janßen (2019)

46

Was können wir weiter tun? - BGW und Amt für Arbeitssicherheit



Interessenvertretungen können nach erfolglosen Versuchen, zu relevanten Gefährdungen gem. ArbSchG mit der Geschäftsführung ins Gespräch zu kommen, folgende Aufsichtsstellen einschalten:

- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
- Amt für Arbeitssicherheit beim zuständigen Regierungspräsidenten

Janßen (2019)

47

Was können wir weiter tun? - Konzepte



Die Nachbearbeitung von Gewalterfahrungen im Team ist ein Schritt, der sowohl der Verarbeitung wie auch gleichzeitig der Prävention dient. Im Rahmen eines Teamgespräches sollte mit den Mitarbeitenden eine Reflexion der Ereignisse durchgeführt werden.

Darüber hinaus sollten fachlich fundierte Handlungsstrategien für die Vermeidung zukünftiger gleichgelagerter Vorkommnisse entwickelt werden. Für diese Reflexionsarbeit bietet z.B. das **SIVUS-Konzept** pragmatische und praxiserprobte Instrumente (Soziale und individuelle Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln, Janßen, 2009) wie z.B. hinsichtlich der Strukturierung von Fragen wie „Was können wir im Team beim nächsten Vorfall besser machen?“ oder zur Bewertung durchgeführter Maßnahmen.

Janßen (2019)

48

Was können wir weiter tun? - aus Sicht der Interessenvertretung



Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz: Das ArbSchG verpflichtet Arbeitgeber, Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu ergreifen und kontinuierlich zu verbessern. Dazu gehören auch „Psychosoziale Gefährdungen“ und „Gefährdung durch Menschen“.

Entlastungsanzeige im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes. Die Entlastungsanzeige ist ebenfalls als Instrument im Arbeitsschutzgesetz verankert und beschreibt eine konkrete Überlastungssituation im Tätigkeitsfeld. Sie kann auch im Rahmen eines vorliegenden Gewaltpotentials in der Wohngruppe genutzt werden

Betriebsvereinbarung „Gewaltprävention“ über den Umgang mit Gewaltereignissen im Betrieb und Hilfen für Mitarbeitende.

Janßen (2019)

49

Weitere Bausteine für gute Arbeitsbedingungen - Gefährdungsbeurteilung



Aktivitäten im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes (2007-2009):

**Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)
nach § 5 und 6 des ArbSchG**

Thema: Psychosoziale Gefährdungen

Standards für den Umgang mit gesundheitlichen Gefährdungen durch psychosoziale Belastungen (2009)

Janßen (2019)

50

Weitere Bausteine für gute Arbeitsbedingungen - Gefährdungsbeurteilung



Aktivitäten im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes (2010-2011):

Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) nach § 5 und 6 des ArbSchG

Thema: Gefährdung durch Menschen

Unterlagen die zur Einschätzung der Gefährdung herangezogen werden sollten:

- Gefährdungsbeurteilung
- Unfallanzeigen
- Eintragungen im Verbandbuch
- Eintragungen in Dosys
- Überlastungsanzeigen
- Arbeitsschutzbegehungsberichte
- Aktennotizen
- Dokumentationsbogen / Bericht Gewalt
- ...

Janßen (2019)

51

Weitere Bausteine – Fortsetzung Gefährdungsbeurteilung



1. Teil: Technisch-bauliche Maßnahmen zur Kontrolle von Gefährdungen
2. Teil: Organisatorische Maßnahmen zur Kontrolle von Gefährdungen
Personalausstattung / Dienstplangestaltung
Schutz für Mütter und Jugendliche
Gefährdungen
Infektionsrisiken
Dienstfahrten
Sichere Arbeitsumgebung / Ausstattung
Notfallorganisation
Dokumentation von Gewaltvorfällen
Übergreifende Bearbeitung
3. Teil: Persönliche Maßnahmen zur Kontrolle von Gefährdungen
Funktionale Arbeitskleidung
Professioneller Umgang
Qualifizierung

Janßen (2019)

52

Weitere Bausteine für gute Arbeitsbedingungen DV Beschäftigtenschutz



Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“
(2008, 2013):



Dienstvereinbarung „Betriebliches
Gesundheitsmanagement in den v. Bodelschwingschen
Stiftungen Bethel“

Janßen (2019)

53

Was können wir weiter tun? DV Beschäftigtenschutz



- Gewalt zwischen Mitarbeitenden
**Betriebsvereinbarung „Beschäftigtenschutz gegen Mobbing,
Diskriminierung und sexuelle Belästigung“ (2005):**



Janßen (2019)

54

Was können wir weiter tun? - Entlastungsanzeige



Leitfaden - Entlastungsanzeige - Orientierungshilfe

Die **Entlastungsanzeige** beschreibt eine konkrete **Überlastungssituation** im Tätigkeitsfeld von einer oder mehreren Mitarbeitenden (Team) mit Datum, Ort, beteiligten Personen und Grund der Überlastung. Der Dienstgeber wird im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auf die Situation hingewiesen und um Abhilfe gebeten. Dies bedeutet gleichzeitig eine haftungsrechtliche Entlastung der Mitarbeitenden. Die Entlastungsanzeige führt **nicht zu dienstlichen Nachteilen** des Anzeigenden (§ 17 Abs. 2, Arbeitsschutzgesetz).

Bethel 
v. Bodelschwingsche
Stiftungen Bethel
Bethel.regional
Mitarbeitendenvertretung

a. Individuell

z.B. akute Krankmeldung im Frühdienst:
„Chef, sag´ Du mir, welche Arbeit soll ich sein lassen?“

b. Entlastungsanzeige im Team

Bei andauernden Ausfällen im Team geht es darum, die MAV in´s Team einzuladen und auf der Grundlage einer Darstellung der Situation für die Auseinandersetzung mit der Geschäftsführung kundig zu machen.

Janßen (2019)

55

Was können wir weiter tun? – Weitere Aktivitäten



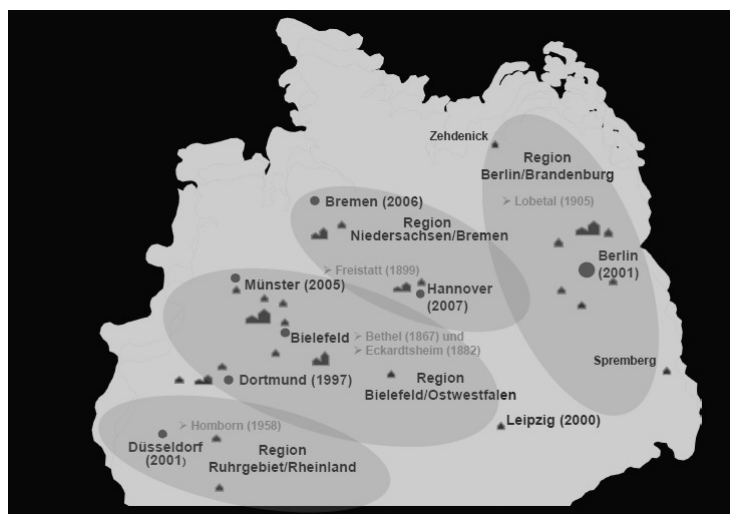
- **Überbetriebliche, politische Aktivitäten:**
Fünfundzwanzig Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen aus Bielefelder Einrichtungen und Diensten beklagen z.B. im **Bielefelder Appell** die durch Kosteneinsparungen wie mangelhafte Refinanzierung ausgelöste zunehmende Arbeitsverdichtung in Pflege, Betreuung und Begleitung (www.soltauer-impulse.culturebase.org, Janßen, 2015, 2020). Chronische Arbeitsverdichtung fördert destruktive Entwicklungen in der Betreuung wie Gewalt auf verschiedenen Ebenen und erhöht das Gewaltpotential.
- **Forderungen zum Bundesteilhabegesetz** gegen Arbeitsverdichtung aufgrund politisch festgelegter „Ausgabeneutralität“ (BTHG, Janßen, 2017, 2018)
Geschäftsführung und Betriebsrat sollten alle Handlungsmöglichkeiten in Betracht ziehen, um für psychisch gesunde Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden und ein gutes Teamklima zu streiten.

Janßen (2019)

56



**DV Gewaltprävention
Bethel.regional (2015)**



Stiftungsbereich Bethel.regional



Janßen (2019)

59

DV Gewaltprävention



Geschäftsführungen und Interessenvertretungen wie Betriebs- oder Personalräte sowie Mitarbeitendenvertretungen können Vereinbarungen schließen, um unklare oder offene Fragen gemeinsam zu regeln.

In den Vertretungsgesetzen (BetrVG, PersVG, MVG) ist auch geregelt, dass die Interessenvertretung selbst „initiativ“ werden und die Geschäftsführung dann einen Entwurf vorlegen kann.

Janßen (2019)

60

DV Gewaltprävention



Für den Umgang mit Mitarbeitenden nach Gewaltereignissen sind folgende Eckpunkte unverzichtbar:

1. Mitarbeitende haben grundsätzlich ein Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Gewaltereignissen.
2. Alle betroffenen Mitarbeitenden haben die Möglichkeit zu einem Gespräch nach einem psychisch belastenden Gewaltereignis mit einer Person ihrer Wahl. Darüber hinaus findet eine Bearbeitung in Teamgesprächen statt.

Janßen (2019)

61

DV Gewaltprävention



3. Für alle betroffenen Mitarbeitenden muss gewährleistet sein, dass sie bei erheblicher körperlicher und/oder psychischer Beeinträchtigung kurzfristig aus der belastenden Situation herausgenommen und von Verantwortung freigestellt werden.
4. Für alle betroffenen Mitarbeitenden stehen intern Ansprechpartner*innen zur Koordination und Beratung und zur weiteren Betreuung zur Verfügung.
5. Die Dokumentation des Gewaltereignisses
 - „Dokumentationsbogen Gewaltvorfälle gegen Mitarbeitende“
 - Verbandbuch oder Unfallanzeige
 - Klientendokumentationund eine Festlegung zur Information weiterer Personen wird durch die Führungskraft gewährleistet.

Janßen (2019)

62

DV Gewaltprävention



6. Das Angebot der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zur psychologischen Fachberatung ist bekannt und wird allen betroffenen Mitarbeitenden angeraten.
7. Weitere externe Fachleute (z. B. Notfallseelsorge, Supervision) können zugezogen werden.

Im Rahmen der Regelkommunikation ist mit den Mitarbeitenden der Organisationseinheit eine Reflexion der Ereignisse durchzuführen. Darüber hinaus sollen fachlich fundierte Handlungsstrategien für die Vermeidung zukünftiger gleichgelagerter Vorkommnisse entwickelt werden.

Janßen (2019)

63

DV Gewaltprävention



Präambel

1. Ziele
2. Definition und Formen von Gewalt
3. Prävention
4. Verhalten in Gewaltsituationen
5. Maßnahmen nach Gewaltsituationen
6. Dokumentation und Maßnahmen
7. Salvatorische Klausel und Kündigung
8. Inkrafttreten

Anlage

Dokumentationsbogen Umgang mit Gewalt

Janßen (2019)

64

DV Gewaltprävention



Die Dienstvereinbarung hat zum Ziel (Präambel und § 1), dass

- durch präventive Maßnahmen Gewalt durch Klientinnen und Klienten gegenüber Mitarbeitenden vermieden wird.
- Mitarbeitende in Gewaltsituationen professionell handeln können.
- die Verantwortlichkeit der Handelnden bekannt ist.
- Mitarbeitende und Teams Gewaltereignisse fürsorglich aufarbeiten können und eine Nachsorge nach psychisch belastenden Ereignissen sichergestellt ist und dass
- Gewaltsituationen systematisch erfasst und reflektiert werden, um eine verbesserte Prävention zu ermöglichen.

Janßen (2019)

65

DV Gewaltprävention - § 2 Definition



Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Gewalt ist der „Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht

- gegen die eigene oder eine andere Person,
- gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft,
- der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt“.*

In der Praxis kann Gewalt i.w.S. körperlich, verbal oder sexualisiert angedroht oder angewandt werden.

Auslöser können auch strukturell / institutionell sein (bspw. organisatorische / gesellschaftliche Strukturen, Lebensbedingungen).

* vgl. Weltgesundheitsorganisation Europa: Weltbericht Gewalt und Gesundheit, Zusammenfassung. 2003, S.6
www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf

Janßen (2019)

66

DV Gewaltprävention - § 2 Definition 2



Die Auswirkungen von Gewalt sind nicht immer unmittelbar sichtbar. Gewalt durch Klientinnen und Klienten ist immer individuell und subjektiv zu bewerten. D.h. was die eine Kollegin nicht belastet, bewertet ein anderer als gegen sich gerichtete Gewalt.

Entscheidend sind deshalb nicht nur das Ausmaß erkennbarer Schädigung, sondern auch die empfundene Angst, die erlebte Hilflosigkeit und die Veränderung des Milieus.

Gewalt ist meistens Ausdruck von Beziehung und hat immer Auswirkungen auf alle beteiligten Menschen d.h. auf das Team und die Wohngruppe/Station.

Janßen (2019)

67

DV Gewaltprävention - § 3 Prävention



Unter Prävention fasst die Dienstvereinbarung u.a. folgendes:

- Grundlage sind das Arbeitsschutzgesetz (u.a. Grundlagen, Tarifregelungen, Betriebsvereinbarungen etc.)
- Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (§ 5, 6 ArbSchG):
 - Psychosoziale Belastungen
 - Gewalt durch Menschen.

Bei der Bearbeitung dieser Gefährdungsbeurteilungen soll das Team einbezogen werden.

Janßen (2019)

68

DV Gewaltprävention - § 3 Prävention 2 - AG BGM



Die Bearbeitung erfolgt im Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit- und Umweltschutz (ArGUs – ASA gem. § 11 ASiG) Bethel.regional
– „Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement - AG BGM“.

Aufgaben der AG BGM im Rahmen der Dienstvereinbarung:

- Kenntnisnahme der Vorfälle und fachliche Analyse der Gewaltmeldungen mit Blick auf Präventionsimpulse und Handlungsempfehlungen,
- Bewertung der Gefährdungsbeurteilung „Gefährdung durch Menschen“ in den Einrichtungen.

Janßen (2019)

69

DV Gewaltprävention - § 3 Prävention 3 - AG BGM



- Sensibilisierung und Beratung der Einrichtungen und Teams sowie der Geschäftsführung und der MAV zu notwendigen übergreifenden Maßnahmen.
- Zusammenstellung von Vorschlägen, die den Organisationseinheiten als Leitfaden gelten können,
- Weiterentwicklung von Handlungshilfen,
- Empfehlung für Fortbildungsmaßnahmen,
- Empfehlung für eine interne Öffentlichkeitsarbeit sowie eine
- jährliche Auswertung der „Dokumentationsbögen Gewaltvorfälle“.

Janßen (2019)

70

DV Gewaltprävention - § 5 Maßnahmen



Für den Umgang mit Mitarbeitenden nach Gewaltereignissen sind folgende Eckpunkte unverzichtbar:

1. Mitarbeitende haben grundsätzlich ein Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Gewaltereignissen.
2. Alle betroffenen Mitarbeitenden haben die Möglichkeit zu einem Gespräch nach einem psychisch belastenden Gewaltereignis mit einer Person ihrer Wahl. Darüber hinaus findet eine Bearbeitung in Teamgesprächen statt.

Janßen (2019)

71

DV Gewaltprävention - § 5 Maßnahmen 2



3. Für alle betroffenen Mitarbeitenden muss gewährleistet sein, dass sie bei erheblicher körperlicher und/oder psychischer Beeinträchtigung kurzfristig aus der belastenden Situation herausgenommen und von Verantwortung freigestellt werden.
4. Für alle betroffenen Mitarbeitenden stehen intern AnsprechpartnerInnen zur Koordination und Beratung und zur weiteren Betreuung zur Verfügung.
5. Die Dokumentation des Gewaltereignisses
 - „Dokumentationsbogen Gewaltvorfälle gegen Mitarbeitende“
 - Verbandbuch oder Unfallanzeige
 - Klientendokumentationund eine Festlegung zur Information weiterer Personen wird durch die Führungskraft gewährleistet.

Janßen (2019)

72

DV Gewaltprävention - § 5 Maßnahmen 3



6. Das Angebot der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zur psychologischen Fachberatung ist bekannt und wird allen betroffenen Mitarbeitenden angeraten.
7. Weitere externe Fachleute (z. B. Notfallseelsorge, Supervision) können zugezogen werden.

Im Rahmen der Regelkommunikation ist mit den Mitarbeitenden der Organisationseinheit eine Reflexion der Ereignisse durchzuführen. Darüber hinaus sollen fachlich fundierte Handlungsstrategien für die Vermeidung zukünftiger gleichgelagerter Vorkommnisse entwickelt werden.

Janßen (2019)

73

DV Gewaltprävention - § 6 Dokumentation



- Die Führungskraft füllt unverzüglich den Dokumentationsbogen Gewalt aus. Er ist bei jedem Gewaltvorfall auszufüllen, der von einer/m Mitarbeitenden als Gewalt wahrgenommen wird.
- Eine Unfallanzeige für Gewaltvorfälle ist unverzüglich auszufüllen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen vorliegt. Als betroffenes Organ ist dann „Psyche“ einzutragen.
- Die Verantwortlichkeit für Erfassungsbogen und Unfallanzeige liegt bei den Führungskräften. Die Betroffenen können die Bogen ausfüllen, wenn sie bereit dazu sind.

Janßen (2019)

74

DV Gewaltprävention - § 6 Dokumentation 2



Senden an: AG BGM über Gesundheitskoordination

Dokumentationsbogen Gewaltvorfälle gegen Mitarbeitende

Bitte die Daten vertraulich behandeln!

Gewaltvorfall ereignete sich

Datum: _____ Region: _____
Uhrzeit: _____ Team: _____
Ort: _____ Name: _____
Unfallanzeige erstellt am: _____ Dienstvorgesetzte/r: _____

1. Beschreibung des Gewaltvorfalls

2. Beteiligte

Betroffene/r Mitarbeiter/in: _____ Klient/in: _____ Andere: _____

Janßen (2019)

75

DV Gewaltprävention - § 6 Dokumentation 3



3. Art der Gewalt

verbal gegen: Mitarbeiter/in Dinge
 Mitbewohner/in sexualisiert
 Andere

tätlich gegen: Mitarbeiter/in Dinge
 Mitbewohner/in sexualisiert
 Andere bewaffnet

Miterleben von Gewalt durch: Bewohner/in-Klient/-in
 Andere

4. Schädigung

psychisch: Angstgefühl Nötigungsdruck
 Bedrohungsgefühl

körperlich: leicht ←-----→ schwer

Sachschaden: leicht ←-----→ schwer

Janßen (2019)

76

DV Gewaltprävention - § 6 Dokumentation 4



5. Anlass

- Konflikt mit:
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Mitarbeiter/in | <input type="checkbox"/> nicht erkennbar |
| <input type="checkbox"/> Mitbewohner/in | <input type="checkbox"/> Sonstiges: |
| <input type="checkbox"/> Anderen | |

6. Situation der gewaltausübenden Person

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Psychose | <input type="checkbox"/> Impulsdurchbruch | <input type="checkbox"/> Regelmedikation nicht genommen |
| <input type="checkbox"/> Intoxikation | <input type="checkbox"/> Wut | <input type="checkbox"/> Bedarfsmedikation nicht genommen |
| <input type="checkbox"/> suizidale Krise | <input type="checkbox"/> Einschränkung des Handlungsspielraums | <input type="checkbox"/> Sonstiges: |
| <input type="checkbox"/> Manie | | |

7. Maßnahmen

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Polizei | <input type="checkbox"/> Isolierung | Gespräch mit |
| <input type="checkbox"/> Anzeige | <input type="checkbox"/> Klinikeinweisung | <input type="checkbox"/> gewaltausübender Person |
| <input type="checkbox"/> pädagogisch | <input type="checkbox"/> Entlassung | <input type="checkbox"/> rechtl. BetreuerIn |
| <input type="checkbox"/> Ärztl. Dienst | <input type="checkbox"/> Verlegung | <input type="checkbox"/> Sonstige: |

8. (Erst-)Maßnahmen für die/den betroffene/n Mitarbeiter/-in

Janßen (2019)

77

DV Gewaltprävention - § 6 Dokumentation 5



Abschließend ist es erforderlich, dass die Leitung eine Gefährdungsbeurteilung „Gefährdung durch Menschen“ durchführt bzw. die vorhandene überprüft und anpasst. Die GBU sollte mit den Mitarbeitenden in (einem) Teamgespräch(en) erarbeitet und die Erkenntnisse nach dem Gewaltereignis mit ggf. veränderten Maßnahmen dokumentiert werden.

Die Dokumentation von Gewaltvorgängen im Betrieb und den abgeleiteten Maßnahmen dient der betrieblichen Prävention.

D.h. es geht darum, aus Gewaltvorgängen zu lernen: „Was können wir beim nächsten Mal besser machen?“

Eine Systematik dient also dazu, Handlungshilfen für die Mitarbeitenden sowie präventive Maßnahmen in für das jeweils betroffene Team und als Anregung für die Einrichtung insgesamt zu entwickeln.

Janßen (2019)

78

DV Gewaltprävention - Präzisierung im ArGUs



Es wurden 2015/2016 Anregungen der Teilnehmenden aus Seminaren des DGB-Bildungswerkes NRW und ver.di „Haftung und Gewaltprävention“ in die DV aufgenommen und eingearbeitet:

- Definition: Übernahme der WHO-Definition
- außerdem: Gewalt ist, was ich subjektiv als Gewalt empfinde. Auch die Beobachtung einer Gewaltausübung kann als Gewalt wahrgenommen werden.

Änderungen im Dokumentationsbogen:

- „gewaltausübende Person“ und „betroffene Mitarbeiter/-in“ statt „Täter/-in“ und „Opfer“
- Medikation „nicht genommen“ statt „fehlend“
es soll kein Vorwurf aus der Formulierung konstruiert werden können.
- (Erst-)Maßnahmen statt „Maßnahmen“
um deutlich zu machen, dass auch später Folgemaßnahmen erforderlich sein können.

Janßen (2019)

79

DV Gewaltprävention - Präzisierung im ArGUs



Die AG BGM des ArGUs hat nach den ersten Erfahrungen verschiedene Erläuterungen zur DV weitergegeben:

- Zusammenhang zu den Gefährdungsbeurteilungen „Gefährdung durch Menschen“ sowie „Psychosoziale Belastungen“ herstellen (Hilfsmittel: KFZA/Impulstest zur Erhebung der Arbeitsbelastungen).
- Zusammenhang mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement gemäß DV herstellen. Instrumente des BGM zur Prävention und Bearbeitung nutzen (z.B. Arbeitssituationsanalyse).

Janßen (2019)

80

DV Gewaltprävention - Präzisierung im ArGUs



- Der Dokumentationsbogen ist bei jedem Gewaltvorfall auszufüllen, der von einer/m Mitarbeitenden als Gewalt wahrgenommen wird.
- Eine Unfallanzeige für Gewaltvorfälle ist unverzüglich vom ersten Tag an auszufüllen (< 3 Tage AU, Vorstellung beim Durchgangsarzt, psychisch besonders belastendes/traumatisches Ereignis; Verletzung: Psyche).
- Der Dokumentationsbogen wird aus Gründen des persönlichen Versicherungsschutzes in der Personalakte aufbewahrt (Aufbewahrungsfrist 5 Jahre).
- Entwicklung von Vorgehensweisen zur Erstattung von Strafanzeigen
- Etablierung eine Rückmelde- und Nachsorgeverfahrens

Janßen (2019)

81

DV Gewaltprävention - Rückmelde- und Nachsorgeverfahren (2019)



- Die MAV und die BGM-Koordinatorin/ der BGM-Koordinator
- nehmen n.A. im Einzelfall Kontakt zu der/dem betroffenen Mitarbeitenden und/oder der jeweiligen Dienstvorgesetzten auf und stehen für Auskunft und Beratung zur Verfügung.
- Die AG BGM
- nimmt übergeordnete Ableitungen (Arbeitsfeld- bzw. Regionsbezogen) vor und trägt diese in den AGUs/ASA.
 - wertet die Dokumentationsbögen insgesamt aus und entwickelt übergreifende Präventionsmaßnahmen.

Janßen (2019)

82

DV Gewaltprävention - Rückmelde- und Nachsorgeverfahren (2019)



Bestandteile

- Erstgespräch
- Nachsorgeangebote
 - Psychologische Beratung in einer psychotherapeutischen Praxis
 - Mitarbeitervertretung
 - Koordinatorin BGM
- Informationen über Nachsorgeangebote als Aushang

Janßen (2019)

83

DV Gewaltprävention - Erstattung einer Strafanzeige



Bislang ungelöste Probleme gibt es bei der Erstattung einer Strafanzeige durch den Arbeitgeber:

Eine Anzeige wird je nach Polizeibeamten nicht einmal angenommen („Das gehört doch zu Ihrem Berufsrisiko!“), es kann eine online-Anzeige erstattet werden, um das Problem des direkten Kontaktes zu vermeiden.

„Bei Übergriffen auf Beschäftigte kann es sich auch um eine Straftat handeln. In einer Einrichtung, die Gewalt gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht toleriert, sollte im weiteren Umgang mit dem Vorfall folgerichtig geprüft werden, ob auch eine Strafanzeige gegen den Täter oder die Täterin gestellt wird und zwar durch eine verantwortliche Führungskraft.

Wird die Strafanzeige von der Einrichtung gestellt, wird durch diese institutionelle Reaktion ein betroffener Mitarbeiter oder eine betroffene Mitarbeiterin geschützt und entlastet.“

In: BGW, Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte in Betreuungsberufen, Hamburg, 2016, S.21

Lösung: Mitarbeitende zeigen als Beschäftigte mit Anschrift der Einrichtung an und nicht privat mit ihrer Privatadresse.

Janßen (2019)

84

DV Gewaltprävention – Bewertung der Praxis



Es gehen inzwischen jährlich etwa 500 Gewaltmeldungen (bei 5000 Beschäftigten) ein.

Wichtig für die Umsetzung einer Dienstvereinbarung:

- Maßnahmen müssen in den Teams ankommen:
Die Frage ist, sonst berechtigt wie lange die Mitarbeitenden das mitmachen oder sich sagen : „Was soll´s, es passiert ja doch nichts!“.
- Die Aufgabenstellung der AG BGM ist sehr ambitioniert. Deshalb:
Genau überlegen, wieviele und welche Aufgaben ein Gremium erhält.

Janßen (2019)

85

DV Gewaltprävention – Bewertung der Praxis



Notwendig ist

- eine kompetente, qualifizierte Federführung (wie beim BGM auch möglichst mit wissenschaftlichem Hintergrund), die sich im Thema und in der Einrichtung auskennt, engagiert beim Thema ist und Kontinuität schafft:
dreimaliger Wechsel in der Gesundheitskoordination
→ Stillstand 2016 für mehr als 2 Jahre.
- ein systematisches Vorgehen (Analyse – Handeln – Evaluation), damit aus der Gewaltdokumentation etwas Praktisches für die Teams folgt.
- eine Systematisierung der verschiedenen Deeskalationstrainings und Schulungen.

Janßen (2019)

86

Literatur



- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Gewalt und Aggression in Betreuungsberufen, Hamburg, 2007
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Praxisbeispiel: Tabus abbauen, indem man über sie spricht: v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel - Mit Dienstvereinbarungen und der Gefährdungsbeurteilung für eine gute Gewaltprävention in Betreuungsberufen: Bethel.regional hat die Kommunikation über Gewalt in seinen Einrichtungen institutionalisiert. bgw-online, Hamburg, 2015
- Bradl, Chr. (1993). Geistige Behinderung und Psychiatrie - Psychische Krisen und Verhaltensprobleme bei Menschen mit geistiger Behinderung. In: Gaedt, Chr.; Bothe, S. & Michels, H. (Hrsg.), *Psychisch krank und geistig behindert* (S.14-33). Dortmund: Verlag modernes Lernen
- Bundesverband der Unfallkassen (2006). Traumatisierende Ereignisse in Gesundheitsberufen. GUV-I 8599, München
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2014). Unfallverhütungsvorschrift - Grundsätze der Prävention, DGUV-Vorschrift1 / BGVA1, Berlin, 2014
- Hanssen, A., Übergriffe bei der Arbeit: Noch viel Handlungsbedarf, BGW mitteilungen, 2019, 1, S.

Janßen (2019)

87

Literatur



- Janßen, Chr. , SIVUS. Ein Modell ganzheitlichen Lernens, In: Theunissen, G. & Wüllenweber E. (Hrsg.), *Zwischen Tradition und Innovation*, Marburg, Lebenshilfe Verlag, 2009, S.60-68
- Janßen, Chr., Geld ist genug da – es muss nur anders verteilt werden! Der »Bielefelder Appell« – Forderungen zur Aufwertung sozialer Arbeitsfelder, *Soziale Psychiatrie*, 2015, 4, 24-26
- Janßen, Chr. (2016a). Gewalt gegenüber Mitarbeitenden im Betreuungsalltag und ihre Prävention, *Arbeitsrecht und Kirche*, 1, 2-11
- Janßen, Chr. (2016b). Gewalt gegenüber Mitarbeitenden im Betreuungsalltag und ihre Prävention aus Sicht der Interessenvertretung, *Heilpädagogische Forschung*, 2016, 3, 154-159
- Janßen, Chr. (2017), Einschätzungen zu den Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes und der Pflegestärkungsgesetze auf die Arbeitssituation von Beschäftigten in der Behindertenhilfe,, 2017 (Teil I Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes, Teil II Auswirkungen der Pflegestärkungsgesetze, Bewertung und Fazit) , im Internet unter: www.reha-recht.de
- Janßen, Chr. (2018), Das neue Bundesteilhabegesetz und mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigten, *Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen*, 2018, 2, 69-72
- Janßen, Chr. (2020), Das Bundesteilhabegesetz – ein Beispiel angewandter Ökonomisierung der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen?!, *Soziale Psychiatrie*, 2020, 170, 4, 40-43

Janßen (2019)

88

Literatur



- Janßen, Chr. & Lempert-Horstkotte, J. (Hrsg.), Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel, Bielefeld, Bethel-Verlag, 2014
 - Jantzen, W., Der 'harte Kern' - Mythos und Realität in der Psychiatrie, Behindertenpädagogik, 1990, 2, 214-220
 - Jantzen, W. (1990). Der 'harte Kern' - Mythos und Realität in der Psychiatrie, Behindertenpädagogik, 1990, 29, 2, 214-220
 - Landschaftsverband Westfalen-Lippe (2015). Maßnahmen für ein Haushaltskonsolidierungsprogramm 2016 bis 2019, Drucks. 14/0390
 - Peller, A. (2010). ProDeMa Evaluation 2009 / 2010: Studie zur Wirksamkeit des professionellen Deeskalationsmanagements im Gesundheitswesen. München: Martin Meidenbauer Verlag
 - Smith, P.A. (1997). Professionell handeln in Gewaltsituationen. Ein Training für Professionelle, die mit Menschen arbeiten. PART- Professional Assault Response Training Revised, PART-R®
www.studio3.org; <http://www.autea.de/studio3/was-ist-studio3/> [5.8.2016]
 - v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Begleitausschuss Beschäftigtenschutz, Dienstvereinbarung Beschäftigtenschutz - Hinhören, Hinschauen, Ansprechen. Einmischen! bei Mobbing, bei sexueller Belästigung, bei Diskriminierung, Bethel, 2005
 - Zechert Chr., Steigender Druck, sinkende Motivation. Bielefelder Beschäftigte in Pflege und sozialen Diensten schlagen Alarm, Psychosoziale Umschau, 2012, 4, 4-5
- Janßen (2019)

89

Literatur



Schanze, Chr., Koch, St. & Rauch, P. Deeskalations- und Krisenmanagement, In: ders., Psychiatrische Diagnostik und Therapie bei Menschen mit geistiger Behinderung, Stuttgart, Schattauer, 2007¹, 2014², S.428-440

Janßen (2019)

90



Vorträge und Fortbildungen zu den Themen:

Gewalt - Gewaltprävention - Fremdbestimmung –
ArbSchG: Entlastungsanzeige, Gefährdungsanzeige psychosoziale
Gefährdungen und Gefährdungen durch Menschen,
Betriebliches Gesundheitsmanagement, Beschäftigtenschutz,
Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes, SIVUS-Konzept

Christian Janßen

(Dipl.-Psych, Psych. Psychotherapeut)

Vorsitzender der Gesamtmitarbeitendenvertretung Stiftung Bethel i.D.

vBS Bethel

Karl-Siebold-Weg 9 - 33617 Bielefeld

Tel. 0521-144 5049

mailto: christian.janssen@bethel.de

Internet privat: www.sivus.net

Janßen (2019)

91