

**Gewaltschutz
– konkret –**
Regelungen und Prinzipien

CSW - Christliches Sozialwerk
gGmbH
Fachbereich Arbeiten

**Schutz vor finanzieller
und materieller Gewalt**

Stand 19.09.2024

Handlungsfeld

Finanzielle und materielle Gewalt als ungerechtfertigte Verfügung über Sach- und Geldmittel kann in allen Lebensbereichen vorkommen. Das Thema ist bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder chronisch psychischen Erkrankungen besonders brisant, insbesondere dann, wenn sie nicht in der Lage sind, den Wert von Geld zu erkennen und selbständig über ihr Eigentum und ihre Finanzen zu verfügen (vgl. ISK des CSW, Punkt 5).

Geld und Eigentum stellen ein potentielles Machtmittel dar, welches Abhängigkeiten schaffen und Missbrauch ermöglichen kann. Sofern Klienten* nicht selbständig und eigenverantwortlich über ihr eigenes Vermögen und ihr Eigentum verfügen können, sind der Schutz ihrer Rechte und die Prävention finanzieller und materieller Gewalt von besonderer Bedeutung und Aufgabe für alle Mitarbeiter*.

Grundsätze

1. Einkommen, Vermögen und (Wert-)Gegenstände sind das persönliche Eigentum von Beschäftigten. Die Beschäftigten haben das Recht, selbständig darüber zu verfügen. Sie werden dabei gegebenenfalls durch ihren gesetzlichen Betreuer unterstützt, sofern diesem die Vermögenssorge zugeordnet ist.

- Beschäftigte haben in der Regel ein Einkommen (z. B. Lohn, Renten, Sozialleistungen, Grundsicherung) und ein privates Vermögen (z. B. Sparbeträge, Anlagen). Auch (Wert-)Gegenstände gehören zu ihrem Eigentum.
- Bei den Beschäftigten handelt es sich um erwachsene Menschen. Sie dürfen ihr Einkommen und ihr Vermögen zur Befriedigung persönlicher Wünsche heranziehen.
- Das Recht, Geld bei sich zu tragen und somit auch die Verantwortung für die Verwendung sowie ein mögliches Verlustrisiko liegen grundsätzlich bei den Beschäftigten selbst.
- Sofern es sich im Einzelfall notwendig macht, die Beschäftigten bei der sicheren Aufbewahrung und Einteilung zu unterstützen, müssen klare Absprachen mit dem Beschäftigten und ggf. dem Betreuer und / oder der Wohnstätte getroffen und dokumentiert werden (z. B. in Vivendi PD). Dies kann jedoch nur als eine Begleitung betrachtet werden, die Eigenverantwortung für (Wert-)Gegenstände wird hierbei nicht aufgehoben.

2. Geld und Eigentum sind keine Sanktionsmittel und dürfen nicht als Strafe eingesetzt werden.

- Eine Beschränkung von Geld oder das Vorenthalten persönlicher Gegenstände, Nahrungs- oder Genussmittel als „kompetenzfördernde Maßnahme“ ist verboten.
- Es ist nicht erlaubt, die Verfügung über die eigenen Mittel an das Verhalten oder die Erfüllung von Pflichten zu knüpfen.

- Die kompetenzfördernde Begleitung der Beschäftigten in Bezug auf eigenes Geld, Zigaretten, persönliche Gegenstände usw. darf nicht abhängig sein vom Wohlwollen der Mitarbeitenden oder der Bewertung des Verhaltens der Beschäftigten. Es darf auch nicht an die Erfüllung von Aufgaben geknüpft sein. (z. B. „Wenn Sie diese Aufgabe / Arbeit gut gemeistert haben, bekommen Sie ...“).
- Es ist untersagt, Beschäftigten persönliche Gegenstände vorzuenthalten oder als Strafe wegzunehmen.

3. Besondere Regeln und Vereinbarungen im Fachbereich Arbeiten

- Die Führung von Gruppenkassen durch Gruppenleitungen ist untersagt. (vgl. auch Kassenordnung des CSW)
- Das Einsammeln von Kostenbeiträgen für einen konkreten, kurzfristigen Anlass (max. 4 Wochen, z. B. für ein Geburtstagsgeschenk) ist ausschließlich als Maßnahme zur Förderung der Beschäftigten im Teamprozess zu begleiten und liegt in der Verantwortung der Beschäftigten. Alle eingesammelten Kostenbeiträge müssen ausschließlich für den von der Gruppe bestimmten Anlass verwendet werden.

Vorgehen in Konfliktsituation

- Bei eindeutigen Fällen von finanzieller / materieller Gewalt muss eine unmittelbare Meldung an den Begleitenden Dienst erfolgen (bei Beschäftigten) bzw. an die Einrichtungsleitung, sofern Mitarbeiter beteiligt sind als Betroffene oder als Beschuldigte. Die weiteren Schritte und Konsequenzen werden vor Ort besprochen.
- Sonstige Unregelmäßigkeiten, Auffälligkeiten und Verdachtsmomente sind zu thematisieren, z. B. zunächst niederschwellig im Team bzw. direkt mit dem Beschäftigten und / oder seinem Betreuer oder der Wohnstätte. Ziel sollte dabei zum einen die Sensibilisierung für den Konflikt bzw. das Problem sein, zum anderen auch die Befähigung und die Beratung des Beschäftigten bezüglich seiner Rechte.
- Wenn Beschäftigte über finanzielle / materielle Gewalt in ihrem privaten Umfeld berichten, müssen wir uns unserer Rolle als Dienstgeber (Werkstatt) bewusst sein: Dabei ist zu reflektieren, welchen Auftrag wir haben und wo die Grenzen unserer Befugnis liegen. - Wir können zuhören, ernstnehmen, beraten und ggf. weitervermitteln. Es ist aber nicht unsere Aufgabe und Befugnis, private Angelegenheiten der Beschäftigten zu regeln. Bei Unklarheiten und Abgrenzungsschwierigkeiten sollte eine Abstimmung mit dem BD, der Einrichtungsleitung und ggf. dem Interventionsteam erfolgen.
- Sofern Konflikte nicht vor Ort gelöst werden können, ist das Interventionsteam einzubeziehen. Unabhängig davon kann das Interventionsteam auch zur Beratung „im laufenden Verfahren“ vor Ort einbezogen werden.

Praxisbeispiel für Konfliktsituationen

Situation 1:

Es wurde beobachtet, dass ein Beschäftigter mit einem anderen Beschäftigten eine CD gegen Zigaretten tauscht. Beim Mitarbeiter (GL) bestehen Zweifel, ob das Tauschgeschäft wirklich einvernehmlich war oder ob von einem der Beschäftigten Druck ausgeübt wurde.

→ *Mögliche Lösung:*

Der Mitarbeiter (GL) berichtet im Team über seine Beobachtung, sodass sein subjektiver Eindruck bestätigt oder widerlegt werden kann. Im Einzel-Gespräch mit dem Beschäftigten kann nach den Hintergründen des Tauschgeschäftes gefragt werden. Der vermeintlich ausgenutzte Beschäftigte kann in seinen Rechten beraten und gestärkt werden, um ggf. Nein zu sagen oder sich Hilfe zu holen.

Situation 2:

Die Höhe des Steigerungsbetrages beim Werkstattentgelt resultiert u. a. aus einer regelmäßigen Kompetenzanalyse und der damit verbundenen Festlegung von Kompetenzpunkten. Damit haben Gruppenleiter ggf. Einfluss auf die Höhe des Einkommens von Beschäftigten.

→ *Vereinbarung:*

Grundsätzlich gilt die Entgeltordnung, das heißt unter anderem:

Es gibt nachvollziehbare Vergleichsmaßstäbe (Kompetenzanalyse).

Die Festlegung der Kompetenzpunkte ist transparent zu kommunizieren und obliegt nicht der alleinigen Entscheidung eines Mitarbeitenden. Es gilt mindestens das Vier-Augen-Prinzip unter Beteiligung des Begleitenden Dienstes.

Insbesondere dann, wenn sich ein niedrigeres Entgelt ergibt, sind dem Beschäftigten (und ggf. dem Betreuer) die Gründe hierfür in einem Gespräch darzulegen.

Die Auswirkung der gesamten Kompetenzanalysen incl. weiterer Einflussfaktoren auf die auszuzahlenden Entgelte werden grundsätzlich dem Werkstatttrat einmal im Jahr mitgeteilt.

** Im Text wird der männliche Begriff verwendet. Gemeint sind jedoch Personen aller Geschlechter.*