

Institutionelles Schutzkonzept des Christlichen Sozialwerks gGmbH, Dresden

8. Schutz vor struktureller, insbesondere institutioneller Gewalt

8.1. Definition von struktureller/institutioneller Gewalt

Im Gegensatz zu den bisher behandelten Gewaltformen wird strukturelle Gewalt nicht direkt durch einen Täter oder eine Täterin ausgeübt. Es handelt sich um systemisch bedingte Rücksichtslosigkeiten bis hin zur Gewalt, die Menschen in ihren Lebenschancen, in ihrer Selbstverwirklichung oder der Befriedigung grundlegender Bedürfnisse einschränken. Jede Organisation kann die Entfaltung von Menschen z.B. über die Teilhabe an Arbeit und Wertschöpfung fördern, schränkt sie aber gleichzeitig in ihrer Wahlfreiheit und Selbstbestimmung ein. Sie haben sich an grundlegende Regeln der Organisation zu halten. Auch in Familien und im Privaten gibt es Notwendigkeiten und Absprachen. Diese fallen umso mehr ins Gewicht, je mehr ein Mensch auf Unterstützung angewiesen ist. Gemeinschaftseinrichtungen der Eingliederungshilfe vereinen oft Menschen mit Beeinträchtigungen, die weder sich untereinander noch das sie betreuende Personal ausgewählt haben. Strukturell bedingte Abläufe und Zwänge schränken die Wahlfreiheiten (z.B. bei der Speisenauswahl) ein.

8.2. Prävention struktureller/institutioneller Gewalt

Im CSW streben wir danach, Formen struktureller Gewalt zu erkennen, Betroffene zu hören und im Rahmen des uns Möglichen ihren Ausprägungen entgegenzuwirken. Dies tun wir durch geregelte Zuständigkeiten und Verantwortungen in unseren Einrichtungen, durch transparente Kommunikation bei Entscheidungen, die Personal oder Klient*innen betreffen oder gar einschränken, durch ein offenes Ohr für Vorschläge und Einwände sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Klient*innenbeiräten und der MAV.

So richten sich Arbeitszeiten von Personal und WfbM Beschäftigten nach den gesetzlichen und von der AVR vorgegebenen Richtlinien sowie den jeweiligen Bedarfen vor Ort. Die Verfahren (z.B. für Dienstplanerstellung und Schichteinteilung) sind transparent gestaltet. Dabei wird auf eine gerechte und der jeweiligen Rolle gemäße Verteilung von Aufgaben und Dienstzeiten im Team geachtet; den SAM-Prinzipien¹ folgend werden persönliche Umstände und Wünsche in dem Maß berücksichtigt, in dem sie nicht einseitig zu Lasten der Kolleg*innen gehen. Wir nehmen auch die gesundheitliche Situation des Personals wahr und bemühen uns, über Arbeitsschutz, gute Teamarbeit und ggf. berufliches Eingliederungsmanagement gesundheitlichen Schäden präventiv entgegenzuwirken. Sollten Überlastungszustände – aus welchen Gründen auch immer – eingetreten sein, ermutigen wir das Personal, uns diese anzuzeigen. Die Einrichtungsleitungen suchen dann – wenn angezeigt mit der Personalleitung – nach Möglichkeiten, diesen zu begegnen.

Auch im Blick auf unsere Klient*innen haben wir deren Belastbarkeit im Auge und versuchen, Arbeitsprozesse und Lernsituationen so zu gestalten, dass wir sie fördern aber nicht überfordern. Es

¹ Wie in der Präambel und im Kapitel zu physisch-emotionaler Gewalt dargestellt, stellt das systemische Aggressions- und Konfliktmanagement nach sam-concept eine wichtige Haltungs- und Verfahrensgrundlage im CSW dar. Das gesamte Personal erhält eine mehrtägige Schulung dazu, in der auch die Grundprinzipien zum Umgang in Teams vermittelt werden.

ist uns bewusst, dass wir uns gerade im Fachbereich „Wohnen“ im privaten Umfeld unserer Klient*innen bewegen, deren Wunsch- und Wahlrecht wir zu fördern, zu respektieren und praktisch zu ermöglichen trachten. Wir stellen uns den sich daraus ergebenden Herausforderungen und auch der gesellschaftlichen Debatte um die notwendige finanzielle sowie personelle Ausstattung der Behindertenhilfe. Wir streben danach, Individualinteressen sowie Gruppen- und Sozialbedürfnissen gleichermaßen Rechnung zu tragen und tragfähige Kompromissen zu entwickeln. Bei den Kindern und Jugendlichen des Fachbereichs „Lernen“ und der Berufsbildungsbereiche unserer Werkstätten arbeiten wir konsequent darauf hin, nicht nur die Regeln für ein gelingendes soziales Miteinander zu vermitteln, sondern ganz bewusst die Eigenständigkeit und Wahlfreiheit unserer jungen Klient*innen zu stärken. Wir vermitteln ihnen ihre Rechte, so dass sie befähigt werden, sich selbst, ihre Wünsche und Träume ins Spiel zu bringen.

8.3. Intervention bei Verdacht auf strukturelle/institutionelle Gewalt

Beobachtete oder erfahrene Formen struktureller Gewalt können jeglichem CSW-Personal oder auch den jeweiligen Einrichtungsleitungen zur Kenntnis gebracht werden. Diese dokumentieren die Aussagen und trachten nach einvernehmlichen Lösungen vor Ort. Gegebenenfalls können Einrichtungsbeiräte oder MAV hinzugezogen werden. Sollten sich dort keine tragfähigen Wege finden lassen, können die internen Interventionsbeauftragten hinzugezogen werden. Natürlich steht Klient*innen, ihren Betreuer*innen und Angehörigen auch der Gang zur jeweiligen Aufsichtsbehörde offen. Personal kann sich zudem an die Personalleitung und im Extremfall an Schlichtungsstelle bzw. die jeweils zuständigen Gerichte wenden.