

**Empfehlungen zur Gewalt-
prävention und zum Umgang
mit Gewalt in Einrichtungen
der Wohnungsnotfallhilfe**

Eine Handreichung mit
Fallbeispielen und Arbeitshilfen

Die Würde des Menschen ist unantastbar! Was als einfacher Satz für alle bindend im Grundgesetz steht hat gleichwohl viele Facetten. Wo beginnt die Würde des Menschen und wo endet sie? Dass körperliche Gewaltausübung die Würde des Menschen verletzt ist gesellschaftlicher Konsens. Doch wie ist es mit psychischer oder struktureller Gewalt? Sind wir uns im Alltag überhaupt bewusst, wo wir Gewalt erfahren oder selbst anwenden? Kann es ein gemeinsames, umfassendes Verständnis von Gewalt geben?

Die Diakonie Hessen betreibt 87 Dienste und Einrichtungen der Wohnungsnotfallhilfe. Dazu gehören Fachberatungsstellen, Tagesaufenthalte, Stationäre Einrichtungen, Übernachtungseinrichtungen, Straßensozialarbeit und Betreutes Wohnen. Gemeinsam haben die Mitarbeitenden den Auftrag, Menschen in besonderen sozialen Lebenslagen Hilfen bei der Bewältigung ihrer Notlage anzubieten. Nicht selten haben Menschen, die unsere Dienste und Einrichtungen besuchen, gewaltgeprägte und ausgrenzende Erfahrungen gemacht. Wir betonen unsere besondere Verantwortung, in unseren Diensten und Einrichtungen Maßnahmen zur Prävention von körperlicher und seelischer Gewalt zu entwickeln, um aus dem Kreislauf der Gewalt und Ausgrenzung auszubrechen: sei es als Täter, als indirekt Beteiligte oder als Opfer.

Mit der Handreichung möchten wir als Diakonie Hessen einen konstruktiven Beitrag leisten zur Gewaltprävention und zum Umgang mit Gewalt in Einrichtungen der Wohnungsnotfallhilfe. Bedanken möchten wir uns bei den Autorinnen und Autoren der Handreichung Robert Brendel, Nicole Frölich, Frank Paulun, Christiane Salzmann und Ulrike Sehring sowie bei der Bruderhaus Diakonie in Reutlingen, welche uns ihre eigene Ausarbeitung als Arbeitsgrundlage zur Verfügung gestellt hat.

Frankfurt am Main, Januar 2017
2. aktualisierte Auflage Stand Juni 2021

Stefan Gillich

Diakonie Hessen
Abteilungsleiter Existenzsicherung, Armutspolitik, Gemeinwesendiakonie

Inhalt

- 2 Vorwort
- 4 Einführung
- 5 I. Was ist Gewalt? - Versuch einer Definition**
 - 5 Die allgemeine, soziologische und politische Definition
 - 5 Die Definition der Weltgesundheitsorganisation
 - 6 Die juristische Definition
 - 7 Formen von Gewalt
- 9 II. Was ist Prävention? - Versuch einer Definition**
- 10 III. Zehn Leitlinien zur Gewaltprävention und zum Umgang mit Gewalt**
- 14 IV. Aufgaben des Trägers**
 - 14 Besteht die Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige?
 - 15 Maßnahmen zum Arbeitsschutz
 - 16 Arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten
 - 17 Berufung einer Präventionskraft
- 19 V. Exemplarische Handlungsabläufe bei Gewaltvorfällen**
 - 20 Gewalt gegen Klient durch Klient
 - 23 Gewalt gegen Mitarbeitende durch Klient
 - 26 Gewalt gegen Mitarbeitende einer Fremdfirma durch Klient
 - 29 Gewalt gegen Klient durch Mitarbeitende
 - 32 Sexuelle Gewalt gegen Klientin durch Mitarbeitende
- 35 Quellenverzeichnis
- 36 Anhang
- 38 Impressum

Einführung

Mit Inkrafttreten des neuen Hessischen Rahmenvertrages nach § 80 SGB XII zum 01.01.2020 wurden die Vorschriften zur Gewaltprävention in Einrichtungen nach § 67 SGB XII von der Anlage zum unmittelbaren Vertragsbestandteil. Der einschlägige Paragraf lautet nun:

§ 10 Schutz- und Präventionsmaßnahmen

(1) Leistungserbringer sind auch dafür verantwortlich, dass Maßnahmen zur Prävention von körperlicher und seelischer Gewalt, Maßnahmen zum Schutz vor und Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und körperlicher einschließlich sexualisierter/ sexueller Gewalt festgelegt und durchgeführt werden.

(2) Es sind nur solche Personen zu beschäftigen oder ehrenamtliche Personen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit leistungsberechtigten Personen haben, die nicht rechtskräftig wegen einer in § 75 Absatz 2 Satz 3 SGB XII genannten Straftat verurteilt worden sind. Insbesondere bei Einrichtungen, in denen (auch) Frauen aufgenommen werden, ist die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen umzusetzen.

Gewalterfahrungen in Einrichtungen der Wohnungsnotfallhilfe sind nicht neu. Viele Mitarbeitende sind schon einmal mit entsprechenden Situationen konfrontiert worden und in den meisten Einrichtungen bestehen schon längst Strategien, um solche Situationen zu vermeiden und – sofern sie bereits geschehen sind – aufzuarbeiten. Damit hilfreiche und erforderliche Maßnahmen nicht dem Zufall überlassen bleiben, in der Aufregung vergessen oder schlicht als nicht erheblich angesehen werden, möchten wir mit dieser Handreichung Präventionsmaßnahmen und Handlungsoptionen strukturieren. Ziel ist ein gewaltfreies Miteinander, der Schutz der Klientinnen und Klienten, ein sicheres Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden und nicht zuletzt die Erhaltung des guten Rufs unserer Einrichtungen.

Diese Handreichung soll eine Hilfestellung für die Erarbeitung von Leitlinien und Checklisten sein, anhand derer jede Einrichtung ihr maßgeschneidertes Konzept erstellen kann.

I. Was ist Gewalt? - Versuch einer Definition

1. Die allgemeine, soziologische und politische Definition

Um sicherzustellen, dass wir unsere gemeinsame Terminologie auch mit der gleichen Konnotation versehen, ist es notwendig, die verwendeten zentralen Begriffe zu klären. Wir wollen an dieser Stelle also erläutern, was der Begriff Gewalt bedeutet und wie wir ihn als Grundlage dieser Handreichung verstehen. Daher beginnen wir auch hier mit dem Anschauen bereits vorhandener Definitionen (Schubert, Klein 2011):

Allgemein: Gewalt bezeichnet den Einsatz von physischem oder psychischem Zwang gegenüber Menschen sowie die physische Einwirkung auf Tiere oder Sachen.

Soziologisch: Gewalt bedeutet den Einsatz physischer oder psychischer Mittel, um einer anderen Person gegen ihren Willen a) Schaden zuzufügen, b) sie dem eigenen Willen zu unterwerfen (sie zu beherrschen) oder c) der solchermaßen ausgeübten Gewalt durch Gegengewalt zu begegnen.

Politisch: Mit dem Begriff Staatsgewalt werden die (legitim angewandten) Mittel zur Durchsetzung der herrschenden Rechtsordnung bezeichnet. Es wird zwischen Gebietshoheit (Herrschaftsmacht über ein Gebiet und dort lebende Menschen) und Personalhoheit (alle Angehörigen dieses Staates) unterschieden.

2. Die Definition der Weltgesundheitsorganisation

Ohne diese Unterscheidungen, aber um andere interessante und wichtige Aspekte angereichert, definiert die Weltgesundheitsorganisation (WHO):

„Der absichtliche 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, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt.“ (WHO 2002)

Beachtlich ist hier, dass auch gegen die eigene Person gerichtete Gewalt mit einbezogen ist. Außerdem legt die WHO großen Wert auf die Beachtung der gesundheitlichen Folgen beim Opfer, die Geschehen zu gewalttätigen Vorgängen machen. Während die soziologische Definition nur von „Schaden“ bei einer anderen Person spricht, definiert die WHO diesen genauer: physische oder psychische Verletzungen beim Opfer.

In ihrem Text zu Gewalt und Gesundheit bemüht die WHO ein ökologisches Erklärungsmodell für Gewalt (a.a.O. S.13), welches das Augenmerk auf verschiedene Faktoren richtet, die gewalttätige Entwicklungen bzw. die Entstehung von Gewalt berücksichtigen. Gerade im Bereich der Wohnungsnotfallhilfe ist hier auch die soziale und kulturelle Norm zu beachten, zumal sich kulturelle Normen durchaus individuell unterscheiden können. Auch die angemessene Reaktion auf Gewalt wird hier geprägt. Es ist also durchaus bedeutsam, inwieweit eine Handlung als gewalttätig gelesen wird, weil die Reaktion entsprechend ausfallen und als völlig angemessen wahrgenommen werden kann.

Gewalt wird ausgeübt, sie erfordert also eine willentliche Aktion. Wann aber Gewaltausübung im Gegensatz zu normalem (sozialadäquatem) Verhalten beginnt ist sehr strittig. Offenbar spielt hier die Wahrnehmung der nicht ausübenden Person eine zentrale Rolle. Aber auch die Wahrnehmung der ausübenden Person sowie des Umfelds sind für die Interpretation des Geschehens wichtig. Verhalten, das nicht die Handlungsbereitschaft der „Behörden“ hervorruft, wird von diesen demnach nicht als relevant und damit „ausreichend“ gewalttätig eingestuft.

Gilt aggressives Verhalten als Gewaltausübung? Sicherlich sehen sich einige Menschen in Situationen, in denen ihre Gegenüber aggressives Verhalten an den Tag legen, Gewalt ausgesetzt. Gleichwohl ist dieses Gewaltempfinden nicht immer deckungsgleich mit dem juristischen Begriff der Gewalt, namentlich im Strafrecht (siehe hierzu Ziff.3).

Umgangssprachlich wird Aggression also als Angriff gewertet, wobei jedoch vom psychologischen Standpunkt aus auch der Selbsterhaltungstrieb beachtet werden muss. Das bedeutet, dass aggressiv aufgeladene Situationen von Konflikten ausgelöst und möglicherweise sogar konstruktiv sein können. Der Blick auf Friedrich Glasls (1999) Definition von sozialen Konflikten lässt diesen konstruktiven Aspekt auch durchscheinen:

„Sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.), wobei wenigstens ein Akteur

- Unvereinbarkeit im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen und/oder
- Unvereinbarkeit im Fühlen und/oder
- Unvereinbarkeit im Wollen

mit einem anderen Akteur (anderen Akteuren) in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge.“

Insbesondere die verschiedenen Formen von Gewalt, deren Wahrnehmung auch immer von den Vorerfahrungen der beteiligten Menschen geprägt ist, machen den Gewaltbegriff noch schwerer fassbar. Dies trifft insbesondere auf psychische Gewalt zu, aber auch auf sexuelle/sexualisierte, verbale, wirtschaftliche und strukturelle Gewalt.

3. Die juristische Definition

Gewalt im juristischen Sinne liegt vor, wenn der Täter das Opfer körperlich angeht und dessen Wille/Handlungsmöglichkeiten ausschaltet. Unstreitig fallen darunter Delikte gegen die körperliche Unversehrtheit und das Leben (Körperverletzung, Tötungsdelikte, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Freiheitsberaubung, Geiselnahme). Bei Delikten wie Sachbeschädigung, Brandstiftung und Hausfriedensbruch richtet sich das aktive (Gewalt-)Handeln des Täters gegen Sachen bzw. liegt es in der Verletzung des Hausrechts.

Gewalt im juristischen Sinne liegt ferner dann vor, wenn eine mittelbare Beeinflussung mit der Absicht vorliegt, das Opfer zu einem vom Täter gewollten Verhalten zu treiben. Dies findet seinen Niederschlag in

Delikten wie Nötigung, Bedrohung oder Erpressung. Auch rein verbale Gewalt ist strafrechtlich sanktioniert. Als Beispiele lassen sich hier die Straftatbestände Beleidigung und Volksverhetzung nennen. Neben den strafrechtlichen Sanktionen (Geldstrafen, Freiheitsstrafen) ist es bei Vorliegen von Gewaltdelikten möglich, den Täter auf Schadensersatz und/oder Schmerzensgeld zu verklagen.

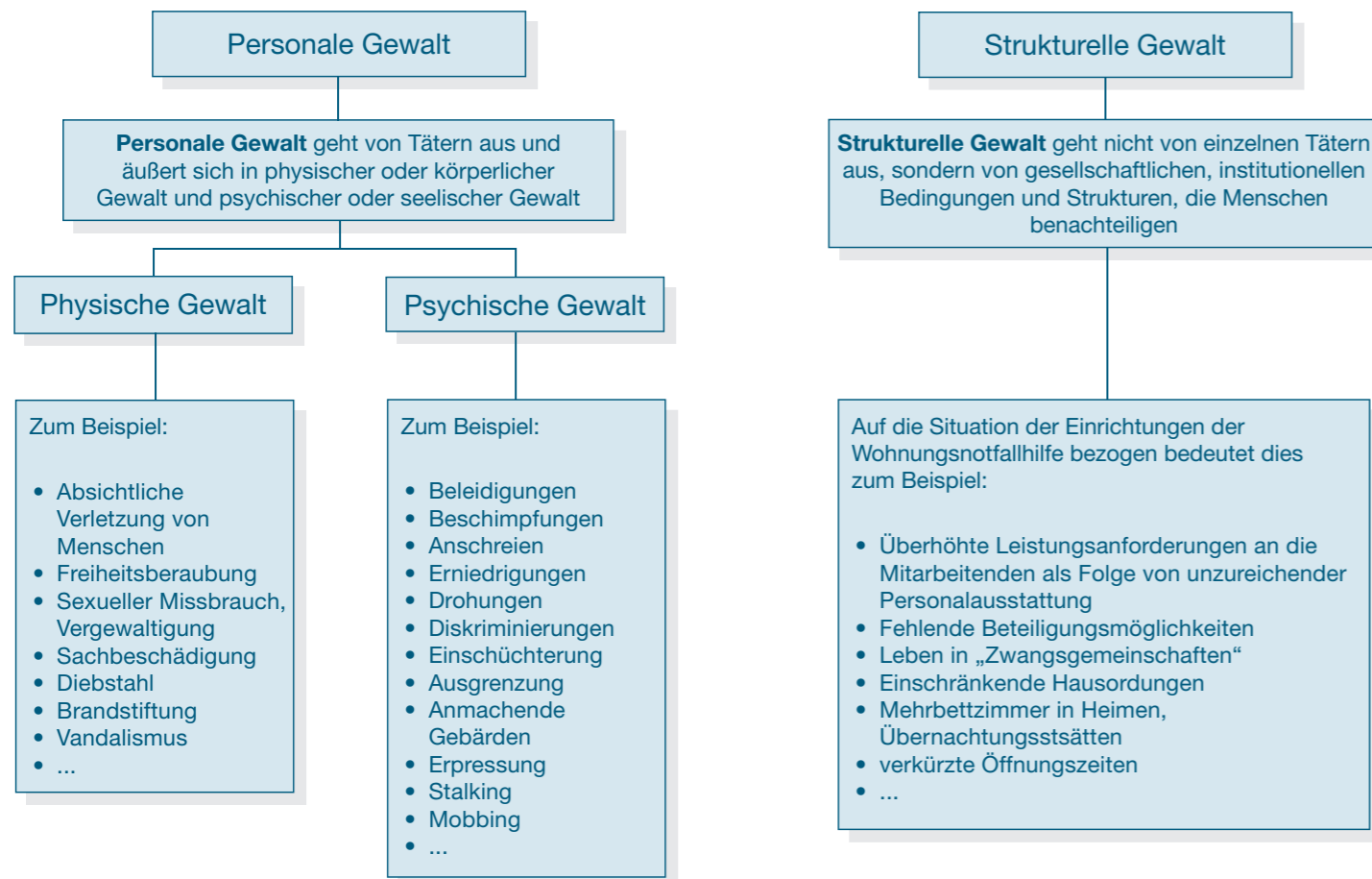
Mit seiner Entscheidung vom 10.01.1995 (u.a. 1 BvR 718/89) hat das Bundesverfassungsgericht den Gewaltbegriff eingeschränkt. Für das Vorliegen von Gewalt im juristischen Sinne genügen nicht lediglich die körperliche Anwesenheit des Täters und eine dadurch ausgelöste psychische Zwangswirkung auf das Opfer. Wenn dies aber zum Beispiel in einem Klima der Gereiztheit und Aggression geschieht, kann das zum Vorliegen einer Gewaltsituation führen, die zivil- und strafrechtlich zwar nicht justiziabel ist, aber dennoch ein Eingreifen erfordert. Auch in einem solchen Fall werden mit Gewalt die Regeln des sozialen Zusammenlebens verletzt. Die Normen und Vorstellungen, wie ein angemessener Umgang miteinander auszusehen und zu funktionieren hat, werden nicht eingehalten.

Das heißt konkret: Eine ausübende Partei versetzt ein Gegenüber in einen Zustand der Angst und Furcht und unterbindet bzw. verhindert, dass dieses seinem Wunsch/Bedürfnis/Impuls gemäß (re-)agieren kann.

4. Formen von Gewalt

In wissenschaftlichen Publikationen wird meist zwischen personaler und struktureller Gewalt unterschieden. Personale Gewalt (auch direkte Gewalt) meint, dass ein/e Akteurin/Akteur unmittelbar gegen eine/n andere/n Gewalt anwendet, diese also aus dem Verhalten einer Person entsteht. Dieser traditionelle Begriff der Gewalt wird um eine strukturelle Dimension ergänzt: Strukturelle Gewalt umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche oder kulturelle Strukturen und Bedingungen, die Individuen oder Personengruppen benachteiligen. Sie fragt damit nach den Verhältnissen. Das Schaubild verdeutlicht diese Unterscheidung auch anhand von Beispielen und ist zugeschnitten auf Institutionen der Wohnungsnotfallhilfe.

Schaubild: Formen von Gewalt



Angelehnt an VGB, Gesetzliche Unfallversicherung, <https://www.vbg.de/wbt/gewaltpraevention/daten/html/404.htm>

II. Was ist Prävention? - Versuch einer Definition

Prävention bezeichnet Maßnahmen zur Abwendung von unerwünschten Ereignissen oder Zuständen, die mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreffen könnten, falls keine Maßnahmen dagegen ergriffen werden. Dies setzt voraus, dass entsprechende Maßnahmen zur Verfügung stehen, um den Eintritt dieser Ereignisse zu beeinflussen (Vgl. Quelle Definition: wikipedia). Prävention besteht also darin, sich mit dem Thema Gewalt nicht erst dann zu beschäftigen, wenn es bereits einen Vorfall gegeben hat. Es muss im Vorfeld ein Bewusstsein entwickelt werden, was Gewalt ist, wie sie entstehen und wie man ihr begegnen kann. Bei gewaltpräventiven Maßnahmen werden in der Theorie drei Stufen bzw. Stadien unterschieden:

Primäre Gewaltprävention

Die Primärprävention beinhaltet alle Maßnahmen, die dazu dienen, die Entstehung von Gewalt im Vorfeld zu verhindern. Sie zielt darauf ab, Voraussetzungen zu schaffen, damit gewaltförmige Einstellungen und Verhaltensweisen gar nicht erst entstehen. So gilt es, institutionelle und gesellschaftliche Strukturen, Rahmenbedingungen und Verhältnisse zu schaffen bzw. diese so zu verändern, dass sie Gewaltausübung bzw. -erleben verhindern.

Sekundäre Gewaltprävention

Die Sekundärprävention verfolgt das Ziel, konkrete Fälle von Gewalt zu erkennen, möglichst frühzeitig aufzudecken und zu beenden. Sie ist also Früherkennung und (Krisen-) Intervention. Sie bezieht sich auf Maßnahmen in aktuellen Gewalt- und Konfliktsituationen und zielt auf Verhaltens- und Einstellungsänderungen.

Tertiäre Gewaltprävention

Die Tertiärprävention dient der Minderung der Folgeschäden und der Aufarbeitung der erlebten Gewalt auf Seiten der Betroffenen inklusive der Institution, in der die Gewalt stattfand. Diese Form der Intervention kann z.B. als Begleitung der Opfer durch pädagogische Fachkräfte der Einrichtung, mittels anwaltlicher Beratung sowie im Rahmen einer Therapie durch ausgebildete Therapeutinnen und Therapeuten stattfinden.

Sie dient weiterhin der Rückfallverhütung bzw. der Wiederholung aus Sicht der Institution. Dazu gehören also Maßnahmen zur Konfliktregelung und Nachbearbeitung. Gewaltprävention beinhaltet in diesem Verständnis die zeitliche Dimension: Prävention im Sinne langfristiger vorbeugender Arbeit, Interventionsstrategien zum Verhalten in akuten Gewalt- und Konfliktsituationen sowie Maßnahmen zur Konfliktregelung und Nachbearbeitung von Gewaltsituationen (näheres dazu: Materialien/Themen der Berghof Foundation). Für alle Präventionsmaßnahmen bedeutsam ist die Zielgruppendifferenz. Je nach Strategie richten sie sich an Individuen, z.B. Mitarbeitende der Institution oder Klientinnen/Klienten, Täter/Opfer, oder auch an die Gesamtheit einer Organisation.

In den im Kapitel V. beschriebenen exemplarischen Handlungsabläufen sind alle drei Präventionsebenen mit unterschiedlicher Gewichtung berücksichtigt.

III. Zehn Leitlinien zur Gewaltprävention und zum Umgang mit Gewalt

Die Leitlinien zur Vermeidung von Gewalt und zum Umgang mit Gewaltereignissen sind als praxisorientierte Entscheidungs- und Orientierungshilfe im Sinne von „Handlungs- und Entscheidungskorridoren“ gedacht. Sie sollen regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben werden.

1. Das Erfahren und Reflektieren von Werten und die Entwicklung eigener Werthaltungen ist entscheidend für die Fähigkeit, sich zu orientieren. Ethische Prinzipien und Haltungen den Klientinnen und Klienten gegenüber sind durch die unterschiedlichen Berufsgruppen in den Einrichtungen in einem Verständigungsprozess normativ zu klären und werden im Arbeitsalltag reflektiert.

2. Risiken für Gewaltereignisse sind erkannt, vorbeugende Interventionen und Schutzkonzepte definiert.

3. Mitarbeitervertretungen, Klientinnen und Klienten bzw. deren Vertretungen und Dritte, z.B. Fremdfirmen, sind an den Prozessen beteiligt bzw. für die Themen sensibilisiert.

4. Für die Reflektion von Konflikten sind genügend Ressourcen vorhanden:

- › Indikatoren zur Identifizierung von Gewalt unter Einbeziehung aller Hierarchieebenen und Dienste werden erarbeitet; Kontinuierliche Überprüfung dieser Indikatoren
- › Für Bearbeitung und Besprechung von Konflikten im Arbeitsalltag sind genügend Zeiten vorgesehen; Konflikte haben in der Bearbeitung Vorrang
- › Denkbare Konfliktthemen werden regelhaft thematisiert und nach Möglichkeit antizipatorisch bearbeitet, um deren Eskalation erst gar nicht entstehen zu lassen und/oder Risiken zu minimieren
- › Kontinuierliche Inter- und Supervision
- › Dokumentation aller Gewaltereignisse, Auswertung und Reflektion
- › Die eingeübte Reflexionskultur im Team ist das wichtigste Handlungselement zur Vermeidung von Gewaltereignissen und Eskalationen
- › Zielkonflikte und Grenzziehungen bzw. entsprechende Entscheidungen hierzu, wie z.B. Sanktionen, sollen im Arbeitsalltag immer nach Reflexion und Absprachen mit Kolleginnen und Kollegen und/oder Leitungskräften erfolgen

5. Der Alltag in den sozialen Einrichtungen ist möglichst reibungsarm zu gestalten und die Aspekte struktureller Gewalt sind den Mitarbeitenden auf allen Hierarchieebenen bewusst. Gesichtspunkte hierfür:

- › Räumliche Rahmenbedingungen prägen das Zusammenleben und -arbeiten; Die bauliche Gestaltung, Möblierung, Beleuchtung und Farbgestaltung usw. schaffen in der Summe eine Atmosphäre, die Unsicherheiten, Stress und Konflikte fördern oder abbauen
- › Organisatorische Rahmenbedingungen ermöglichen auf der Seite der Mitarbeitenden die erforderliche Reflexions- und Kommunikationskultur; Regelungen in den Hausordnungen sind regelmäßig auf ihre Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit hin zu überprüfen, um struktureller Gewalt entgegenzuwirken
- › Personelle Rahmenbedingungen spiegeln sich im Personalschlüssel, fachlicher Qualifikation und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten; Sie beeinflussen im hohen Maß die Atmosphäre in sozialen Einrichtungen und die Qualität der zu erbringenden Betreuungsleistungen und Hilfeangebote

- › Mindestens die Klientenbezogenen Prozesse in den Einrichtungen, bei denen es um die Grundbedürfnisse der Klientinnen und Klienten geht, sind reflektiert gestaltet und in erprobten und bewährten Ablaufplänen festgehalten
- › Ein transparentes und gelebtes Beschwerdewesen ist allen Akteurinnen und Akteuren bekannt

6. In die Planungen neuer Projekte und Hilfeangebote sind die vorgenannten Aspekte zur Gewaltprävention konzeptionell zu berücksichtigen.

7. Deeskalierende Grundhaltung sicherstellen

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Vermeidung von Gewalt ist die Sicherstellung einer deeskalierenden Grundhaltung aller Mitarbeitenden. Insbesondere das Personal, das im direkten Klientinnen- und Klientenkontakt steht, ist in dieser Hinsicht entsprechend qualifiziert. Die Mitarbeitenden werden im Rahmen von verpflichtenden Weiterbildungen und regelmäßigen Trainings auf folgende Aspekte sensibilisiert:

- › Erkennung von Eskalationsrisiken und Anwendung von deeskalierenden (Gesprächs-)Methoden
- › Deeskalierende Milieugestaltung
- › Bewusstsein über die Grenzen und Möglichkeiten von Notwehr
- › Erlernen von relevanten Elementen der Selbstverteidigung

8. Handlungsabläufe bei akuten Krisensituationen festlegen

Abhängig von den jeweiligen Arbeitsbereichen der Wohnungsnotfallhilfe ist eine Analyse von Konflikt- / Krisenpotenzial innerhalb der Einrichtungen vorzunehmen. Beim Auftreten von zu erwartenden Notsituationen existiert eine festgelegte Vorgehensweise. In den Handlungsabläufen sind folgende Aspekte geregelt:

- › Erreichbarkeiten und Rücksprachemöglichkeit innerhalb des zuständigen Teams
- › Entscheidungskompetenzen
- › Interventions-/Unterstützungsmöglichkeiten durch Dritte
- › Kommunikation und Dokumentation der Ereignisse

9. Nachsorge für eskalierte Situationen sicherstellen

Die Reflexion von Konfliktsituationen nimmt einen wichtigen Stellenwert in den Einrichtungen der Wohnungsnotfallhilfe ein. Der Umgang mit den Folgen von gewaltsamen Konflikten orientiert sich dabei an den standardisierten Abläufen, die die unterschiedlichen Facetten der Auswirkungen der Krisen berücksichtigen. Zunächst ist die Abklärung der Grenzverletzung/des Übergriffs im Hinblick auf die Täter/ Opfer-Frage wichtig. Die Nachsorge erfolgt unter der Beachtung von drei Perspektiven:

- › der Opferperspektive
- › der Perspektive der indirekt Betroffenen
- › der Täter-Perspektive

Ferner werden bei der Nachsorge folgende Elemente sichergestellt:

- › In erster Linie psychosoziale Unterstützung zur Bewältigung der Gewalterfahrung und zur Vermeidung von Traumatisierung
- › Analyse der gesamten Konfliktsituation (Entstehung, Eskalation, Verlauf)
- › Rückschlussziehung in Bezug auf die Arbeits- und Betreuungs-/ Beratungsorganisation – auch Berücksichtigung baulicher Gegebenheiten
- › Prüfung zivilrechtlicher oder strafrechtlicher Konsequenzen
- › Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen

Erlebte Gewaltereignisse rufen bei den Opfern fast immer Fragen nach Schuld, Verantwortung und Versagen auf. Die Täter werfen hingegen den Opfern nicht selten die Mitschuld/Mitverantwortung vor. Diese Aspekte finden daher bei der Nachsorge besondere Beachtung.

10. Qualifizierungsstandards zum Umgang mit Gewalt entwickeln

Heikle, gewaltgeprägte Situationen erfordern sowohl auf der Leitungs- als auch der Mitarbeitenebene eine professionelle Umgangsweise. Dies setzt voraus, dass entsprechende Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Gewaltisiken vorhanden sind sowie Kompetenzen und Methoden im Umgang mit kritischen Situationen erlernt bzw. trainiert werden können.

a. Qualifizierung der Mitarbeitenden

In Bezug auf die Handlungskompetenzen der Mitarbeitenden empfiehlt es sich, dass fortlaufende, regelmäßige Qualifizierungen stattfinden. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen dabei unterstützen:

- › Krisenkompetenzen zum Umgang mit angespannten Situationen auszubauen, z.B. ein Hausverbot aussprechen
- › Handlungssicherheit in kritischen Situationen zu gewinnen
- › Umgang mit sexualisierten Gewaltsituationen zu erlernen
- › Präventive Maßnahmen zum Schutz vor jeder Art von Gewalt entwickeln zu können

Besonders relevant ist dabei die Nachvollziehbarkeit für das Entstehen von gewalt-geprägten Situationen und/oder Umständen. Ein verstehender Zugang erfordert:

- › Gespür für die Verletzlichkeit der Privatsphäre der Klientinnen und Klienten, insbesondere auch bei „Zwangsgemeinschaften“ wie sie beispielsweise in Wohn- oder Übernachtungseinrichtungen zu finden sind
- › Gespür für die Perspektive der Mitarbeitenden; Ängste und Unsicherheiten von Mitarbeitenden beziehen sich insbesondere darauf etwas falsch zu machen oder Eskalationen auszulösen, die sie nicht bewältigen können

Verantwortlich für die Durchführung entsprechender Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen können beispielsweise die Einrichtungsleitungen, die Bereichsleitungen oder die Geschäftsführungen sein. Aufgrund der dienstlichen Notwendigkeit sollte für die Zeit der Fort- bzw. Weiterbildung eine Freistellung

von der Arbeitszeit erfolgen. Auch sollten die Qualifizierungskosten vom Arbeitgeber in vollem Umfang übernommen werden.

b. Qualifizierung der Führungskräfte

Neben Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Mitarbeitenden ist in Bezug auf die Führungsebene ein Leitfaden zum reflexiven Umgang mit Gewalt und Grenzsetzungen hilfreich. Inhaltlich können darin folgende Themen aufgegriffen werden:

- › Entwicklung zielgruppenorientierter Qualifizierungsmodule für Mitarbeitende
- › Entwicklung von Qualifizierungsmodulen zur Teambegleitung für Führungskräfte auf der Dienststellenebene
- › Reflexion des eigenen Führungsstils
- › Reflexion von Macht auf der Unternehmensebene

c. Qualifizierung der Teams

Um Handlungssicherheit im Teamalltag und ein vertiefendes Verständnis für Dynamiken kritischer Situationen gewinnen zu können, ist eine reflektierende Nachbereitung von gewaltgeprägten Momenten erforderlich. Wichtig ist dabei, dass die Reflexionskultur im gewaltfreien Alltag entwickelt und eingeübt werden kann – und nicht von Krisensituationen bestimmt ist. Im Mittelpunkt steht dabei die qualifizierende Teambegleitung. Dazu gehören insbesondere:

- › Kontinuierliche (interne und externe) Teambegleitung und -begleitung
- › Trainings zu deeskalierenden Situationsbewältigungen

Ferner ist es ratsam, zielgruppenbezogene Dienstanweisungen und einrichtungsbezogene Regelungen/Hausordnungen zum Umgang mit Gewalt zu entwickeln. So wird auch sichergestellt, dass neue Mitarbeitende im Rahmen ihrer Einarbeitung eine Orientierung zu den Standards der Einrichtung erhalten und der jeweilig geltende, professionelle Verhaltenskodex erlernt wird.

IV. Aufgaben des Trägers

1. Besteht die Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige?

Liegt eine Gewaltanwendung vor, die strafrechtlich relevant ist, stellt sich regelmäßig die Frage, ob die Einrichtungsleitung Strafanzeige erstatten soll oder gar muss. Straftaten werden grundsätzlich ohne Rücksicht auf den Willen des Verletzten von Amts wegen verfolgt. Dies setzt allerdings voraus, dass die Strafverfolgungsbehörden von der strafbaren Handlung überhaupt erst Kenntnis erlangen. Anzeigeberechtigt sind bei Straftaten gegen Personen (Körperverletzung, Sexualdelikte, Beleidigung, Bedrohung, Nötigung usw.) in erster Linie der Verletzte, bei Straftaten gegen die Einrichtung (Hausfriedensbruch, Sachbeschädigung, Diebstahl) der Trägervertreter oder eine von ihm bevollmächtigte Person. Eine Pflicht zur Anzeige bereits begangener Straftaten besteht für Privatpersonen (anders: Polizeibeamte, Soldaten) aber nicht. Eine Pflicht zur Anzeige besteht für Privatpersonen nur dann, wenn Kenntnis vom Vorhaben schwerer Straftaten (z.B. Mord, Totschlag, Raub, Erpressung, Freiheitsberaubung etc., siehe § 138 StGB) besteht (siehe Anhang Nr. 1). Ob man als Einrichtungsleitung eine Strafanzeige erstattet bzw. Strafantrag stellt, unterliegt also dem eigenen Ermessen und stellt keine staatsbürgerliche Pflicht dar.

Davon zu trennen ist das Recht des Verletzten, sei er Mitarbeitender oder Klient, persönlich Strafanzeige gegen den Täter (oder auch gegen Unbekannt) zu erstatten.

Bei Antragsdelikten wie einfache Körperverletzung oder Beleidigung ist darüber hinaus auch noch ein persönlicher Strafantrag des Verletzten notwendig, damit Polizei und Staatsanwaltschaft in Aktion treten. Auf die Strafantragsstellung sollte auch dann nicht verzichtet werden, wenn die Staatsanwaltschaft bei Annahme eines „besonderen öffentlichen Interesses“ die Verfolgung bereits eingeleitet hat (siehe Anhang Nr. 2). Die Strafanzeige wird gewöhnlich mit dem Strafantrag kombiniert, d.h. der aufnehmende Polizeibeamte fragt bei der Anzeigeerstattung nach, ob auch Strafantrag gestellt wird. Für einen offensiven Umgang mit der Anzeige von Straftaten in der Einrichtung sprechen folgende Aspekte:

Dem Täter wird signalisiert, dass auch für Klientinnen/Klienten in der Einrichtung Verhaltensnormen gelten, die nicht ohne rechtsstaatliche Konsequenz übertreten werden dürfen. Einrichtungen der Diakonie sind kein rechtsfreier Raum. In den Einrichtungen der Diakonie herrschen keine anderen Gesetze als anderswo. Die Konfrontation mit der Strafverfolgung soll eine abschreckende Wirkung im Hinblick auf künftige dissoziale Verhaltensweisen, nicht nur des Täters im aktuellen Fall, entwickeln.

Die Einleitung eines Strafverfahrens hat eine Genugtuungsfunktion für den Verletzten. Diese Aspekte gelten im Wesentlichen auch für Straftaten von Mitarbeitenden, wobei hier zusätzlich noch die arbeitsrechtlichen Folgen zu beachten sind.

Wie auch immer man sich entscheidet, auf jeden Fall ist die Einrichtung verpflichtet, sich mit der Frage, ob rechtliche Schritte unternommen werden, auseinanderzusetzen und offen, nachvollziehbar und transparent zu entscheiden. Das Vertuschen oder Ignorieren eines Vorfalls missachtet die Rechte des Opfers und bereitet den Boden für weitere Gewaltanwendung. Aus diesen Gründen muss der Betroffene über die Möglichkeiten bezüglich der Strafverfolgung sorgfältig aufgeklärt und gegebenenfalls im Verlauf des Verfahrens begleitet werden.

Höchst problematisch wird es für die Einrichtungsleitung dann, wenn der Geschädigte – ob Mitarbeitender oder Klient – sich weigert, mit der Anzeige ein strafrechtliches Verfahren in Gang zu setzen, weil er

Repressalien oder Rache seitens des Täters befürchtet. In solchen Fällen kann kein allgemeingültiger Rat bezüglich des Vorgehens gegeben werden, hier kommt es auf die Besonderheiten des Einzelfalls und insbesondere die beteiligten Personen an. Auf die Entscheidung der Staatsanwaltschaft, wegen des besonderen öffentlichen Interesses die Tat zu verfolgen, hat der Geschädigte keinen Einfluss.

Grundsätzlich sollte eine Strafanzeige insbesondere bei tätlicher Gewalt aber die Norm sein, um allen zu signalisieren, dass in dieser Einrichtung dem Unrecht keinen Fußbreit Raum gegeben wird. Die besondere Bedrohungssituation sollte bei Anzeigeerstattung ausdrücklich erwähnt werden und dem Betroffenen sollte umfassende Aufklärung und Unterstützung gewährt werden (Möglichkeit, ein gerichtliches Annäherungsverbot zu erwirken, Kontakt mit Opferschutzverbänden herstellen, Versetzung von Mitarbeitenden in einen anderen Arbeitsbereich usw.).

2. Maßnahmen zum Arbeitsschutz

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu gewährleisten. Dies regelt die Generalklausel § 3 Abs.1 Arbeitsschutzgesetz. Hinsichtlich des Schutzes vor Gewaltanwendung bestimmt § 4 Nr.1 ArbSchG folgendes:

„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“

Mit der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung muss jeder Arbeitgeber arbeitsbedingte Gefährdungen und Belastungen für die Mitarbeitenden ermitteln und beurteilen, eigenverantwortlich Arbeitsschutzmaßnahmen festlegen und deren Wirksamkeit überprüfen.

Unterstützend zur Seite stehen den Arbeitgebern hier die einzelnen Berufsgenossenschaften. Zuständig für die Diakonie und ihre Einrichtungen ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Auf der Homepage www.bgw-online.de sind entsprechende Beratungs- und Fortbildungsangebote und weitere Informationen aufgeführt. Dem Thema „Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz“ ist eine eigene Rubrik gewidmet. Hier finden sich ausführliche Informationen, u.a. zu Schutzmaßnahmen, Hilfe für Betroffene, Qualifizierung und Beratung, Publikationen und weiterführende Links.

Neben der Ausbildung zu Deeskalationstrainerinnen und -trainern erprobt die Berufsgenossenschaft in mehreren Pilotprojekten auch die Weiterbildung zu betrieblichen Ersthelfern für psychische Verletzungen. Die Erstbetreuenden sollen keine psychologische Beratung durchführen, sondern ganz praktisch durch die Situation lotsen: einschätzen und stabilisieren, Ruhe und Ansprache bieten, klären, ob jemand besser nach Hause gehen sollte und wie das umsetzbar ist, gegebenenfalls den Weg zum Durchgangsarzt oder zur Durchgangsarztin begleiten, die Meldung des Vorfalls im Betrieb und bei der BGW anstoßen.

Bewusst geht es nicht um die emotionale Seite des Erlebten. Die Helferinnen und Helfer müssen über Wissen zur Krisenintervention verfügen; wichtig ist auch, dass sie von Mitarbeitenden wie von Führungskräften akzeptiert werden. Wird ein Verletzter vom Team aufgefangen und vom Arbeitgeber unterstützt, kann das Risiko, eine posttraumatische Belastungsstörung zu entwickeln, signifikant gesenkt werden.

Es kommt gar nicht selten vor, dass Beschäftigte, die Opfer von Gewaltausübungen geworden sind, psychologische oder psychotherapeutische Hilfe ablehnen. Sei es, weil sie davon überzeugt sind, dass sie den Vorfall alleine verarbeiten können oder weil sie das Geschehene verdrängen wollen. Die Hilfe kann hier nicht aufgezwungen werden, denn sie wird erst dann ankommen, wenn sich der Betroffene öffnet und die Hilfe zulässt. Der Arbeitgeber ist allerdings berechtigt, Beschäftigte dann ärztlich untersuchen zu lassen, wenn diese krankheitsbedingt ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr erfüllen können (§ 7 Abs.2 AVR.HN, § 6 Abs.1 AVR.KW).

3. Arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten

a. Problem Verdachtskündigung

Geht ein Übergriff oder ein gewalttätiges Handeln von einem Mitarbeitenden aus, stellt sich – unabhängig von straf- oder versicherungsrechtlichen Erwägungen – die Frage, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen sich daraus ergeben. Ein solches gewalttätiges Handeln stellt regelmäßig eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die mit Sanktionen von der Ermahnung bis hin zur fristlosen Kündigung geahndet werden kann. Ob und welche Sanktion ausgesprochen wird, kann nur anhand des Einzelfalls beurteilt werden.

Ein Sonderfall ist die sogenannte Verdachtskündigung – allein das Vorliegen eines Verdachts einer strafbaren Handlung führt dazu, dass das Vertrauen des Arbeitgebers in den Arbeitnehmer so schwer beschädigt ist, dass es dem Arbeitgeber nicht länger zugemutet werden kann, an dem Arbeitsvertrag festzuhalten. Dabei kommt es für die Wirksamkeit der Kündigung, die fristgemäß wie auch fristlos erfolgen kann, nicht darauf an, ob sich der Verdacht einer Straftat letztendlich bewahrheitet. Der Rechtsgrundsatz „in dubio pro reo“ gilt nur im Strafrecht, nicht aber im Arbeitsrecht. Eine Verdachtskündigung ist allerdings nur zulässig, wenn

- > eine schwerwiegende Straftat vorliegt
- > ein dringender Tatverdacht besteht und
- > der Arbeitnehmer angehört wurde

Da die Verdachtskündigung eine scharfe, meist nicht mehr rückgängig zu machende Sanktion darstellt, ist sie nur als ultima ratio auszusprechen. Vorher ist zu prüfen, ob nicht andere Maßnahmen in Betracht kommen, beispielsweise

- > Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich
- > Versetzung in einen anderen Aufgabenbereich durch Änderungskündigung
- > Freistellung bis zur (gerichtlichen) Klärung der Angelegenheit oder
- > einvernehmlicher Auflösungsvertrag

Gerade in den Fällen, in denen es keine Zeugen für den behaupteten Übergriff gibt und Aussage gegen Aussage steht, ist es sehr schwer, eine Entscheidung zu treffen. Hier wird empfohlen, auf jeden Fall die arbeitsrechtliche Beratung des Diakonischen Werks ggf. auch der Landeskirchen in Anspruch zu nehmen und im Bedarfsfall einen Rechtsanwalt zur Prüfung der Erfolgsaussichten einer Verdachtskündigung heranzuziehen.

b. Fürsorgepflicht des Dienstgebers

Stellt sich heraus, dass ein Mitarbeitender zu Unrecht verdächtigt wurde, gebietet es die Fürsorgepflicht des Dienstgebers, diesen Mitarbeitenden umfassend zu rehabilitieren. Dabei ist zuerst an die Rücknahme von arbeitsrechtlichen Sanktionen zu denken, z.B. eine Ermahnung oder Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Geeignete Maßnahmen sind ferner Gesprächsangebote mit Fachleuten oder auch die Unterstützung des Mitarbeitenden, wenn dieser seinerseits rechtlich gegen einen Verleumder vorgehen will.

Gerade wenn es um den Vorwurf einer Sexualstraftat geht, ist ein gerichtliches Verfahren oftmals existenzvernichtend, selbst wenn sich am Ende die Unschuld des Betroffenen herausstellen sollte. Daher sollte, wie oben bereits ausgeführt, von der Verdachtskündigung nur nach umfassender rechtlicher Prüfung und Beratung Gebrauch gemacht werden.

Ist der Mitarbeitende Opfer einer Gewaltausübung geworden, sind die unter Kapitel V (2.) geschilderten Maßnahmen zu ergreifen.

4. Berufung einer Präventionskraft

Durch die Verpflichtung der Träger, Maßnahmen zur Gewaltprävention in ihren Einrichtungen zu etablieren (s. Einführung, S. 4), ergibt sich aus unserer Sicht die Notwendigkeit eines sorgfältigen und standardisierten Umgangs mit dem Thema. Das kann dadurch gewährleistet sein, eine Person zu berufen, bei allen relevanten Fragen, Ereignissen und präventiven Maßnahmen im Zusammenhang mit Gewalt zuständig zu sein. Die Berufung dieser sogenannten Präventionskraft würde zur Verbesserung der Qualität des gesamten Gewaltpräventionskonzeptes beitragen.

Es existieren bereits vergleichbare Präventionskonzepte, die eine solche Funktion beispielsweise bei sexuellen Übergriffen gegenüber Minderjährigen beschreiben (siehe Ordnung und Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Köln). Darin wird die Rolle einer Präventionsfachkraft im Hinblick auf ihre beratende und unterstützende Rolle dem Träger und der einzelnen Einrichtungen gegenüber umfassend definiert.

Das Ausüben dieser Funktion ist zunächst an folgende Rahmenbedingungen gekoppelt:

- > Die Aufgabe einer Präventionskraft übernimmt mindestens eine Person
- > Die berufene Person wird im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eingesetzt und agiert auf der Grundlage festgelegter Rechte und Befugnisse (analog beispielsweise eines Schwerbehindertenbeauftragten)
- > Ihre Aufgabe ist es, den Träger/die Einrichtung bei der Umsetzung der präventiven Maßnahmen zu beraten und zu unterstützen
- > Die Präventionskraft kann auch für mehrere Träger oder Einrichtungen zuständig sein
- > Sie kennt die Strukturen des Trägers und die relevanten Besonderheiten der Einrichtungen
- > Aufgrund der psychisch belastenden Auswirkungen von Gewaltereignissen wird für die Ausübung der Funktion ein Beraterischer, pädagogischer oder psychologischer beruflicher Hintergrund empfohlen
- > Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

Zu den Aufgaben der Präventionskraft gehören dabei unter anderem folgende Inhalte:

- > Die Präventionskraft kennt die Verfahrens- und Dokumentationswege des Trägers beim Vorkommen von Gewalt
- > Sie ist Ansprechpartnerin für die Mitarbeitenden (gegebenenfalls auch Klientinnen und Klienten) bei Fragen zu Gewalt und Gewaltprävention
- > Sie initiiert und koordiniert Maßnahmen zur Gewaltprävention
- > Sie ist behilflich bei der Überprüfung und Fortschreibung von Präventionskonzepten der Träger
- > Sie arbeitet in relevanten Gremien mit

In Anbetracht des Gewaltvorkommens in den hier genannten Einrichtungen bedarf es eines professionellen Umgangs mit diesem Aspekt. Die Mitarbeitenden und Klientinnen und Klienten der Einrichtungen der Wohnungsnotfallhilfe werden nachweislich immer wieder mit Gewaltereignissen konfrontiert. In solchen Situationen ist es für die Betroffenen von großer Bedeutung, eine Person zu kennen, die vertrauenswürdig und präsent ist. Die Benennung einer Präventionskraft sorgt in dieser Hinsicht für eine verlässliche Fürsorge in Gewaltsituationen. Auch im Hinblick auf präventive Maßnahmen bietet die Funktion der Präventionskraft die Möglichkeit einer hohen dauerhaften konzeptionellen Qualität.

V. Exemplarische Handlungsabläufe bei Gewaltvorfällen

Im Folgenden werden aus der Praxis der Wohnungsnotfallhilfe Beispiele von Gewaltvorfällen geschildert. Daraus werden in Form von Flussdiagrammen fünf idealtypische Handlungsabläufe für die Einrichtungen bzw. deren Mitarbeitenden entwickelt. Träger und Einrichtungen sind angehalten, diese exemplarischen Abläufe auf ihre spezifischen Organisationsstrukturen hin anzupassen und hierfür die Beschreibungen als mögliche Orientierung zu verstehen. Konkretisierungen sind z. B. dahingehend vorzunehmen, dass

- > die Verantwortlichen benannt sind
- > geklärt ist, wann welche Leitungsebene zu informieren ist und welche Personen und Gremien zu beteiligen sind (z.B. Präventionskraft, Mitarbeitervertretung)
- > externe Fachkräfte/Beratungsstellen insbesondere für die Opfer von Gewaltereignissen bekannt sind
- > spezifische Dokumentationsformen erarbeitet sind
- > Anforderung und Angebote der Berufsgenossenschaft in die Abläufe integriert sind

Beispiele für Ablaufschemen bei unterschiedlichen Täter/Opferkonstellationen:

1. Gewalt gegen Klient durch Klient

2. Gewalt gegen Mitarbeitende durch Klient

3. Gewalt gegen Mitarbeitende einer Fremdfirma durch Klient

4. Gewalt gegen Klient durch Mitarbeitende

5. Sexuelle Gewalt gegen Klientin durch Mitarbeitende

1. Gewalt gegen Klient durch Klient

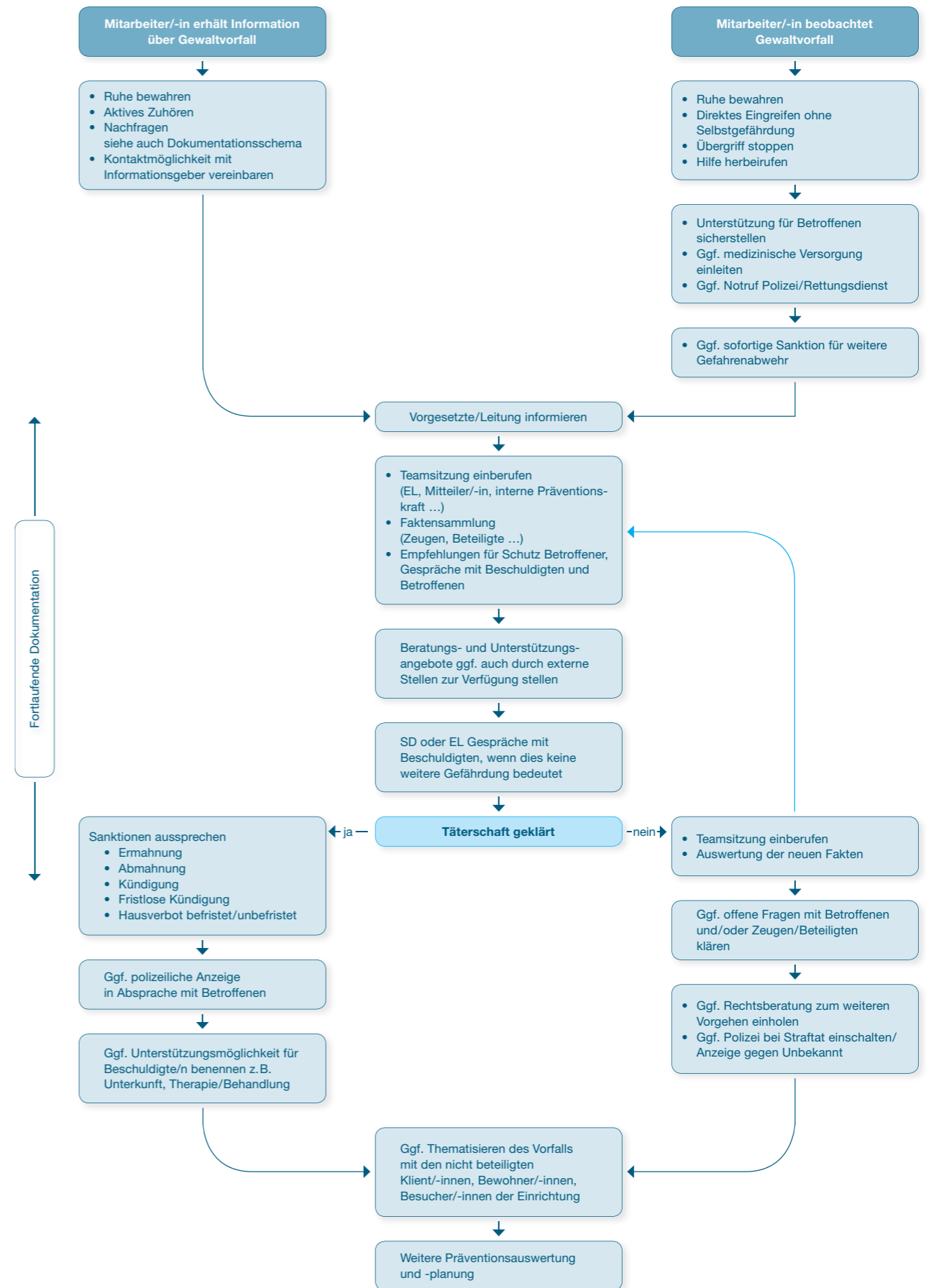
Der Fall:

In einer Notunterkunftseinrichtung meldet der dort übernachtende Herr M abends beim Einrichtungspersonal einen Gewaltakt gegen seine Person. Herr T soll ihn im Gemeinschaftsraum wie aus heiterem Himmel geschlagen haben. Sein Auge und seine Nase sind blutig.

Der diensthabende Mitarbeitende leistet M zunächst erste Hilfe und begleitet ihn daraufhin in die Wohntage. T zeigt sofort eine Anzeige, die er gegen M gestellt hatte, fängt sehr laut zu sprechen an, stürzt überraschend auf M zu und schlägt erneut auf diesen mit äußerster Brutalität ein, so dass M zu Boden geht. T lässt nicht von M ab – trotz Schlichtungsversuche der anderen anwesenden Übernachtenden und des Mitarbeitenden.

Die nach kurzer Zeit dazu gerufene Polizei nimmt T nach der Aufnahme sämtlicher Personalien mit. Der Mitarbeitende der Einrichtung spricht ein Hausverbot gegen T aus.

Ablaufdiagramm: Gewalt gegen Klient durch Klient



Anmerkungen zu dieser Fallkonstellation:

Mitarbeitende müssen lernen, die Übergriffe zwischen Klientinnen/Klienten früh ernst zu nehmen, nicht zu bagatellisieren und auf übergriffige Situationen adäquat zu reagieren. Psychische Erkrankungen oder Suchtmittelmissbrauch sind keine Entschuldigung für gewalttätiges Verhalten.

Hilfreich ist es, eine Art „Frühwarnsystem“ einzurichten, um mögliche Krisenherde und Konfliktpotenzial zu ermitteln. Stellt sich durch alltägliche Beobachtungen oder in Gesprächen heraus, dass zwischen zwei Klientinnen/Klienten eine Abneigung besteht, ist es ratsam, diese Personen nicht zu Zimmernachbarn zu machen oder gar ein gemeinsames Zimmer teilen zu lassen.

Werden Mitarbeitende Zeugen von Gewalt zwischen Klientinnen/Klienten, müssen sie möglichst sofort einschreiten. Dies gilt vor allem bei verbalen Auseinandersetzungen. Bei Handgreiflichkeiten ist ein heroisches „Dazwischenwerfen“ aber nur dann angebracht, wenn man sich dadurch nicht selbst gefährdet oder den Konflikt gar noch verschärft. Das Wissen, wie man sich in einer solchen Situation verhält und dem Opfer am besten helfen kann, sollte in Fortbildungsveranstaltungen (z.B. in Rollenspielen) vermittelt werden. Im konkreten Beispiel wäre es zum Beispiel besser gewesen, der Mitarbeitende wäre zunächst alleine bzw. in Begleitung eines Kollegen zu T gegangen, um zu versuchen, den Streit zu befrieden. Ein erneuter Angriff auf M hätte damit vermutlich verhindert werden können.

Bei Gewalt zwischen Klientinnen/Klienten sind die Mitarbeitenden in der Regel „Anwalt beider Parteien“. Dies kann zu Loyalitätskonflikten führen. Hierbei sollte grundsätzlich gelten: Opferschutz geht vor Täterschutz. Das heißt, es müssen zunächst Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen eingeleitet werden. Dabei ist zu bedenken, dass bei einer notwendigen Trennung von Täter und Opfer der Täter „gehen“ muss, nicht das Opfer.

Mitunter fühlt man durchaus Sympathie für einen Täter, zum Beispiel dann, wenn dieser zuvor vom Opfer gereizt, gequält oder gemobbt wurde, bis er schließlich zugeschlagen hat. Um es erst gar nicht zu einer solchen Situation kommen zu lassen, ist es wichtig, dass in der Einrichtung auch bereits verbale Gewalt (die durchaus in der Gestalt von „harmlosen“ Necken oder Sticheln daherkommen kann) strikt unterbunden wird und auf einen respektvollen Umgangston geachtet wird.

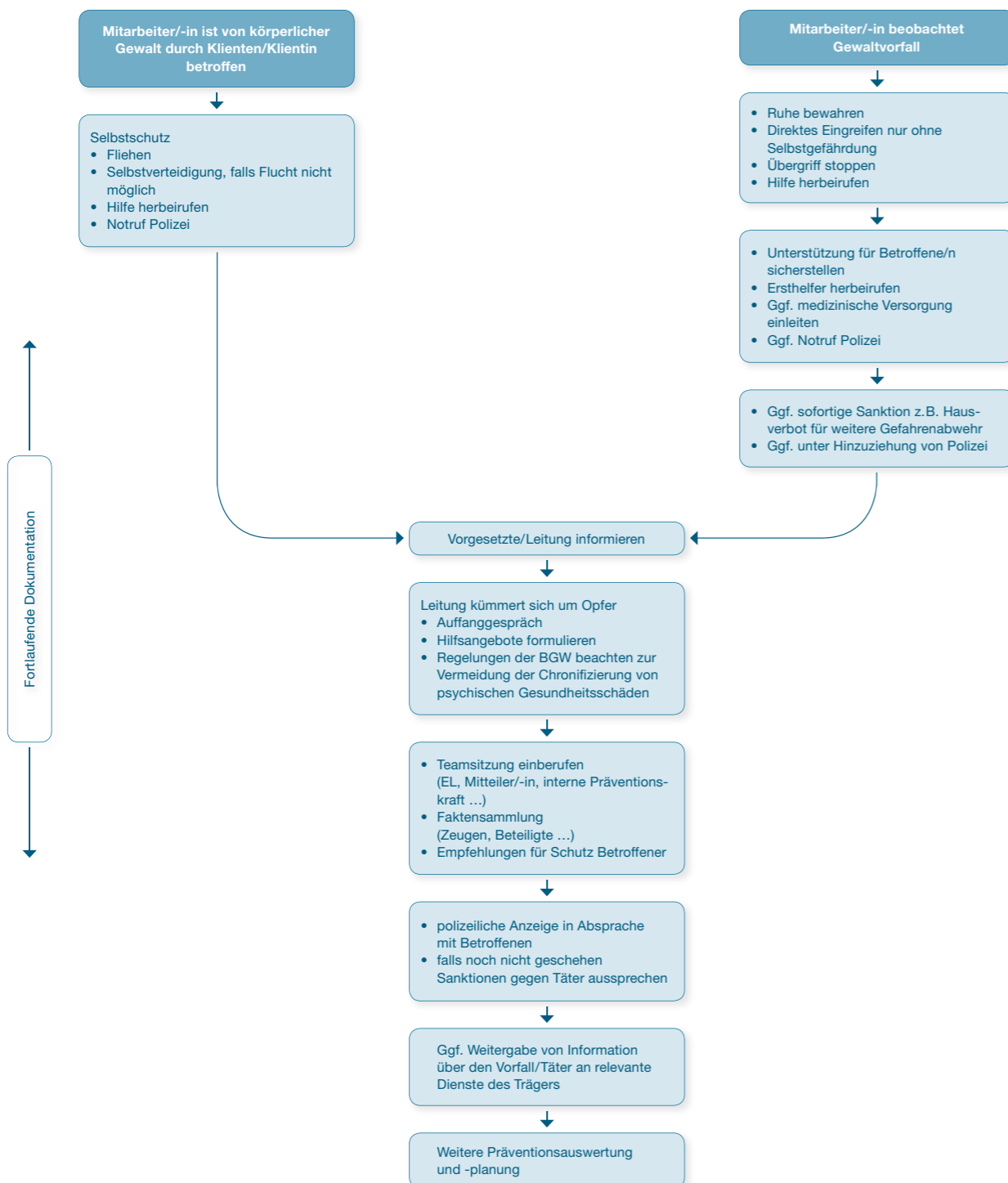
Es ist ratsam, dass Mitarbeitende auffälliges oder aggressives Verhalten von Klientinnen/Klienten sowie eigene Unsicherheiten und Loyalitäten in Teamsitzungen und/oder Teamsupervisionen früh thematisieren und sich gegenseitig (z.B. in Form kollegialer Beratung) unterstützen. Es kann auch sinnvoll sein, Gewaltsituationen mit den Klientinnen/Klienten zu thematisieren, um gemeinsam neue Regeln für das sichere Miteinander aufzustellen.

2. Gewalt gegen Mitarbeitende durch Klient

Der Fall:

In einer Notunterkunftseinrichtung, in der Alkoholverbot gilt, entdeckt der Pfortenmitarbeiter P während seiner routinemäßigen Begehung bei dem Klienten Herrn U eine Flasche Wodka. Nachdem er die fällige Verwarnung gegen U ausgesprochen hat, kommt dieser schimpfend immer näher auf P zu und hält trotz der Aufforderung, Abstand zu halten, nicht an. P entfernt sich sofort aus der Situation und zieht sich in das Pfortenbüro zurück. Nach wenigen Minuten machen ihn Passanten darauf aufmerksam, dass jemand aus dem Gebäude der Notunterkunft Flaschen aus dem Fenster werfe und die in der Straße geparkten Autos damit beschädigt. P ruft nach einer kurzen telefonischen Beratung mit einem Kollegen der Rufbereitschaft die Polizei, die innerhalb kurzer Zeit eintrifft. Gemeinsam mit P fordern die Beamten den randalierenden U auf, das Haus zu verlassen. Dabei rennt U auf P mit geballten Fäusten und Beleidigungen und verbalen Drohungen los. Er kann von einem der Polizisten gerade noch daran gehindert werden, auf P einzuschlagen. Dabei droht er mehrfach, zurückzukommen und sich zu rächen. Nach Absprache mit der Einrichtungsleitung beendet P seinen Dienst vorzeitig und nimmt in den darauffolgenden Tagen Supervision und Kriseninterventionsgespräche in Anspruch, um mit dem Erlebnis fertig zu werden.

Ablaufdiagramm: Gewalt gegen Mitarbeitende durch Klient



Anmerkungen zu dieser Fallkonstellation:

Sind Mitarbeitende allein mit Klientinnen/Klienten, z.B. während der Nachtbereitschaft, sollten sie sich auf keinen Fall auf eine Konfrontation mit einer/einem aggressiven Klientin/Klient einlassen, sondern sich umgehend aus der gefährlichen Situation entfernen und Hilfe holen. Insofern hat P hier richtig gehandelt, indem er sich in das Pfortenbüro zurückgezogen hat, nachdem U schimpfend auf ihn zugekommen ist und auf Ansprache, Abstand zu halten, nicht reagiert hat.

Setzt sich der Angriff fort oder war so schwerwiegend, dass eine sofortige Sanktion wie Hausverbot angezeigt ist, sollte diese nicht von dem angegriffenen Mitarbeitenden ausgesprochen werden, sondern von Kolleginnen oder Kollegen und gegebenenfalls mit Unterstützung der Polizei durchgesetzt werden. Im Beispielfall war dies aufgrund der Tatsache, dass der Mitarbeitende alleine in der Einrichtung war, nicht möglich. Daher sollten solche Mitarbeitende (im Pfortendienst, im Hausmeisterdienst etc.) besonders auf derartige Gefahrensituationen aufmerksam gemacht werden und im Ernstfall immer polizeiliche Hilfe in Anspruch nehmen.

Jeder Vorfall sollte zudem zum Anlass genommen werden zu überprüfen, ob an den Arbeitsabläufen nicht etwas geändert werden kann, um solche Vorkommnisse zukünftig zu vermeiden, beispielsweise dadurch, dass die Nachtbereitschaft in einer Notunterkunft von zwei Mitarbeitenden geleistet wird.

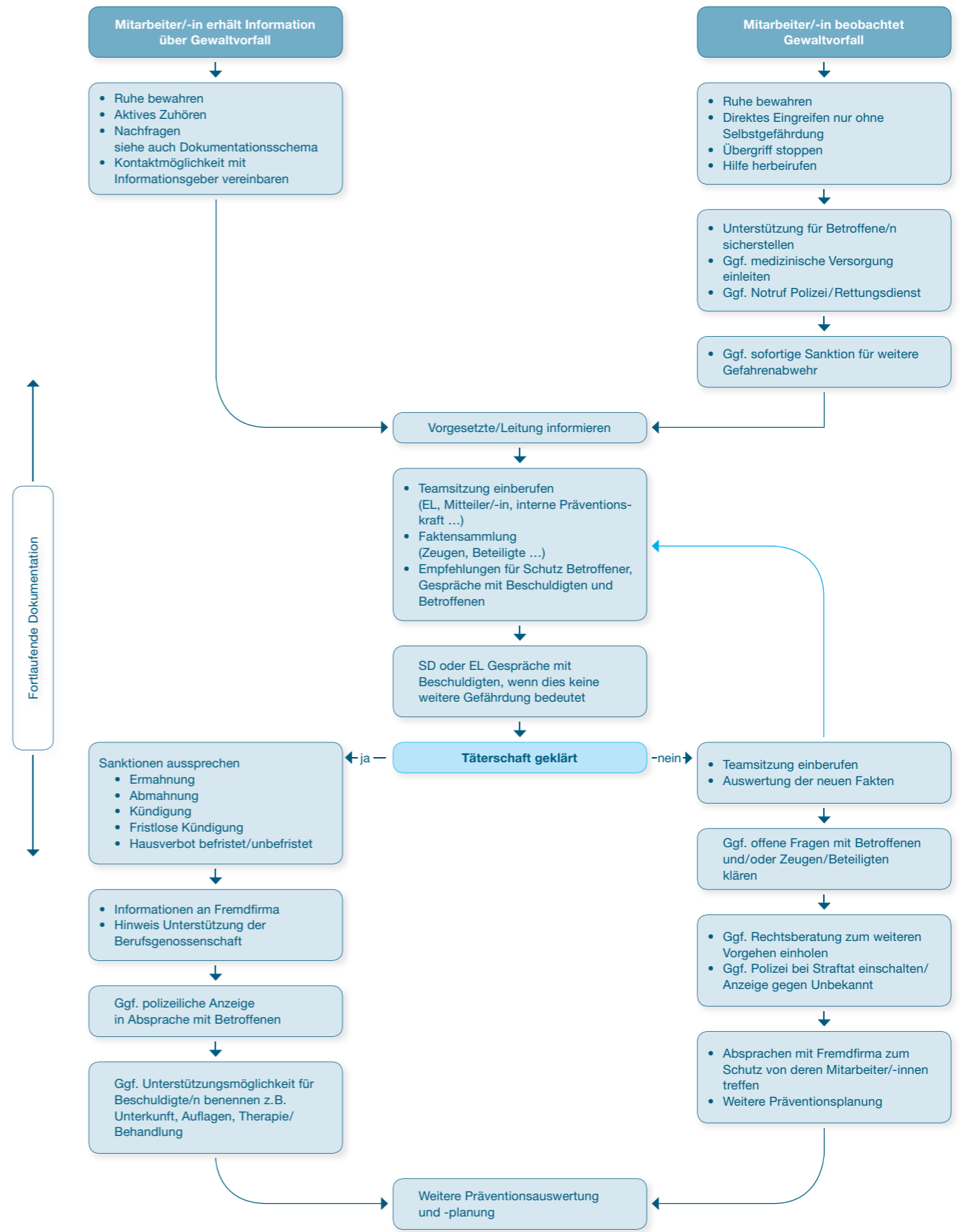
Darüber hinaus ist es auch wichtig, dass unmittelbar Hilfe und Unterstützung angeboten wird. Bereits an den darauffolgenden Tagen konnte P Supervision und Kriseninterventionsgespräche in Anspruch nehmen, so dass er die belastenden Erlebnisse nicht noch tage- oder wochenlang mit sich herumtragen musste.

3. Gewalt gegen Mitarbeitende einer Fremdfirma durch Klient

Der Fall:

In einer Einrichtung des betreuten Wohnens für Obdachlose kommt jeden Morgen die Reinigungskraft R einer Fremdfirma in das Gebäude, um die Gemeinschaftsräume und die Büros zu putzen. R erledigt ihre Arbeit vor Dienstbeginn der Leitung und der Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und ist in der Regel alleine im Haus. Klient K, der seit kurzem ein Zimmer in der Einrichtung bewohnt, weiß das. Am frühen Morgen begibt er sich in den Gemeinschaftsraum und wartet auf die Reinigungskraft. Als R den Gemeinschaftsraum betritt, um mit ihrer Arbeit anzufangen, zieht K seine Hose herunter und beginnt vor ihr zu onanieren. R ist geschockt, verlässt sofort die Einrichtung und kehrt unverzüglich in ihre Firma zurück, wo sie den Vorfall ihrer Chefin meldet. Diese ruft bei Dienstbeginn den Einrichtungsleiter an und verlangt, sofort etwas zu unternehmen.

Ablaufdiagramm: Gewalt gegen Mitarbeitende einer Fremdfirma durch Klient



Anmerkungen zu dieser Fallkonstellation:

In diesem Fallbeispiel ist es von Bedeutung, dass selbstverständlich auch die Mitarbeitenden von externen Firmen einen Anspruch auf einen gewaltfreien Arbeitsplatz bzw. eine gewaltfreie Einsatzstelle haben. Die Einrichtung bzw. der Träger und die Fremdfirma sollten in der Organisation der Dienstleistungen diesen Aspekt immer berücksichtigen. Des Weiteren sollte eine enge Kommunikation der Beteiligten auch im Sinne eines Frühwarnsystems abgesprochen werden.

Um Fälle wie den geschilderten zu vermeiden, kann zum Beispiel die Arbeitszeit der Mitarbeiterin so angepasst werden, dass während ihres Einsatzes noch jemand vom Fachpersonal anwesend ist und sie sich nicht alleine mit den Klienten im Haus befindet. Es wäre weiterhin von Vorteil, wenn auch die Mitarbeitenden der Fremdfirmen im Umgang mit gefährlichen Situationen geschult sind und entsprechend besonnen reagieren können.

Umgekehrt müssen auch die Mitarbeitenden von Fremdfirmen angemessen mit den Klientinnen/Klienten umgehen. Kommt es dennoch in dieser Konstellation zu einem Übergriff, müssen die vertraglichen Beziehungen so gestaltet sein, dass die Einrichtungen ihre Rechte zum Schutz ihrer Klientinnen/Klienten wahrnehmen können, beispielsweise dadurch, dass die Fremdfirma einen anderen Mitarbeiter schickt oder den Vertrag ohne Nachteile von der Einrichtung gekündigt werden kann.

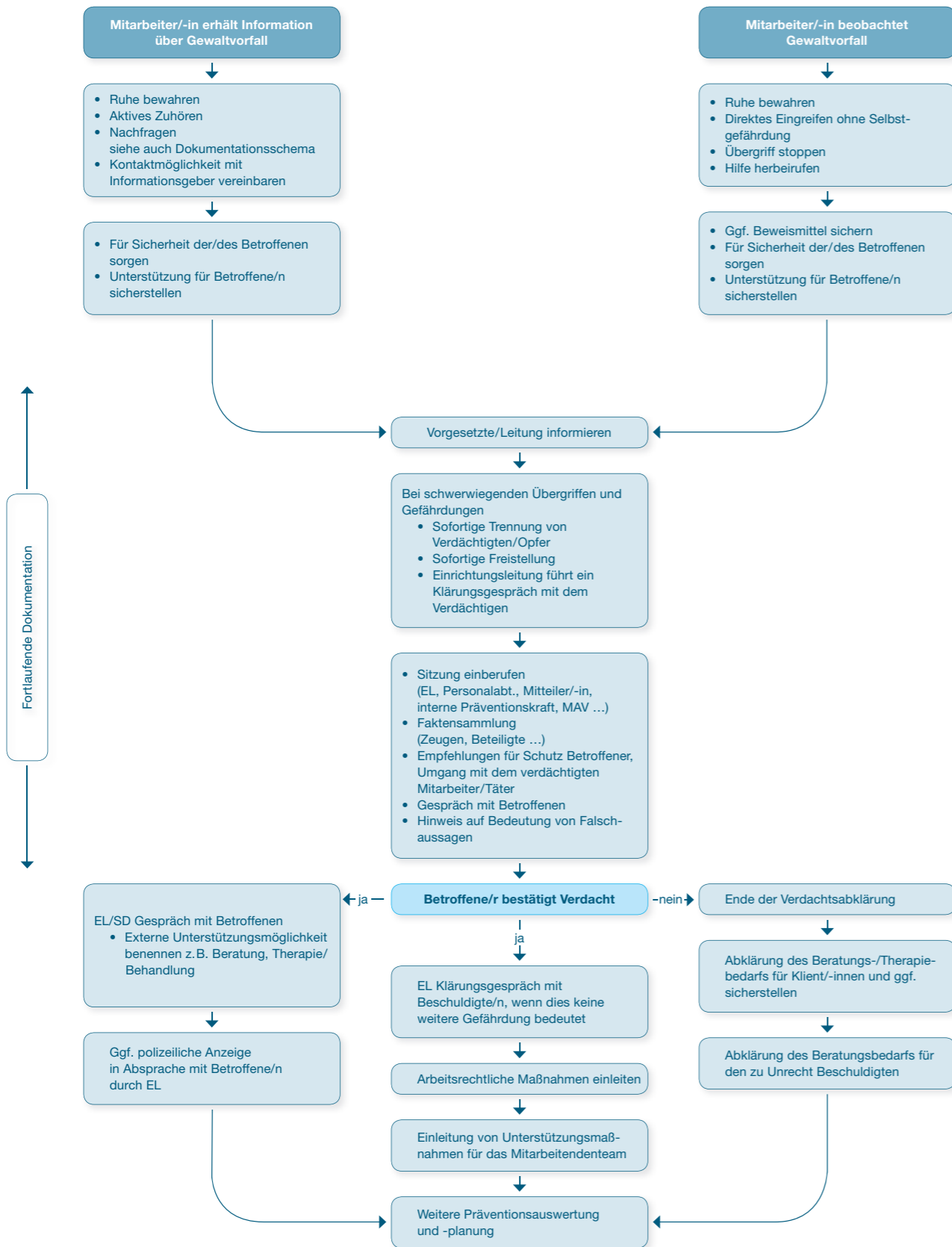
4. Gewalt gegen Klient durch Mitarbeitende

Der Fall:

Auf dem Sommerfest der Tagesstätte fällt der Klient K mehrfach durch störendes Verhalten auf. Er provoziert andere Besucher, drängelt sich an der Kuchentheke vor, schubst andere grob weg und wirft bei der Musikanlage CDs ins Gebüsch, weil ihm die Musik nicht gefällt.

Einrichtungsleiter E und seine Kolleginnen/Kollegen weisen K darauf hin, ruhig zu sein. K reagiert jedoch nicht und setzt sein Verhalten fort, woraufhin er ein Hausverbot erhält und aufgefordert wird, die Feier sofort zu verlassen. K weigert sich, wird aggressiv und beginnt, die Mitarbeitenden und Besucher lautstark zu beschimpfen. Mitarbeiter M reißt der Geduldsfaden: Er brüllt K an und versetzt ihm unbeherrscht eine heftige Ohrfeige. Der Vorfall wird von den anderen Mitarbeitenden und dem Einrichtungsleiter beobachtet. Obwohl sich das restliche Team einig ist, dass sich K schlecht benommen hat, kommen sie zu dem Ergebnis, dass eine solche Reaktion absolut unangemessen war. Das restliche Team fordert von E eine Konsequenz für das Verhalten des Kollegen M. E unternimmt allerdings nichts und geht davon aus, dass sich die Gemüter schon wieder beruhigen werden.

Ablaufdiagramm: Gewalt gegen Klient durch Mitarbeitende



Anmerkungen zu dieser Fallkonstellation:

Kommt es zu einem Übergriff auf eine/n Klientin/Klient durch einen Mitarbeitenden, hat der/die Vorgesetzte entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Ein tätlicher Angriff eines Mitarbeitenden auf einen Dritten ist ein so schwerer Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten, dass in der Regel eine (außerordentliche) Kündigung gerechtfertigt ist. Da der Übergriff hier in aller Öffentlichkeit stattfand, dürfte es auch kein Problem sein, die arbeitsrechtliche Verfehlung nachzuweisen.

Problematisch in der Fallkonstellation ist, dass die Einrichtungsleitung untätig geblieben ist und nichts unternommen hat. In diesem Fall ist die nächsthöhere Instanz (Trägervertreter, Aufsichtsrat etc.) einzuschalten. Da Mitarbeitende oft Hemmungen haben, gegen einen Vorgesetzten vorzugehen, empfiehlt es sich, hier weitere Personen/Gremien (Präventionskraft, Mitarbeitendenvertretung) einzuschalten und gemeinsam und mit gegenseitiger Unterstützung vorzugehen.

Wenn sich wie hier der Vorfall in der Öffentlichkeit abgespielt hat, sollte auch in die Öffentlichkeit zurückgespiegelt werden, was unternommen wurde (z.B. Info über die Konsequenzen am „Schwarzen Brett“, in der Mitarbeiterzeitschrift usw.).

Für unangemessenes Verhalten oder sogar eine Straftat muss sich die Einrichtungsleitung bzw. die Geschäftsleitung bei dem Opfer entschuldigen. Um dem Opfer anschließend zu helfen (Strafanzeige, Durchsetzung von Ansprüchen auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld), muss die Einrichtung ggf. dann auch gegen ihre eigenen Interessen handeln.

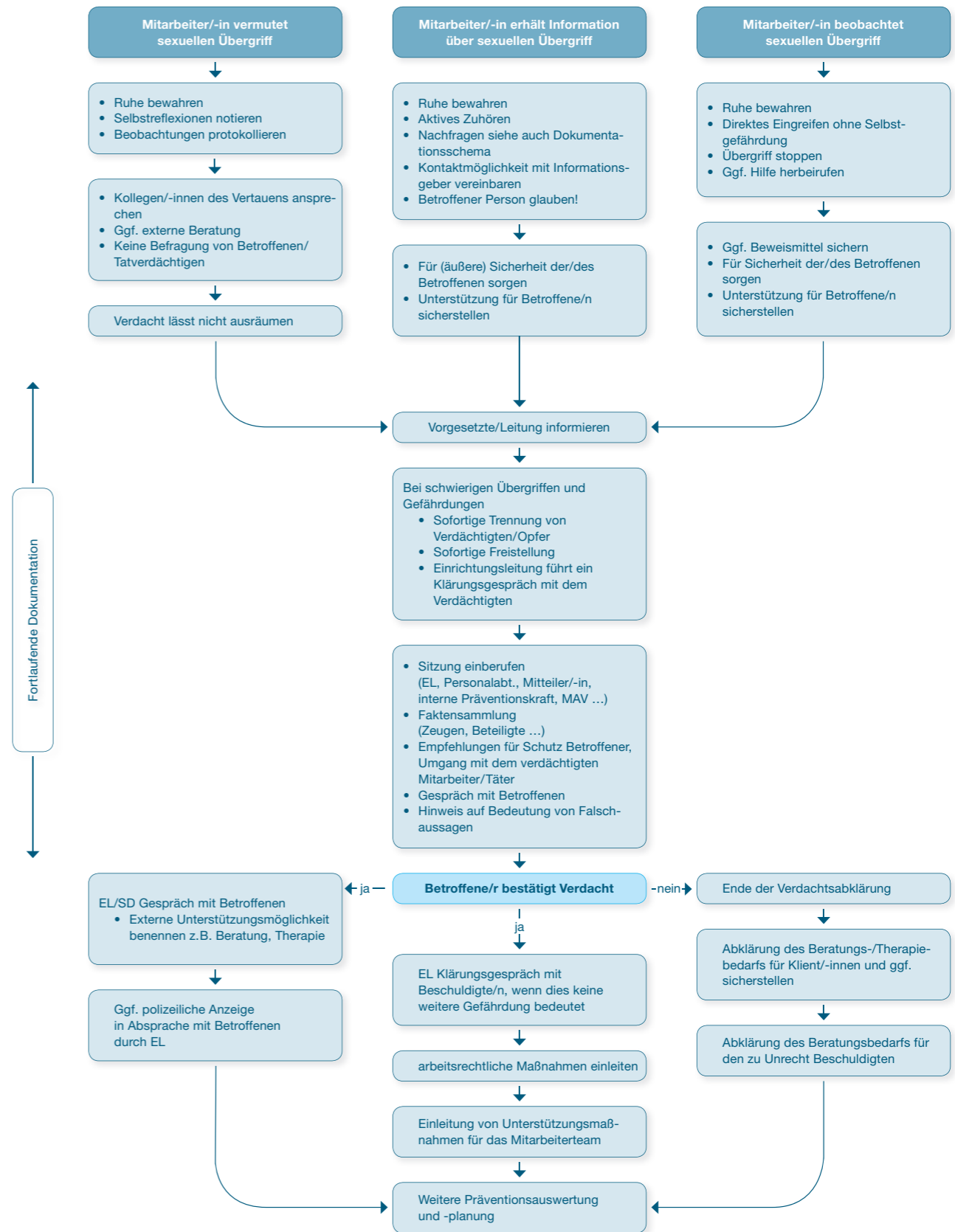
Vorfälle dieser Art dürfen nicht verschleiert, sondern müssen aufgearbeitet werden, denn sonst kann dies sehr schnell zu einem nachhaltig schlechten Ruf der Einrichtung führen bis zu Konsequenzen des Kostenträgers.

5. Sexuelle Gewalt gegen Klientin durch Mitarbeitende

Der Fall:

Im Gespräch mit einer Mitarbeiterin äußert Klientin K, dass ein Mitarbeiter der Einrichtung, der Hausmeister H, sie sexuell belästigt haben soll. H war im Zimmer von K gewesen, um dort einen Schrank zu reparieren. Während dieser Zeit habe er anzügliche Sprüche losgelassen und am Ende ihre Brust angefasst und versucht, sie zu küssen. Die Einrichtungsleitung wird von der Mitarbeiterin über den Vorwurf informiert und bindet unmittelbar den nächsthöheren Vorgesetzten mit ein. In Einzelgesprächen reden Einrichtungs- und Bereichsleitung mit H und K. H ist geschockt und weist den Vorwurf von sich. K verwickelt sich bei den nochmaligen Gesprächen zunehmend in Widersprüche und gibt schließlich zu, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat. Sie habe H nur „eins auswischen“ wollen, weil er sie für die Beschädigung an der Schranktür verantwortlich gemacht habe. Obwohl der Vorwurf seitens K zurückgezogen wird, gibt die Einrichtungsleitung die Weisung heraus, dass männliche Mitarbeitende die Zimmer von weiblichen Klientinnen nur noch in Begleitung einer Kollegin betreten dürfen. Die Anweisung wird damit begründet, dass dem Vorwurf der sexuellen Belästigung zukünftig im Vorfeld entgegengewirkt werden soll.

Ablaufdiagramm: Sexuelle Gewalt gegen Klientin durch Mitarbeitende



Anmerkungen zu dieser Fallkonstellation:

Kommt in einer Einrichtung der Verdacht der sexuellen Gewalt gegenüber Klientinnen/Klienten durch eine/n Mitarbeitende/n auf oder handelt es sich sogar um einen erwiesenen Fall, ist dies in der Regel für die Mitarbeitenden und die Institution ein Schock.

Der Träger hat sowohl gegenüber der/dem verdächtigten Mitarbeitenden als auch gegenüber dem Opfer eine Fürsorgepflicht. Die Verdachtsabklärung ist Aufgabe der Leitung und sollte nicht an eine Teamsupervision delegiert werden. Insofern haben im vorliegenden Fall Einrichtungs- und Bereichsleitung richtig gehandelt, indem sie sich des Falls sofort angenommen haben und Einzelgespräche mit den Beteiligten H und K geführt haben.

Bei schwerwiegenden Straftaten oder bei einer unverändert andauernden Bedrohungslage des Opfers müssen zunächst von Mitarbeitenden, die Kenntnis von dem Verdacht erlangen, Sofortmaßnahmen ergriffen werden, um die betroffene Person zu schützen (z.B. Änderung des Dienstplans, Begleitung der Betroffenen). Im Weiteren ist die Leitung schnellstmöglich zu informieren, damit der/die verdächtige Mitarbeitende gegebenenfalls auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder von der Arbeit freigestellt werden kann. Auf die Ausführungen unter Kapitel IV, 3. wird verwiesen.

Sollte sich der Vorwurf der sexuellen Gewalt durch eine/n Mitarbeitende/n nicht bestätigen, hat die Einrichtung für die vollständige Rehabilitation zu sorgen. Im geschilderten Fall stellte sich die Unbescholtenheit von H schnell heraus. Ist dies aber nicht möglich, sollte der Ausgang von arbeitsgerichtlichem und/oder strafrechtlichem Verfahren abgewartet werden. Währenddessen sollte man versuchen, möglichst sachlich/neutral gegenüber dem/der Beschuldigten zu bleiben.

Exkurs: Umgang mit einvernehmlichen sexuellen Kontakten

Aus rechtlicher Sicht sind einvernehmliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Klientinnen/Klienten nur dann relevant, wenn es dadurch zu arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen kommt oder der Betriebsfrieden gestört wird. Aus fachlicher Sicht ist eine solche Liaison aber höchst kritisch zu sehen, da die nötige berufliche Distanz zu dem Beratungsfall verloren geht. Auch stehen Klientinnen immer in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Einrichtung, auch wenn sie keine „Schutzbefohlenen“ im Sinne des Strafrechts sind. Darüber hinaus kann es in privaten Gesprächen gewollt oder ungewollt auch immer zur Offenbarung von Dienstgeheimnissen kommen. Schlussendlich kann eine solche, in der Einrichtung gelebte Beziehung auch dazu führen, dass sich andere Klientinnen/Klienten „eingeladen“ fühlen, ebenfalls Nähe zu Mitarbeitenden zu suchen und hier der Nährboden für Grenzverletzungen bereitet wird. Im Sinne der Prävention sollten solche Beziehungen offengelegt und das Gespräch mit den Beteiligten gesucht werden. Als Lösung bietet sich eine Um- oder Versetzung des Mitarbeitenden in einen anderen Arbeitsbereich an.

Quellenverzeichnis

Beck, Heike (2013): Handlungsempfehlung und Muster-Dienstvereinbarung zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe, FH Frankfurt a.M.

Berghof Foundation/Friedenspädagogik Tübingen, www.friedenspädagogik.de/themen

Berufsgenossenschaft für Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege: Info auf Homepage www.bgw-online.de

BGW Bericht Pilotprojekt Erstbetreuung von Gewaltopfern: www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Kundenmagazin/2015_2/Erstbetreuung.html (11.08.2016)

Bruderhaus Diakonie (2013): Rahmenkonzept Gewaltprävention – Grundsätze und Hilfen zum Umgang mit Gewaltereignissen und freiheitseinschränkenden Maßnahmen in den Einrichtungen und Diensten der BruderhausDiakonie Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg, Reutlingen

Erzbistum Köln (2014): Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener (Präventionsordnung)

Glasl, Friedrich (1999): Konfliktmanagement, S. 14f nach http://www.rohanda.de/fileadmin/data/PDFs/Archiv_AB/AB_07_Def_Sozialer_Konflikt.pdf (11.08.2016)

Schubert, Klaus/Klein, Martina (2011): Das Politiklexikon. 5. aktual. Aufl. Bonn, Dietz

Weltgesundheitsorganisation (2002): World report on violence and health, Summary

Wikipedia: <https://de.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A4vention> (06.01.2017)

Anhang

1. Wer Kenntnis davon erlangt, dass ein anderer eine Straftat begehen will, muss dies bei Polizei oder Straftat anzeigen, sonst macht er sich selbst strafbar. Allerdings müssen nur die in § 138 StGB genannten Taten, i.d.R. schwerste Verbrechen, angezeigt werden.

§ 138 Nichtanzeige geplanter Straftaten

(1) Wer von dem Vorhaben oder der Ausführung

1. (weggefallen)
2. eines Hochverrats in den Fällen der §§ 81 bis 83 Abs. 1,
3. eines Landesverrats oder einer Gefährdung der äußeren Sicherheit in den Fällen der §§ 94 bis 96, 97a oder 100,
4. einer Geld- oder Wertpapierfälschung in den Fällen der §§ 146, 151, 152 oder einer Fälschung von Zahlungskarten mit Garantiefunktion in den Fällen des § 152b Abs. 1 bis 3,
5. eines Mordes (§ 211) oder Totschlags (§ 212) oder eines Völkermordes (§ 6 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Verbrechens gegen die Menschlichkeit (§ 7 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Kriegsverbrechens (§§ 8, 9, 10, 11 oder 12 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Verbrechens der Aggression (§ 13 des Völkerstrafgesetzbuches),
6. einer Straftat gegen die persönliche Freiheit in den Fällen des § 232 Absatz 3 Satz 2, des § 232a Absatz 3, 4 oder 5, des § 232b Absatz 3 oder 4, des § 233a Absatz 3 oder 4, jeweils soweit es sich um Verbrechen handelt, der §§ 234, 234a, 239a oder 239b,
7. eines Raubes oder einer räuberischen Erpressung (§§ 249 bis 251 oder 255) oder
8. einer gemeingefährlichen Straftat in den Fällen der §§ 306 bis 306c oder 307 Abs. 1 bis 3, des § 308 Abs. 1 bis 4, des § 309 Abs. 1 bis 5, der §§ 310, 313, 314 oder 315 Abs. 3, des § 315b Abs. 3 oder der §§ 316a oder 316c

zu einer Zeit, zu der die Ausführung oder der Erfolg noch abgewendet werden kann, glaubhaft erfährt und es unterläßt, der Behörde oder dem Bedrohten rechtzeitig Anzeige zu machen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer

1. von der Ausführung einer Straftat nach § 89a oder
2. von dem Vorhaben oder der Ausführung einer Straftat nach § 129a, auch in Verbindung mit § 129b Abs. 1 Satz 1 und 2,

zu einer Zeit, zu der die Ausführung noch abgewendet werden kann, glaubhaft erfährt und es unterläßt, der Behörde unverzüglich Anzeige zu erstatten. § 129b Abs. 1 Satz 3 bis 5 gilt im Fall der Nummer 2 entsprechend.

(3) Wer die Anzeige leichtfertig unterläßt, obwohl er von dem Vorhaben oder der Ausführung der rechtswidrigen Tat glaubhaft erfahren hat, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Unter bestimmten Umständen sind Angehörige des (künftigen) Täters, Rechtsanwälte, Ärzte und Psychotherapeuten von der in § 138 ausgesprochenen Anzeigepflicht befreit und machen sich nicht strafbar, wenn sie die Anzeige unterlassen (§ 139 StGB). Eine umfassende Befreiung von der Pflicht zur Anzeige erfährt aber nur eine einzige Berufsgruppe: Ein Geistlicher ist nicht verpflichtet anzuzeigen, was ihm in seiner Eigenschaft als Seelsorger anvertraut worden ist (§ 139 Abs.2 StGB).

2. Vorschriften zum Strafantrag (§§ 77-77e StGB):

§ 77 Antragsberechtigte

(1) Ist die Tat nur auf Antrag verfolgbar, so kann, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt, der Verletzte den Antrag stellen.

(2) Stirbt der Verletzte, so geht sein Antragsrecht in den Fällen, die das Gesetz bestimmt, auf den Ehegatten, den Lebenspartner und die Kinder über. Hat der Verletzte weder einen Ehegatten, oder einen Lebenspartner noch Kinder hinterlassen oder sind sie vor Ablauf der Antragsfrist gestorben, so geht das Antragsrecht auf die Eltern und, wenn auch sie vor Ablauf der Antragsfrist gestorben sind, auf die Geschwister und die Enkel über. Ist ein Angehöriger an der Tat beteiligt oder ist seine Verwandtschaft erloschen, so scheidet er bei dem Übergang des Antragsrechts aus. Das Antragsrecht geht nicht über, wenn die Verfolgung dem erklärten Willen des Verletzten widerspricht.

(3) Ist der Antragsberechtigte geschäftsunfähig oder beschränkt geschäftsfähig, so können der gesetzliche Vertreter in den persönlichen Angelegenheiten und derjenige, dem die Sorge für die Person des Antragsberechtigten zusteht, den Antrag stellen.

(4) Sind mehrere antragsberechtigt, so kann jeder den Antrag selbständig stellen.

Die weiteren Vorschriften befassen sich mit der Antragsbefugnis der Dienstvorgesetzten von Beamten und Soldaten (§ 77a) und Formalien wie Fristen und Zurücknahme des Antrags (§§ 77b-e StGB).

Einschlägige Antragsdelikte sind z.B.:

- Hausfriedensbruch gem. § 123 StGB
- Beleidigung gem. §§ 185,194 StGB
- Einfache vorsätzliche und fahrlässige Körperverletzung gem. §§ 223, 229, 230 StGB
- Nachstellung („Stalking“) gem. § 238 StGB
- Diebstahl und Unterschlagung geringwertiger Sachen gem. § 248a StGB
- Haus- und Familiendiebstahl gem. § 247 StGB
- Unbefugter Gebrauch eines Kfz gem. § 248b StGB
- Einfache Sachbeschädigung gem. § 303, 303c StGB

Diese Delikte werden nur dann von der Staatsanwaltschaft verfolgt, wenn der Verletzte ausdrücklich Strafantrag gestellt hat, es sei denn, es besteht ein besonderes öffentliches Interesse an der Strafverfolgung.

„Wann dies anzunehmen ist, liegt im Ermessensspielraum der Staatsanwaltschaft. Für die Körperverletzung beispielsweise ist ein besonderes öffentliches Interesse dann anzunehmen, wenn „der Täter einschlägig vorbestraft ist, roh oder sonst besonders leichtfertig oder aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder sonstigen menschenverachtenden Beweggründen gehandelt hat, durch die Tat eine erhebliche Verletzung wurde oder dem Opfer wegen seiner persönlichen Beziehung zum Täter nicht zugemutet werden kann, Strafantrag zu stellen und die Strafverfolgung ein gegenwärtiges Anliegen der Allgemeinheit ist.“ (Ziff.234 RiStBV)“

Impressum

Herausgeber

Diakonie Hessen -
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V.
Abteilung Existenzsicherung, Armutspolitik, Gemeinwesendiakonie
Referat Wohnungsnotfallhilfe
Ederstr. 12, 60486 Frankfurt am Main

Verantwortlich

Stefan Gillich (Diakonie Hessen)

Redaktion

Robert Brendel (Diakonisches Werk Offenbach-Dreieich-Rodgau)
Nicole Frölich (Diakonisches Werk Darmstadt-Dieburg)
Frank Paulun (Howard-Philipps-Haus, Frankfurt)
Christiane Salzmann (OASE, Gießen)
Ulrike Sehring (Diakonie Hessen)

Gestaltung/Layout

Viola Werner (Diakonie Hessen)
Andrea Bahl (Diakonie Hessen)

Druck

Henrich-Druck

Stand Januar 2017

2. aktualisierte Auflage Juni 2021

Diakonie® ist eine eingetragene und geschützte Wortmarke.

Diakonie Hessen -
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V.
Ederstraße 12
60486 Frankfurt am Main

www.diakonie-hessen.de