

## Vorlage Nr. 15/1602

öffentlich

**Datum:** 13.04.2023  
**Dienststelle:** Fachbereich 72  
**Bearbeitung:** Herr Neise, Herr Hansch-Lohkemper, Frau Stephan-Gellrich, Herr Dr. Schartmann, Frau von Berg, Herr Schulzen

<b>Sozialausschuss</b>	<b>25.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>28.04.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>12.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>25.05.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>01.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>13.06.2023</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Fachtagung "Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion" am 7.11.2022**

### Kenntnisnahme:

Die Darstellung zur Fachtagung "Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion" am 7.11.2022 wird gemäß Vorlage Nr. 15/1602 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des  
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

L i m b a c h

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

In der UN-Behindertenrechts-Konvention steht:  
Jeder Mensch hat das Recht, frei von Gewalt zu leben.  
Trotzdem gibt es immer wieder  
Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen.

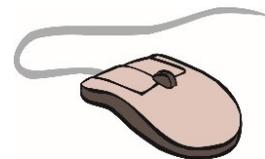


Der LVR hat dazu am 7.11.2022 eine große  
Veranstaltung mit vielen Menschen gemacht. Sie alle wollen  
dafür sorgen, dass es keine Gewalt mehr gegen  
Menschen mit Behinderung gibt.  
Es wurde diskutiert, was dazu noch alles  
getan werden muss.  
Hier gibt es die Zusammenfassung dieser  
Diskussion.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?  
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:  
0221-809-2202.



Viele Informationen zum Thema Gewalt  
in Leichter Sprache  
finden Sie hier: [www.benundstella.de](http://www.benundstella.de)



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung

Das Thema Gewaltschutz im Rahmen der Eingliederungshilfe (EGH) hat in der öffentlichen Wahrnehmung einen besonders hohen Stellenwert. In diesem Zusammenhang und auf Antrag Nr. 15/60 wurde die Verwaltung durch die politische Vertretung mit der Umsetzung einer Fachtagung zum Thema Gewaltschutz beauftragt. Im Rahmen dieser Tagung sollten die zentralen Ergebnisse des Abschlussberichts „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ der Garbrecht-Expertenkommission vertiefend diskutiert werden.

Die hybride Veranstaltung wurde gemeinsam vom LVR-Dezernat Soziales und dem LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen organisiert und am 7.11.2022 durchgeführt. Die Veranstaltung richtete sich vor allem an Politik und Fachpublikum aus der Versorgungslandschaft der EGH und umfasste fünf fachliche Beiträge in Form von Impulsvorträgen mit anschließender Möglichkeit für Nachfragen und einer abschließenden Podiumsdiskussion. Insgesamt nahmen über 600 Personen an der Veranstaltung teil – davon 120 in Präsenz.

Die vorgetragenen Inhalte werden in der Begründung zur Vorlage zusammenfassend skizziert und die Vorträge als Anhang beigefügt. Darüber hinaus werden mit dieser Vorlage eingegangene Fragen während der Veranstaltung gebündelt beantwortet.

Die Begründung zur Vorlage schließt mit der zusammenfassenden Benennung von einschlägigen Herausforderungen zum Gewaltschutz in der EGH und zu diskutierenden Maßnahmen. Die anstehenden und zentralen Herausforderungen umfassen die Themen:

- Datenqualität,
- Ausbau kleinstrukturierter Wohnformen,
- Systematische Einbindung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen,
- Schulungen und Haltungen,
- Partizipation,
- Fachkräftemangel.

Ergänzend zur Vorlage Nr. 15/912 (Empfehlungen der Garbrecht-Expertenkommission) werden mögliche Anknüpfungspunkte zu den Themen zur Diskussion gestellt. Die Dokumentation ist abrufbar unter: [https://my.hidrive.com/share/2lkvplvci5#\\$/](https://my.hidrive.com/share/2lkvplvci5#$/)

Die hier beschriebene Stellungnahme berührt die Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans „Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ und die „Menschenrechtsbildung im LVR systematisch zu betreiben“.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1602:**

Die Begründung beinhaltet eine zusammenfassende Darstellung zur Fachtagung mit dem Titel „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion“, die am 7.11.2022 vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) durchgeführt wurde. Die Begründung skizziert die Hintergründe, die Umsetzung und die Inhalte zur Fachveranstaltung, gibt eine differenzierte Rückmeldung zu offenen Fragen an den LVR und schließt mit der Darstellung von Handlungsempfehlungen zum Thema Weiterentwicklung des Gewaltschutzes in der Eingliederungshilfe (EGH) im Rheinland.

### **1. Hintergrund und politischer Auftrag**

Das Thema „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe“ ist dem LVR ein sehr wichtiges Anliegen, dem eine zentrale Bedeutung beigemessen wird. So kommt der LVR bereits auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Inhalten dem Auftrag zum Gewaltschutz nach, u.a.:

- Entwicklung und Veröffentlichung der Grundsätze zum Gewaltschutz als einheitliche Haltung des LVR (vgl. Vorlage Nr. 15/300),
- Entwicklung und Veröffentlichung von Eckpunkten zur Erstellung von Gewaltschutzkonzepten durch Leistungserbringer der EGH nach § 37a SGB IX,
- Aktive Unterstützung und Mitarbeit im Rahmen der Landesinitiative Gewaltschutz NRW, die durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) initiiert wurde.

Darüber hinaus wurde der LVR vor dem Hintergrund der zentralen Empfehlungen der Garbrecht-Expertenkommission zum Thema „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“, deren Abschlussbericht im Dezember 2021 veröffentlicht wurde (vgl. Vorlage-Nr. 15/912), durch die politische Vertretung mit der Durchführung einer spezifischen Fachtagung zum Thema Gewaltschutz beauftragt (vgl. Antrag Nr. 15/60). Im Rahmen der Fachtagung sollten nachfolgende Inhalte vertiefend diskutiert werden:

- Strukturelle Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen,
- Weitere Dezentralisierung von Wohnangeboten,
- Personelle Ausstattung der Leistungserbringer: Fachkräfteerfordernisse und Fachkräftemangel als Hindernis für mehr Personenzentrierung und Gewaltschutz?
- Umgang mit Gewalterfahrungen des Betreuungspersonals selbst,
- Zusammenarbeit des LVR mit den Mitgliedskörperschaften bei Prüfungen (Heimaufsicht/Qualitätsprüfungen).

## **2. Umsetzung der Fachtagung**

Der politische Auftrag (vgl. Antrag Nr. 15/60) wurde am 7.11.2022 als Fachtagung mit dem Titel „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Ansatzpunkte aus Politik und Gesetzgebung in der Diskussion“ umgesetzt. Die Fachtagung war, aufgrund der zu diesem Zeitpunkt unklaren pandemischen Lage, als hybride Veranstaltung mit insgesamt ca. 600 teilnehmenden Personen organisiert, wovon 120 Personen im LVR-Landesmuseum Bonn vor Ort waren.

Die Veranstaltung wurde gemeinsam vom LVR-Dezernat Soziales und dem LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen organisiert und umgesetzt. Sie richtete sich insbesondere an die Politik und an das Fachpublikum aus der Versorgungslandschaft der EGH. Sie umfasste fünf fachliche Beiträge in Form von Impulsvorträgen mit anschließender Möglichkeit für Nachfragen und einer abschließenden Podiumsdiskussion.

Die Begrüßung und Einführung in die Fachtagung wurden von Frau Martina Zsack-Möllmann, Vorsitzende des LVR-Sozialausschusses und Frau Ute Krupp, Vorsitzende des LVR-Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, übernommen. Des Weiteren wurden die Zuschauenden durch die LVR-Landesdirektorin Frau Ulrike Lubek begrüßt. Durch die gesamte Veranstaltung führte Frau Tina Kraus in der Funktion der Moderation.

## **3. Inhalte der Fachtagung**

Die inhaltlichen Fachbeiträge zielten im Wesentlichen auf eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Inhalten des politischen Auftrags (s.o.) und strukturierten sich in fünf unterschiedliche Impulsvorträge:

### **1. Impulsvortrag: „Mit dem Schwierigsten beginnen“**

Den ersten Vortrag hielt Herr Norbert Müller-Fehling, Mitglied der Garbrecht-Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“. In dem Vortrag wurden über die zentralen Erkenntnisse aus der Arbeit der Expertenkommission berichtet und einschlägige Herausforderungen skizziert, die für Leistungsträger und Leistungserbringer der EGH gesehen werden, um die Versorgung von Menschen mit Behinderungen und herausfordernden Verhaltensweisen zu optimieren:

- Regionalisierung durch kleinteilige Angebote ermöglichen,
- Auflösung zentraler Angebote für Menschen mit erheblichem herausforderndem Verhalten vorantreiben,
- Konsumentenangebote flächendeckend aufbauen und betreiben,
- Fachkräfte gewinnen und qualifizieren,
- Gesamt- und Teilhabeplanung konsequent umsetzen,
- Zugangs- und Nutzungshemmnisse zu Gesundheitsleistungen beseitigen,
- Leistungsträger-, bereichs- und leistungserbringerübergreifend zusammenarbeiten,
- Datenlage verbessern,
- Regionale Pflichtversorgung erproben, ggf. mit alternativer Finanzierungsform und leistungsträger- und leistungserbringerübergreifender Beteiligung der Eingliederungshilfe, des Gesundheitsbereichs und der Regelangebote im Sozialraum.

## 2. Impulsvortrag: „Neue Wege finden - Konsulentendienste im Rheinland“

Den zweiten Vortrag hielt Frau Claudia Schmidt, Leitung des LVR-Instituts für Konsulentenarbeit „Kompass“. Sie stellte die Arbeit des Instituts vor, die im Wesentlichen folgende Ziele verfolgt:

- Sicherung der Wohn- und Arbeitssituation von leistungsberechtigten Menschen,
- Verringerung des herausfordernden Verhaltens,
- Unterstützung von Klient\*innen in seelischen Krisen und bei Entwicklungsrückschritten,
- Verbesserung der Beziehung zwischen Klient\*in und Mitarbeitenden,
- Verbesserung der Zusammenarbeit im System.

Aus dem Vortrag wurde deutlich, dass durch die beratende und begleitende personenzentrierte Arbeitsweise von einer hohen Effektivität mit Blick auf die Reduzierung von Verhaltensauffälligkeiten auszugehen ist. Zudem wurde berichtet, dass die Arbeit des Instituts das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen von Klient\*innen befördert, die Fachlichkeit von Mitarbeitenden stärkt, Bedingungen struktureller Gewalt abbaut und insgesamt die Beziehungsarbeit und die Zusammenarbeit im System unterstützt. Darüber hinaus zeigten die Zahlen zu den Beratungszahlen und Neuanfragen des Instituts seit 2011/2012 einen zunehmenden Anstieg an. Im Resümee wurde ein Ausbau der Kapazitäten des Instituts und ein verbesserter, niederschwelliger Zugang zum Angebot gewünscht.

## 3. Impulsvortrag: „Schlagen, Treten, Beißen und dann auch noch Fachkräftemangel – Mitarbeitende im Fokus“

Den dritten Vortrag hielt Herr Thomas Ströbele, Vorstandsvorsitzender des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen. Der Fokus dieses Beitrags richtete sich auf die Arbeit des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und fokussierte dabei in einem besonderen Maße die Gewalt, welche Mitarbeitende durch die Menschen erfahren, die sie begleiten, und wie sich dies auf die professionelle Dienstleistung auswirkt. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem sich zuspitzenden Fachkräftemangel. Dabei wurde deutlich, dass dieser Mangel nicht nur einer personenzentrierten Arbeitsweise und der Umsetzung des Gewaltschutzes entgegen steht, sondern dass der Mangel an Fachkräften selbst eine nicht unerhebliche Ursache für die Entstehung von Gewalt darstellt.

Gleichzeitig wurden unterschiedliche Werkzeuge beschrieben, die zur Prävention von Gewalt bereits Anwendung finden. Im Resümee wurde gefordert, Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften zu ergreifen und auszubauen, eine verstärkte Sensibilisierung des Themas Gewaltschutz vorzunehmen und Angebote der Konsulentenarbeit auszubauen.

## 4. Impulsbeitrag: „Gemeinsam gegen Gewalt. Geht das? Kooperation von WTG-Behörden und Eingliederungshilfeträger?“

Der vierte Beitrag wurde in Form eines moderierten Fachgesprächs zwischen der Moderation Frau Tina Kraus und Frau Gabriele von Berg, LVR-Fachbereichsleitung Sozialhilfe/ Fachliche Ressourcen, sowie Herrn Dr. Christian Wiefeling, Landkreistag NRW, abgehalten. Im Fokus dieses Beitrages stand die Klärung bzw. Beschreibung der (Prüf-)Zuständigkeiten aus der Perspektive der jeweiligen Behörden (WTG-Behörde und LVR als Träger der EGH). Aus dem Fachgespräch zeigte sich, dass zwischen den Organisationen viele Vernetzungen

auch zum Prüfgeschehen (u.a. in Form von Arbeitskreisen) bestehen und fortlaufend daran gearbeitet wird, Prüfungen zeitökonomisch umzusetzen und dabei auch Synergien mit Blick auf das Prüfgeschehen herzustellen. Gleichzeitig wurde auch hervorgehoben, dass Prüfungen, die keine vertraglich festgelegten Verstöße offenbaren, nur einen sehr geringen zeitlichen Aufwand bedeuten würden.

Mit Blick auf Möglichkeiten gemeinsamer Prüfungen der Behörden wurde deutlich, dass Prüfungen der WTG-Behörden auf dem Ordnungsrecht und die Prüfungen des LVR auf dem Leistungsrecht fußen und dies zu einem substantiellen, unterschiedlichen Prüfgegenstand führt. Gleichzeitig wurde es als zielführend beschrieben, beide Prüfungen aus Sicht von Leistungserbringern der EGH als unterstützende und beratende Instanzen wahrzunehmen und den sanktionierenden Charakter nicht in den Vordergrund zu stellen. Des Weiteren wurde unmissverständlich klargestellt, dass vertragliche Vereinbarungen, die zeitweise nicht eingehalten werden können, dem Träger der EGH zu melden sind, so dass mit einem unterstützenden Ansatz zufriedenstellende Lösungen für alle Beteiligten getroffen werden und andernfalls sanktionierende Maßnahmen erfolgen können.

Darüber hinaus wurde hervorgehoben, dass Gewaltschutz nicht nur konzeptionell darzustellen ist, sondern auch gelebt werden muss. Dafür bedarf es eines gemeinsamen Gewaltverständnisses und einer Haltung der Leistungserbringer, die sich entschieden gegen Gewalt positioniert. Denn wenn Personalmangel zu einer Erhöhung des Gewaltrisikos führt, muss dem durch geeignete Maßnahmen der Leistungserbringer begegnet werden.

##### 5. Impulsvortrag: „Ein Blick über den Tellerrand - Mögliche Impulse für neue Wohnkonzepte im Rheinland“

Den fünften Vortrag hielt Prof. Dr. Georg Theunissen, Ordinarius für Geistigbehindertepädagogik und für Pädagogik bei Autismus an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (i. R.). Der Vortrag beschrieb den Umgang mit schwerwiegenden herausforderndem Verhalten bei Menschen mit Lernschwierigkeiten oder komplexen Beeinträchtigungen in verschiedenen Ländern. Dabei lag der Fokus auf Kalifornien (USA) und British Columbia (Kanada), da diese Länder als besonders richtungsweisend für den Umgang und die Versorgung der „Klientel“ bewertet und ebenfalls auch als impulsgebend für die rheinländischen Strukturen angesehen werden. Hervorzuheben ist, dass „herausforderndes Verhalten“ als eine fehlende Passung zwischen der Person und seiner Umwelt zu werten ist und bei der Versorgung bei eben jener fehlenden Passung anzusetzen ist.

Beispielhaft wird in Kalifornien die Steuerung und Finanzierung der Unterstützungsleistungen durch sogenannte „regionale Center“ durchgeführt, die eine personenzentrierte Planung unter maßgeblicher Einbeziehung der betroffenen Personen vorsieht. Die Beratung und Unterstützung bei herausfordernden Verhaltensweisen erfolgt in der Regel durch Dienstleistungsorganisationen, die sich die positive Verhaltensunterstützung zu Nutze machen und aversive Umgangsstrategien ablehnen. In besonders schweren Fällen, in denen dieses Vorgehen nicht fruchtbar erscheint, wird auf spezialisierte – sichere und wohnliche - Wohngruppen mit maximal vier Personen zurückgegriffen, verbunden mit einem hohen Personalschlüssel (tagsüber 1:1) und der Einbindung einer dichten Praxisberatung.

Aus dem Vortrag konnte für das Rheinland abgeleitet werden, dass

- das häusliche Wohnen (max. vier Personen pro Wohngruppe) befördert werden sollte,
- alle Unterstützungspersonen (Fachkräfte und Nicht-Fachkräfte) über Maßnahmen der positiven Verhaltensunterstützung und Möglichkeiten der mobilen Praxisberatung geschult werden müssen,
- Möglichkeiten der mobilen Praxisberatung ausgebaut und auch niederschwelliger für Familien zugänglich gemacht werden sollten,
- eine Abkehr von reaktiven und aversiven Interventionen sinnvoll erscheint, da diese im Umgang mit dieser „Klientel“ wenige bis keine empirischen Effekte aufweisen.

#### 6. Podiumsdiskussion:

Der letzte Beitrag der Fachtagung fand in Form einer moderierten Podiumsdiskussion zwischen Frau Bärbel Brüning, Vertreterin der Selbsthilfe NRW, Herrn Thomas Wallenhorst, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Frau Martina Wenzel-Jankowski, Leitung des LVR-Dezernats Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen, und Herrn Dirk Lewandrowski, Leitung des LVR-Dezernats Soziales, statt.

Im Fokus der Podiumsdiskussion stand insbesondere das Thema Partizipation und Förderung von Empowerment von Leistungsberechtigten Personen durch neue und weitere Dialog-Formate für Frauen- und Gewaltschutzbeauftragte im Vordergrund. Gleichzeitig wurde auch der Fachkräftemangel Gegenstand der Diskussion, da dieser als Haupthindernis gesehen wird, individuelle und passgenaue Unterstützungs-Settings auch für Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen aufzubauen. Auch wurde bei einem weiteren Ausbau von dezentralen und kleinräumigen Wohnstrukturen beim derzeitigen Fachkräftemangel eine verstärkte Einbeziehung von Peers und Freiwilligen – und ggfls. die Absenkung der Fachkraft-Quote – diskutiert.

Die Dokumentation der Tagung und der präsentierten Inhalte ist unter [https://my.hidrive.com/share/2lkvplvci5#\\$/](https://my.hidrive.com/share/2lkvplvci5#$/) nachgehalten.

#### 4. FAQs

Im Rahmen der Fachveranstaltung erreichten den LVR eine Vielzahl an Fragen, die aufgrund der zeitlichen Kapazitäten nicht alle während der Tagung beantwortet werden konnten. Im Rahmen der Tagungsnachbereitung wurden diese Fragen gebündelt und in gemeinsamer Abstimmung zwischen dem LVR-Dezernat Soziales und dem LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen beantwortet. Die gebündelten Fragen und Antworten werden nachfolgend aufgelistet.

Fragebereich/ Frage	Antwort
<b>Allgemein</b>	
Wofür steht WTG?	Im Rahmen der Novellierung des Wohn- und Teilhabegesetz NRW (WTG) wird der Gewaltschutz nochmal deutlich gestärkt.
In den Impulsvorträgen wurde die Situation von Menschen mit geistiger Behinderung beleuchtet. Gibt es entsprechendes auch für Menschen mit psychischer Erkrankung?	<p>Die Fachtagung fußt auf den Ergebnissen der sog. Garbrecht-Kommission, die sich speziell auf die Bedarfe von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bezieht. Daher stand die Zielgruppe an dieser Stelle auch im Vordergrund.</p> <p>Die Landesinitiative Gewaltschutz NRW hat sich aber ausdrücklich zum Ziel gesetzt, den Gewaltschutz in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe in NRW zu verbessern. Dies impliziert auch Angebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen.</p>
<b>Personal/ Finanzierung</b>	
Wird der LVR 4er Appartements mit 24 Stunden Assistenz und ggf. 1:1 Betreuung finanzieren?	Der LVR als Träger der Eingliederungshilfe finanziert personenbezogene Assistenz ausgehend vom individuell notwendigen Bedarf.
Wie soll der Gewaltschutz inkl. der dafür benötigten Fachkräfte bezahlt werden? Insbesondere in den Werkstätten für behinderte Menschen? Wird die Stelle einer Gewaltpräventionsfachkraft zukünftig vom Leistungsträger refinanziert?	<p>Die Finanzierung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist bereits heute Bestandteil der Vergütung und wird damit refinanziert.</p> <p>Auch die Rahmenleistungsbeschreibungen des Landesrahmenvertrages NRW geben für das Fachmodul vor, dass „zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen notwendige</p>

	zusätzliche personelle Ausstattung“ zu finanzieren ist.
Wie können diese Forderungen bei dem momentanen Fachkräftemangel umgesetzt werden?	Dem Landschaftsverband Rheinland als Träger und Erbringer von Leistungen der Eingliederungshilfe sind die Herausforderungen des aktuellen Fachkräftemangels sehr deutlich bewusst und es werden intensiv Lösungen diskutiert und Bemühungen vorgenommen, um eine qualitativ hochwertige Versorgung von leistungsberechtigten Menschen gewährleisten zu können.
Wie kann eine angemessene Unterbringung und Versorgung von Klienten mit herausfordernden Verhalten in der Psychiatrie hergestellt werden? Im Rhein-Sieg-Kreis gibt es keine qualifizierte Station.	Die Fachtagung fokussierte im Wesentlichen den Gewaltschutz in Angeboten und Diensten der Eingliederungshilfe (EGH). Eine Betrachtung der regionalen psychiatrischen Versorgungssituation war nicht Bestandteil der Tagung.  Der LVR als Träger der EGH finanziert personenzentriert und bedarfsgerecht und sorgt für eine wohnortsnahe Versorgung. Sollten sich dabei regionale Versorgungsdefizite offenbaren, initiiert der LVR gemeinsam mit den Leistungserbringern Versorgungsarrangements.
Wie können Einrichtungen genug Geld akquirieren, um genug gutes Personal zu binden? Stichwort kleine Gruppen?	Der LVR finanziert personenzentrierte und bedarfsgerechte Leistungen – auch für Menschen, die sich dazu entscheiden (und für die das erforderlich ist), in einer kleinen Wohngemeinschaft zu leben. Die Akquise, das Binden und die Qualifizierung von Fachpersonal liegt in der Verantwortung der jeweiligen Leistungserbringer.
Finanziert der LVR eine Bezahlung nach z.B. TVÖD für die Mitarbeiter einer Einrichtung?	Der LVR refinanziert grundsätzlich eine tarifgebundene Vergütung von Mitarbeitenden. Die Tarifgebundenheit wird im Rahmen der einzureichenden Fachkonzepte berücksichtigt. Der TVÖD richtet sich an Einrichtungen und Dienste in öffentlicher Trägerschaft. Einrichtungen und Dienste der freien Wohlfahrtspflege unterliegen teils eigenen Tarifverträgen.

<p>Welche Unterstützung sollte der LVR für die Einrichtungen einbringen, damit u.a. der Gewaltschutz auch wirklich umgesetzt werden kann? Es fehlt an Personal und attraktiven Arbeitsbedingungen!</p>	<p>Der LVR als Träger der EGH macht im Rahmen des Eckpunktepapiers Gewaltschutz bei Leistungen der Sozialen Teilhabe konkrete Vorgaben zur konzeptionellen und passgenauen Umsetzung des Gewaltschutzes nach § 37a SGB IX und unterstützt Leistungserbringer der EGH bei dessen Umsetzung. Die Umsetzung der Gewaltschutzkonzepte – wie auch die Personalakquise und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen – obliegt den Leistungserbringern der EGH.</p>
<p>Wie soll man die Personenzentrierung durchführen, wenn es beispielsweise immer noch Stufenmodelle der Finanzierung gibt. PMB max. Gruppe C wobei der bedarf meist 3x so hoch ist wie es möglich ist.</p>	<p>Das Vergütungssystem in besonderen Wohnformen basiert momentan noch auf pauschalisierten Leistungstypen. Sollten diese Leistungen nachweislich nicht ausreichen, um den individuellen Bedarf zu bedienen, besteht die Möglichkeit, Einzelfallhilfen zu beantragen.</p> <p>Nach der sog. Umstellung II wird das System komplett personenzentriert und bedarfsgerecht umgestellt sein. Im Bereich der WfbM sollen mit dem Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX mit den Leistungserbringerverbänden Pilotumstellungen, mit personenzentrierten Leistungen, erprobt werden.</p>
<p><b>Gewaltschutzkonzepte und Umsetzung</b></p>	
<p>Was braucht es, damit Gewaltschutzkonzepte keine Papiertiger sind, sondern in den Einrichtungen von allen gelebt werden?</p>	<p>Gewaltschutzkonzepte sind zu erstellen, damit diese auch nachhaltig und nachweislich von Leistungserbringern umgesetzt und gelebt werden. Sowohl die Qualität, als auch ihre Umsetzung werden seitens des LVR als Träger der EGH überprüft.</p> <p>Die konzeptionelle Ausrichtung eines Unternehmens sowie die Umsetzung eigener Konzepte obliegt immer den Leistungserbringern – im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben – selbst.</p>

<p>Im Rahmen der Sozialraumarbeit können die Leistungserbringer zukünftig neue Konzepte entwickeln. Dies kann eine gute Möglichkeit zur Vernetzung sein. Gibt es dazu schon gute Beispiele?</p>	<p>Der LVR als Träger der EGH führt derzeit ein Modellprojekt zur Gestaltung von inklusiven Sozialräumen durch. Hier wird untersucht, wie durch die Gestaltung von inklusiven Leistungen im Sozialraum individuelle Teilhabebarrrieren abgebaut werden können. Die Ergebnisse des Modellprojektes werden in die Ausgestaltung von Leistungen, einschließlich der Bedarfsermittlung, einfließen.</p>
<p>Wird das Thema „Intersektionalität“ im Gewaltschutzkonzept integriert? Eine „Frauenbeauftragte“ ist nicht divers genug. Was sagen sie zu Rassismus oder Queerfeindlichkeit? Mehrfachdiskriminierung?</p>	<p>Der LVR als Träger der EGH macht die konzeptionelle Vorgabe, dass Gewaltschutzkonzepte Vertrauenspersonen für den Gewaltschutz vorhalten sollen und bittet um sachliche Begründung, wenn dies nicht der Fall ist.</p> <p>Selbstverständlich duldet der LVR keinerlei Formen der Diskriminierung gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen und hat sich hierzu in einem umfassenden Diversitykonzept selbst verpflichtet.</p>
<p>Haben Sie Tipps, wie Gewaltschutzkonzepte partizipativ mit BewohnerInnen (Beirat) erarbeitet werden können, ohne dass sie mit der Gewaltthematik überfordert bzw. dadurch getriggert werden?</p>	<p>Das partizipative Vorgehen bei der Erstellung von Gewaltschutzkonzepten muss mit Blick auf die leistungsberechtigten Personen selbstverständlich freiwillig sein. Ob die Thematik spezielle leistungsberechtigte Personen überfordert, bedarf einer fachlichen Einschätzung im Vorhinein durch die Leistungserbringer. Partizipation und Personenzentrierung bedeuten, die betroffenen Menschen an allen Belangen, die eigene Lebenslagen und Lebenssituation betreffend, teilhaben zu lassen und nicht im Vorfeld von vermeintlich kritischen Themen auszuschließen.</p>
<p>Werden bei der Nachsorge nicht die „Beobachter*innen“ von Gewalt vergessen?</p>	<p>Die LVR-Vorgaben zur Erstellung von Gewaltschutzkonzepten schließen explizit auch den Umgang mit dritten Personen ein.</p>

<p><b>Konsulentendienst KOMPASS</b></p>	
<p>Wie finanziert sich das Angebot des Konsulentendienstes?</p>	<p>Das Beratungsangebot von Kompass wird auf Antrag einheitsbasiert durch den LVR als Träger der EGH finanziert.</p>
<p>Wie häufig wird durch die Beratung Einzelfallhilfe beantragt?</p>	<p>Die Beratung von KOMPASS und die Beantragung von Einzelfallhilfe sind unterschiedliche Aspekte. Die Aufgabe von KOMPASS liegt in erster Linie in der Identifikation von Beschreibungen der Bedürfnisse und die konzeptionelle Umsetzung. Die Beantragung von Einzelfallhilfe obliegt den Leistungsberechtigten bzw. den rechtlichen Vertretungen ggfls. mit Unterstützung der Leistungserbringer der Eingliederungshilfe.</p>
<p>Kann das Konsulententeam auch in Anspruch genommen werden, wenn noch keine Eingliederungshilfe in Anspruch genommen wird bzw. werden kann? D.h. wenn jemand noch keinen Wohn- oder Arbeitsplatz hat bzw. finden konnte.</p>	<p>Ja, das ist nach dem BTHG ausdrücklich möglich. Einzige Einschränkung ist, wenn sich Leistungsberechtigte in einer Maßnahme der Agentur für Arbeit befinden. Die Entscheidung über die Kostenträgerschaft folgt den Regularien der Sozialgesetzbücher.</p>
<p>Kompass möchte unter systemischen Gesichtspunkten alle wesentlichen Akteure des Betreuungsprozesses beteiligen; gerade der Leistungsträger wird aber in der Regel nicht beteiligt. Warum nicht?</p>	<p>Der Träger der EGH wird bereits jetzt schon in Einzelfällen beteiligt, in denen der Bedarf besteht. KOMPASS steht einer Ausweitung der Beteiligung offen und positiv gegenüber. Außerdem bewilligt der Träger der Eingliederungshilfe die KOMPASS-Leistung und ist somit auch formaler Auftraggeber und folglich beteiligt.</p>
<p>Gibt es Beratungsangebote für Arbeitgeber*innen oder Mitarbeiter*innen, die Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen in ihrem Team haben, die Gewaltausbrüche haben?</p>	<p>KOMPASS berät vereinzelt auch in diesen Fällen. Solche Beratungen haben bereits stattgefunden, wenn die betreffenden Personen die Eingangsvoraussetzungen erfüllen (vorliegen einer wesentlichen geistigen Behinderung).</p>

<p><b>Dilemmata Katalog</b></p>	
<p>Können sie noch etwas präziser den Dilemmata-Katalog beschreiben? Ist das Instrument des Dilemmata Katalogs auch für andere Mitarbeiter oder nur für HPH Mitarbeiter zugänglich und nutzbar?</p>	<p>Der Dilemmata-Katalog wurde im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft bestehend aus Mitarbeiter*innen des LVR-Verbund HPH und unter Beteiligung des Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen entwickelt und wird seit je her als Unterstützung in den Einrichtungen des LVR-Verbund HPH verwendet.</p> <p>Dieses Instrument dient dazu, für das Themenfeld insbesondere der sexualisierten Gewalt zu sensibilisieren. Anhand von Übungen und bewusst uneindeutigen Situationsbeschreibungen sollen sich die Mitarbeiter*innen in ihrer professionellen Wahrnehmung und Haltung reflektieren und mögliche Vorgehensweisen diskutieren.</p> <p>Aktuell ist der Dilemmata Katalog ein Instrument des LVR-Verbund HPH und auf die dortigen Begebenheiten abgestimmt.</p> <p>In 2022 wurde darüber hinaus, unter Federführung des AK Gewalt-, Zwang- und Suizidprävention, eine Modifizierung des Dilemmata-Kataloges für die Fachbereiche Erwachsenenpsychiatrie, Maßregelvollzug und KJPPP für den LVR-Klinikverbund erarbeitet. Das Instrument wurde Ende 2022 den LVR-Kliniken zur Verfügung gestellt.</p>
<p><b>LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b></p>	
<p>Wie werden Mitarbeiter/innen auf ihren Dienst in den Einrichtungen vorbereitet? Evtl.: lassen sich hieraus auch künftige Fachkräfte rekrutieren?</p>	<p>Grundsätzlich gibt es ein Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiter*innen, welches über viele Jahre hinweg immer wieder weiterentwickelt wurde. Zeitgleich setzt der LVR-Verbund HPH auf Fortbildung und Qualifizierung, um den Anforderungen des Alltags und des Klientel professionell begegnen zu können.</p>

<p>Können Sie Ihre interne Qualifizierung „KUGA u. DOKI“ auch für freie Träger der Eingliederungshilfe öffnen oder das Schulungskonzept u. die Ausbilder*innen weitergeben?</p>	<p>Bei der Qualifizierung „Kontrollierter Umgänge mit physischer Gewalt und Aggressionen (KUGA)“ und „Dialog Orientierte Körperliche Intervention (DOKI)“ handelt es sich nicht um LVR eigene Qualifizierungsmaßnahmen. Dies sind Trainings- und Qualifizierungsprogramme freier Anbieter.</p>
<p><b>Qualitätsprüfungen</b></p>	
<p>Wann und wie häufig wird geprüft?</p>	<p>§ 8 des Ausführungsgesetzes SGB IX NRW sieht die Durchführung regelmäßiger, anlassunabhängiger Prüfungen vor. Dabei definiert das Gesetz den Begriff regelmäßig nicht. Mit Blick auf die Regelungen im WTG NRW werden Prüfungen in Abständen von rund 2 Jahren als regelmäßig anzusehen sein.</p> <p>Hiervon abzugrenzen sind anlassabhängige Prüfungen, die immer anlassbezogen durchzuführen sind.</p>
<p>Was genau wird denn an Schriftstücken/Akten geprüft?</p>	<p>Diese Frage kann so pauschal nicht beantwortet werden.</p> <p>Nach § 128 SGB IX werden die gesetzlichen und vereinbarten Leistungen überprüft. Zum Zwecke der Übersichtlichkeit werden die geprüften gesetzlichen und vertraglichen Regelungen bezogen auf Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität unter folgende Überschriften gefasst:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qualitätsmanagement</li> <li>2. Aufnahmeverfahren</li> <li>3. Bedarfserhebung</li> <li>4. Dokumentation der Leistungserbringung im Einzelfall</li> <li>5. Fachgerechte Leistungserbringung</li> <li>6. Wirkung und Wirksamkeit</li> <li>7. Gewaltschutz</li> <li>8. Beschwerdemanagement</li> <li>9. Personal</li> </ol> <p>Die gesetzlichen bzw. vertraglichen Grundlagen der unter diesen Überschriften abgeprüften Qualitätskriterien finden sich</p>

im Prüferfassungsbogen zu jeder Frage. Gemäß A 8.2 (2) S. 3 LRV NRW kann sich die Prüfung auch nur auf einzelne Teile der Leistungserbringung beziehen. Der entsprechende Bereich ist dann im Prüferfassungsbogen mit „nicht geprüft“ gekennzeichnet. Eine Begründung, warum ein Bereich im Einzelfall nicht geprüft wurde, findet sich ggf. im Prüfbericht.

Um auch im Interesse des Leistungserbringers eine effiziente Durchführung der Prüfung zu gewährleisten, erfolgt die Prüfung als Fokusprüfung. Der Fokus liegt dabei auf der Ausführungsebene („Do“ im PDCA-Zyklus). Ist hier alles in Ordnung, wird in dem entsprechenden Bereich nicht weiter geprüft; sollten hier Fehler gefunden werden, wird im Sinne des „beratungsorientierten Ansatzes“ gem. A 8.1 (3) LRV NRW in den nächsten Stufen die Fehlerursache näher analysiert. Daraus ergibt sich die Untergliederung der einzelnen Prüfbereiche in folgende drei Stufen:

- Stufe I: Ausführungsebene („Do“ im PDCA-Zyklus)

Die Prüfung beginnt mit der Ebene der operativen Ausführung der Leistung. Werden hier keine Probleme festgestellt, wird unterstellt, dass die konzeptionelle Ebene (Stufe II) sowie die Kontrollebene (Stufe III) in dem geprüften Bereich den Anforderungen entsprechen und das Gesamtsystem funktioniert.

- Stufe II: konzeptionelle Ebene („Plan“ im PDCA-Zyklus)

Werden Mängel in Stufe I festgestellt, wird in den nächsten Stufen nach den Gründen dafür gesucht. Daher wird in Stufe II die Konzeption des geprüften Bereichs betrachtet, da zunächst in einer fehlenden oder unzureichenden Konzeption mögliche Ursachen für die Mängel in der Ausführungsebene vermutet werden.

- Stufe III: Qualitätssicherung/Kontrolle („Control“ im PDCA-Zyklus)

	<p>Wenn eine den Qualitätskriterien grundsätzlich genügende Konzeption vorhanden ist, die Ausführung jedoch mangelbehaftet, ist davon auszugehen, dass die Konzeption nicht angemessen umgesetzt wird. Daher werden in Stufe III die Mechanismen zur Qualitätssicherung in diesem Bereich näher beleuchtet.</p> <p>Der Prüferfassungsbogen ist Teil des Prüfberichts. Er bildet eine Übersicht über das Geprüfte sowie die Ergebnisse. Darüber hinaus stellt er im Sinne des beratungsorientierten Ansatzes gem. 8.1 (3) LRV NRW auch einen klaren Erwartungshorizont dar, den es für eine vertragsgemäße Leistungserbringung zu erreichen gilt.</p> <p>Bereiche, in denen keine Fehler gefunden wurden, können dem Prüferfassungsbogen entnommen und werden im Prüfbericht darüber hinaus nicht erwähnt.</p>
<p>Wann werden die Prüfkriterien zu den Prüfungen veröffentlicht?</p>	<p>Eine Veröffentlichung der Prüfkriterien ist nicht vorgesehen.</p>
<p>Sehe die Wichtigkeit des Themas. Hier fände ich ein Gütesiegel besser, dem wir uns verpflichten. Auditierung statt Prüfung, auch könnten Externe uns aufsuchen und wir hier unterstützen -&gt; Inklusion.</p>	<p>Das Land NRW hat die Träger der Eingliederungshilfe in § 8 Ausführungsgesetz SGB IX in Verbindung mit § 128 SGB IX zur Durchführung regelmäßigen Qualitätsprüfungen verpflichtet. Es gibt insofern einen verpflichtenden gesetzlichen Auftrag, diese durchzuführen.</p>

## 5. Handlungsempfehlungen & Ausblick

Der LVR als Träger und Erbringer von Leistungen der EGH hat bereits in der Vorlage Nr. 15/912 zu den Empfehlungen der Garbrecht-Expertenkommission zum Thema „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“, deren Abschlussbericht im Dezember 2021 veröffentlicht wurde, differenziert Stellung bezogen.

Die präsentierten Inhalte, die Fachgespräche und einschlägigen Diskussionen der Fachtagung, als auch die eingegangenen Nachfragen zu spezifischen Inhalten der Fachtagung, geben allerdings nochmal einen vertiefenden Einblick in den aktuellen Diskurs und notwendige Entwicklungsherausforderungen auf der operativen Ebene wieder. Gleichzeitig konnten im Rahmen der Fachtagung Hinweise für einen gelingenden Umgang mit Menschen, die herausfordernde Verhaltensweisen offenbaren, skizziert werden.

Daher werden an dieser Stelle die wichtigsten Erkenntnisse abschließend zusammenfassend beschrieben und konkrete Möglichkeiten zur Optimierung des Gewaltschutzes auf Seiten des Leistungsträger und der Leistungserbringer zur Diskussion gestellt:

- Datenlage verbessern

Die Verbesserung der Datenlage zur Versorgung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen zu optimieren, wurde als eine Herausforderung im Rahmen des ersten Impulsvortrags benannt. Der LVR als Träger der EGH befasst sich derzeit (gemeinsam mit dem LWL) im Rahmen einer Onlinebefragung mit den vorhandenen Platzkapazitäten an geschlossenen bzw. geschützten Plätzen in Wohnangeboten der EGH. Die Ergebnisse der Befragung sollen einen aktuellen Stand zu vorhandenen Versorgungsstrukturen in den einzelnen Regionen ermöglichen und im Abgleich mit den tatsächlichen, individuellen Bedarfen regionalen Handlungsbedarf ableiten.

Gleichzeitig wird im Rahmen des BTHG-Implementierungsprojekts die Digitalisierung des Dezernats Soziales vorangetrieben. Dabei wird auch die Leistungserbringerdatenbank umgesetzt, die zukünftig eine direktere Kommunikation und bessere Standardisierung von Daten ermöglichen soll (u.a. auch die standardisierte Erfassung besonderer Vorkommnisse).

- Ausbau kleinstrukturierter Wohnformen mit intensivem Unterstützungskonzept

Ein Ausbau von regionalen, dezentralen und kleinstrukturierten Wohnformen (für maximal vier Personen), wie dies bereits im Abschlussbericht der Expertenkommission gefordert wurde und auch in unterschiedlichen Beiträgen der Fachtagung für die „Klientel“ gefordert wird, wird grundsätzlich begrüßt.

Gespräche und einzelne Projekte mit unterschiedlichen Leistungserbringern zur Umsetzung von Angeboten für die „Klientel“ werden in verschiedenen Regionen bereits initiiert und umgesetzt. Allerdings sind Angebote, die geschlossene und geschützte Plätze anbieten, nur dann zu begrüßen, wenn auch auf der individuellen Ebene der einzelnen Person ein Bedarf gesehen wird und dann in den unterschiedlichen Regionen entsprechende Kapazitäten fehlen. Hier bedarf es u.a. einer systematischen Abstimmung und Analyse der sogenannten Warte- und Bewahrfälle in den örtlichen psychiatrischen Kliniken, die Bedarfe an Plätzen in der EGH anmelden, um sich dem tatsächlichen regionalen Bedarf zu nähern.

- Systematische Einbindung von (personenzentrierten) Beratungs- und Unterstützungsstrukturen

Im Rahmen der Fachtagung wurde deutlich, dass Angebote von Konsulentendiensten und das Vorhalten von regionalen Centern als hilfreich in der Arbeit mit Menschen mit geistigen Behinderungen mit und ohne herausfordernden Verhaltensweisen bewertet werden, zum einen um eine partizipative und personenzentrierte Planung zu ermöglichen (Regionale Center wie in Kalifornien), und zum anderen um Angebote der positiven Verhaltensunterstützung bei herausfordernden Verhaltensweisen (Konsulentendienste) beratend zu vermitteln.

Das Rheinland verfügt dabei bereits über unterstützende und beratende Strukturen, die eine derartige Arbeitsweise fokussieren und als Anknüpfungspunkte verstanden werden können:

- o Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe) mit Peer-Beratung & Beratung vor Ort nach § 106 SGB IX

Die Arbeit der KoKoBe richtet sich in seiner originären Ausrichtung an Menschen mit geistigen Behinderungen und zielt seit je her auf den Aufbau von ambulanten Angeboten der EGH für die „Klientel“ ab. Durch die Weiterentwicklung der KoKoBe-Zuständigkeiten verbunden mit einer Ausweitung auf alle Gebietskörperschaften, dem Ausbau der Peer-Beratungen und einer engen Kooperation mit der Beratung vor Ort nach § 106 SGB IX, sind bereits die Weichen für Beratungsangebote gestellt, die personenzentriert, partizipativ und selbstbestimmt erfolgen können (vgl. hierzu Vorlagen-Nr. 15/1387, Nr. 15/1394 und Nr. 15/1388).

Die systematische Einbeziehung dieser regionalen (Beratungs-)Strukturen insbesondere bei der Planung von Unterstützungsleistungen erscheint zielführend.

- o Konsulentendienste (KOMPASS)

Aus unterschiedlichen Vorträgen der Fachtagung wurde der Bedarf an der beratenden Arbeit von Konsulentendiensten deutlich. Das LVR-Institut für Konsulentenarbeit KOMPASS zielt in der Arbeit auf genau diese Tätigkeit ab: Erwachsene Menschen mit einer geistigen Behinderung und herausfordernden Verhaltensweisen und Personen, die diese Personen betreuen oder unterstützen, werden u.a. systemisch beraten, die herausfordernden Verhaltensweisen durch eine positive Verhaltensunterstützung zu reduzieren.

Der zweite Impulsvortrag der Fachtagung zeigte, dass die Arbeit von KOMPASS mit reduzierenden Effekten des herausfordernden Verhaltens einhergeht. Gleichzeitig nehmen die Beratungsanfragen kontinuierlich zu. Ein Ausbau der (personellen) Kapazitäten erscheint vor diesem Hintergrund zielführend.

- Schulungen und Haltungen

Aus den präsentierten Inhalten der Fachtagung wird deutlich, dass in der täglichen Arbeit auf Seiten von Leistungserbringern pädagogische Konzepte und psychosoziale Interventionen häufig zu wenig der empirischen Evidenz im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen folgen. Oftmals wird situativ und/oder reaktiv auf Situationen eingegangen, in denen sich herausfordernde Verhaltensweisen manifestieren. Die wissenschaftliche Erkenntnis ist jedoch, dass nicht-aversive, präventive Umgangsstrategien die Auftretenswahrscheinlichkeit von herausfordernden Verhaltensweisen reduzieren. Es ist daher zu

empfehlen, dass Leistungserbringer alle ihre Mitarbeitenden zur Anwendung der positiven Verhaltensunterstützung schulen und entsprechende Haltungen aufbauen.

- Partizipation ermöglichen

Die Ausweitung der Partizipation von Leistungsberechtigten ist ebenfalls ein wichtiger und entscheidender Aspekt im Rahmen der Gewaltprävention und der Minimierung von herausfordernden Verhaltensweisen. Aus den inhaltlichen Beiträgen der Fachtagung – insbesondere der Podiumsdiskussion – wird deutlich, dass dies u.a. durch die Etablierung von Dialog-Foren und -Orten gelingen kann. Als ein gutes Beispiel werden die Werkstattträte-Workshops benannt. Eine Erweiterung auf die Wohnbeiräte und ihre Vernetzung wird an dieser Stelle daher als zielführend und förderlich erachtet. Ein weiteres gutes Beispiel ist die Arbeit der AG Partizipation des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, welche selbst partizipativ besetzt ist und damit auch die Partizipation von Leistungsberechtigten befördert. Darüber hinaus ist für eine gelingende Partizipation von leistungsberechtigten Personen die Einführung der Peer-Beratung (s.o.) zu benennen.

- Fachkräftemangel begegnen

Der Fachkräftemangel als Thema und flankierender Faktor zieht sich durch fast alle Beiträge der Fachtagung. Die grundsätzliche Annahme ist dabei, dass Gewalt und herausfordernde Verhaltensweisen dort vermehrt auftreten, wo kein ausreichendes Fachpersonal vorgehalten werden kann. Die Forderung nach dezentralen und kleiner strukturierten Wohnangeboten verschärft dabei den Fachkräftemangel zusätzlich. Es wird deutlich, dass an dieser Stelle dringender Handlungsbedarf besteht.

Mögliche Maßnahmen, die dem Fachkräftemangel begegnen, bei einer gleichzeitigen Ausweitung von dezentralen Wohnstrukturen, sind zu diskutieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Mitarbeitende von Leistungserbringern der Eingliederungshilfe bereits sehr viel investieren, um professionell mit Aggressionen und Gewalt umgehen zu können und dabei zahlreiche Qualifizierungen in Anspruch nehmen. Dies hat über die Jahre bereits zu einer stärkeren Professionalisierung beigetragen.

In Vertretung

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

W e n z e l - J a n k o w s k i

# EINLADUNG ZUR FACHTAGUNG

## Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe

Ansatzpunkte aus Politik und  
Gesetzgebung in der Diskussion

7.11.2022

9.30-16.30 Uhr

Hybrid



Ort der  
Veranstaltung:  
LVR-Landes-  
Museum Bonn,  
Zuschaltung per  
interaktivem  
Livestream

## **Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe stärken – welche Wege führen zum Ziel?**

Bürger\*innen vor Gewalt zu schützen ist eine zentrale Aufgabe des demokratischen Rechtsstaates – unabhängig davon, ob sie mit oder ohne Behinderung leben.

Menschen mit einer Behinderung, die in einer Einrichtung leben oder arbeiten und abhängig sind von Unterstützungsleistungen Dritter, sind jedoch häufig besonderen Risiken ausgesetzt. Dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist daher der Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe ein wichtiges Anliegen, für die dort unterstützten Menschen ebenso wie für die dort Tätigen.

Als Träger der Eingliederungshilfe und als Leistungserbringer für besonders stark beeinträchtigte Menschen lädt der LVR zu einer gemeinsamen Fachtagung ein. In einem hybriden Format – in Präsenz in Bonn und ergänzend im Livestream – werden mit Expert\*innen aus verschiedenen Bereichen und mit dem Publikum Wege zu einem besseren Gewaltschutz diskutiert.

In NRW haben Politik und Gesetzgebung dazu zuletzt, etwa mit der Novelle des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) in NRW sowie dem Abschlussbericht der Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“, neue Impulse geliefert. Mit dieser Fachtagung, die auf einen entsprechenden Antrag der politischen Vertretung zurückgeht, wird der Diskurs über dieses wichtige Thema gefördert.

Wir freuen uns, wenn Sie dabei sind!



**Anne Henk-Hollstein**  
Vorsitzende der  
Landschaftsversammlung  
Rheinland



**Ulrike Lubek**  
Direktorin des  
Landschaftsverbandes  
Rheinland

# DAS PROGRAMM

## 9.30 h Beginn des Vormittagsprogramms

### **Begrüßung durch die Vorsitzenden des Sozialausschusses und des Ausschusses für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen**

Moderatorin Tina Kraus im Gespräch mit Martina Zsack-Möllmann, Vorsitzende des Sozialausschusses, und Ute Krupp, Vorsitzende des Ausschusses Heilpädagogische Hilfen

### **Begrüßung durch die LVR-Direktorin**

Ulrike Lubek  
LVR-Direktorin

### **Impulsvortrag I**

Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Herausforderungen und Handlungsempfehlungen  
Norbert Müller-Fehling, Mitglied der Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“

### **Kaffeepause**

### **Impulsvortrag II**

Neue Wege finden - Konsulentendienste im Rheinland  
Claudia Schmidt,  
Leitung LVR-Institut für Konsulentenarbeit Kompass

### **Impulsvortrag III**

Schlagen, Treten, Beissen und dann auch noch Fachkräftemangel - Mitarbeiter\*innen im Fokus  
Thomas Ströbele,  
LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

## 12.30 h Mittagspause

## 13.30 h Beginn des Nachmittagsprogramms

### **Impuls IV: Fachgespräch**

Gemeinsam gegen Gewalt. Geht das? Kooperation von WTG-Behörde und Eingliederungshilfeträger?

Dr. Christian Wiefing,  
Landkreistag NRW  
und Gabriele von Berg,  
LVR-Fachbereichsleiterin Sozialhilfe / Fachliche Ressourcen

### **Impulsvortrag V**

Ein Blick über den Tellerrand - Mögliche Impulse für neue Wohnkonzepte im Rheinland  
Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen, Dipl.-Päd., Heil- u. Sonderpädagoge, Ordinarius für Geistigbehindertenpädagogik und für Pädagogik bei Autismus an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (i. R.)

### **Kaffeepause**

### **Podiumsdiskussion**

Ausblick - Gemeinsam für einen gelingenden Gewaltschutz  
Moderatorin Tina Kraus im Gespräch mit Bärbel Brüning, Selbsthilfe NRW, Thomas Waltenhorst, Koordinator der Initiative Gewaltschutz, MAGS NRW, Dirk Lewandrowski, LVR-Dezernent Soziales, Martina Wenzel-Jankowski, LVR-Dezernentin des LVR-Klinikverbunds und des Verbunds Heilpädagogischer Hilfen

## 16.30 h Veranstaltungsende

## VERANSTALTER

Landschaftsverband Rheinland (LVR)

LVR-Dezernat Soziales und

LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

50663 Köln

www.lvr.de

Es werden keine Teilnahmegebühren erhoben.

Der Veranstaltungsort ist barrierefrei zugänglich. Barrierefreie Parkplätze befinden sich am Haupteingang.

## ANSPRECHPERSON

Michael Neise

0221 809-6973

michael.neise@lvr.de

### Informationen zur Anreise zum LVR-LandesMuseum Bonn

Link: <https://wege-zum.lvr.de/LVR-Einrichtungen/LVR-LandesMuseum-Bonn.html>

## COPYRIGHT

Die Piktogramme unterliegen dem Urheber\*innenrecht von ©Reinhold Kassing

**ANMELDUNG  
bis 15.10.2022**



scannen oder klicken

Link: [https://ems.lvr.de/tms/frontend/index.cfm?l=22187438BC29FC14367376B418B2913B&sp\\_id=1](https://ems.lvr.de/tms/frontend/index.cfm?l=22187438BC29FC14367376B418B2913B&sp_id=1)

Zu den einzelnen Vorträgen haben Sie die Möglichkeit, während der Veranstaltung Fragen zu stellen. Um die Menschen vor Ort und vor den Bildschirmen interaktiv zu beteiligen, nutzen wir die Software Mentimeter. Sie können per App und über die Homepage [mentimeter.com](https://www.mentimeter.com) teilnehmen.



<https://apps.apple.com/de/app/mentimeter/id1064435577>



<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.mentimeter.voting&gl=DE>

### Hinweis zur Veranstaltung:

Die Veranstaltung wird aufgezeichnet und drei Monate lang online zugänglich gemacht. Als Teilnehmende der Präsenzveranstaltung erklären Sie sich einverstanden mit der Bild- und Tonaufzeichnung der Fachtagung. Eine unter Umständen auch missbräuchliche Weiterverwendung dieser Aufnahmen durch Dritte kann daher durch den LVR nicht ausgeschlossen werden.

Gewalt gegen Menschen ist verboten.

Trotzdem gibt es sie.

Viele Menschen mit Behinderung erleben Gewalt.



Was ist Gewalt? Zum Beispiel:

Wenn jemand Sie schlägt.

Aber auch: wenn jemand Sie anschreit.

Oder: Wenn Sie in Ihr Zimmer eingeschlossen werden.

Und: Wenn jemand Sie anfasst, obwohl Sie das nicht möchten.



Der LVR möchte Menschen mit Behinderung schützen vor Gewalt.

Aber auch die Menschen, die in der Wohneinrichtung oder der Werkstatt arbeiten.



Wie geht das am besten?

Was kann man tun?

Darüber wird bei einer Tagung geredet.

Der LVR lädt dazu ein.

Tagung heißt: Viele Menschen treffen sich und hören Vorträgen zu.

Und stellen Fragen und reden darüber.

Man kann sich in Bonn treffen oder vor dem Computer.



Landschaftsverband Rheinland



Fachtagung

## **Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe**

am 07. November 2022 in Bonn

### ***„Mit dem Schwierigsten beginnen“***

Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Herausforderungen und  
Handlungsempfehlungen der Expertenkommission

„Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“

*Norbert Müller-Fehling*

# Die Expertenkommission

- **Anlass:** Die nicht rechtskonforme Anwendung von freiheitsentziehenden Maßnahmen und die Anwendung von Gewalt in der Diakonischen Stiftung Wittekindshof, die über Jahre nicht nach außen gedrungen sind.
- **Auftrag:** Systemische Risiken im Zusammenhang mit FEM erkennen, Vorschläge für den Gewaltschutz und für die fachliche Weiterentwicklung geeigneter Betreuungsstrukturen im System der Eingliederungshilfe erarbeiten.

# Personenkreis:

- Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, deren Verhaltensweisen bedeutsame Risiken für das körperliche oder seelische Wohlbefinden bzw. die körperliche oder psychische Unversehrtheit der Menschen mit Behinderung selbst oder in ihrem Umfeld darstellen.
- Lebensqualität und Teilhabefähigkeit der Betroffenen sind erheblich beeinträchtigt.
- Die Menschen haben einen umfangreichen verhaltensbedingten Unterstützungsbedarf.
- Es besteht ein hohes Risiko von freiheitsentziehenden und -beschränkenden Maßnahmen betroffen zu werden.

# Unklare Datenlage

NRW: ca. 350.000 **Menschen mit kognitiven Behinderung**

Davon mit **Herausforderndem Verhalten 20 - 25%**

Nur einem Bruchteil kann besonders herausforderndes Verhalten zugeordnet werden.

**Gerichtliche Genehmigungen FEM nach § 1906 BGB** (2020 Justizministerium NRW)

20.382 Anträgen auf Genehmigung einer geschlossenen Unterbringung

17.759 Anträgen auf Genehmigung unterbringungsähnliche Maßnahmen

**Vereinbarte Plätze zur geschlossene Unterbringungen in der Eingliederungshilfe**

LWL: 1.493, LVR : 328 (BAGüS-Fachausschuss, 2021)

**Geschätzter Bedarf**

Prof. Steinhart: 10-12 Wohneinheiten je 100.000 Einwohner (Schätzung nach Daten der Stadt Rostock und des LWL)

Wohnangebote für 16-20 Personen pro Region, Projekt „Geschlossene Tür als Schlüssel zur Teilhabe?“ LVR 2021, abgeleitet aus der aktuellen Fallbearbeitung

# 1. Schutzlücken schließen – Gewaltschutz verbessern

- a. Gewaltschutz im Wohn- und Teilhabegesetz NRW stärken:**
  - Rechtsanwendung vereinheitlichen und konkretisieren
  - Aufsicht verstärken
  - Aufsichtsbehörden qualifizieren
- b. Schutz, Hilfe und Beratung für betroffene Menschen sichern:**
  - zentrale und unabhängige Monitoring- und Beschwerdestelle
  - Meldepflichten für genehmigte und durchgeführte FEM
  - aufsuchende Schutzangebote
- c. Gewaltschutz im rechtlichen Betreuungsverfahren verbessern:**
  - Betreuungsgerichte, rechtliche Betreuungen, Betreuungsvereine qualifizieren;
  - Angehörige unterstützen
  - Kooperation zwischen Betreuungsgerichten und Eingliederungshilfe verbessern
- d. Gewaltschutzkonzepte (gem. § 37a SGB IX) für Einrichtungen oder Dienstleistungen entwickeln, umsetzen und überprüfen**

## 2. Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen der EGH

Eine Eingliederungshilfe mit den Grundprinzipien der individuellen Bedarfsdeckung, einem umfassenden Blick auf den ganzen Menschen und seine Lebenslage und einem offenen Leistungskatalog, vernetzt im Sozialraum erscheint grundsätzlich geeignet, auch die Bedarfe von Menschen mit erheblichem herausfordernden Verhalten und kognitiven Beeinträchtigungen, bei denen ein Risiko für freiheitsbeschränkende Maßnahmen besteht, angemessen zu decken.

Eine Ausgrenzung des Personenkreises aus der Eingliederungshilfe oder die Schaffung neuer Sonderstrukturen sind weder vertretbar noch erforderlich.

# Problemanzeigen

- Fehlende regionale Wohn- und Betreuungsangebote bei intensiverem Unterstützungsbedarf
- Erheblich eingeschränkte Wahlmöglichkeiten, schwierige Wohnplatzsuche, kritische Verlegungspraxis
- Vorherrschendes Gruppenprinzip statt individuelle Wohn- u. Unterstützungssettings
- Vielfach Sonderstrukturen ohne erkennbare Öffnungsperspektive
- Schleppend anlaufende Gesamtplanung bei Leistungsberechtigten im System, kaum wahrnehmbare Teilhabeplanung
- Fehlende, ungeeignete oder nicht umgesetzte Fach- und Gewaltschutzkonzepte
- Unzureichende Personalkonzepte, mangelnde Personalausstattung, Fachkräftemangel, Fluktuation

## Problemanzeigen

- Fehlende qualifizierte Beratung in schwierigen Lebens- und Betreuungslagen
- Unzureichende Übergänge zwischen Psychiatrie, Maßregelvollzug und EGH
- Gewaltschutz und FEM werden in der Eingliederungshilfe wenig thematisiert
- Große Unterschiede im Einsatz FEM, wenig Transparenz, kaum Daten, wenige Studien

Unterstützung für Menschen mit erheblichem  
herausfordernden Verhalten **regional** bereitstellen!

## Voraussetzungen:

- a. Auf- und Ausbau regionaler kleinstrukturierter Wohnformen mit intensiven Unterstützungskonzepten und Öffnungsperspektive
- b. Abbau/Konversion überregionaler Angebote
- c. Umstellung vom Gruppen- auf das Apartmentprinzip; maximal 4 Apartments pro Standort
- d. Berücksichtigung von bes. Anforderungen an Wohnflächen, bauliche & technische Ausstattung
- e. Sicherstellung einer arbeitsweltbezogenen Teilhabe in einem zweiten Lebensbereich

## Voraussetzungen:

- f. Interdisziplinäre personenzentrierte Bedarfsermittlung und Leistungsplanung
- g. Qualifiziertes Fachkonzept für Wohnsettings mit besonders intensiven Unterstützungsbedarf mit entsprechender personellen Ausstattung
- h. Qualitätssicherung zum Gewaltschutz und zur Vermeidung von FEM, zur Prävention und Deeskalation konflikt- und gewaltträchtiger Situationen
- i. Unterstützung von Mitarbeitenden bei Gewalt- und Konflikterfahrung
- j. Unterstützung durch regionale Dienste, Kooperation und Vernetzung im Sozialraum

## Personenzentrierte Bedarfsermittlung und Leistungsplanung im Rahmen der Teilhabe- und Gesamtplanung konsequent umsetzen!

- Ggf. Anpassung der Bedarfsermittlungsinstrumente zur Erfassung von Gewalterfahrungen und zur Vermeidung und Reduzierung von FEM.
- Die Beantragung und Genehmigung von FEM löst obligatorisch eine Gesamtplanverfahren bzw. die Überprüfung des Gesamtplans aus.
- Hinzuziehung weiterer Leistungsträger im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens wg. der komplexen Beeinträchtigungen und Bedarfe des Personenkreises.
- Einbeziehung der Expertise unterstützender Fachkräfte der Leistungserbringer, der MZEB, Konsulentendienste u.ä. in die Gesamt- und Teilhabeplanung

# Einrichtungen und Familien nicht allein lassen!

## **Konsulentendienste als Beratung- und Kompetenznetzwerke Gewaltschutz**

- Zur Beratung von Beschäftigten in Einrichtungen und Diensten, von Menschen mit herausfordernden Verhalten und ihren Angehörigen.
- Zur Erarbeitung von gemeinsamer Problemanalyse und Handlungsalternativen, zur interdisziplinäre Vernetzung von Expertise, Einrichtungen, Diensten und Fachkräften.
- Bestehende aus
  1. einer zentralen landesweiten Kompetenzstelle zum Gewaltschutz,
  2. niederschwellig zugänglich Konsulentendienste als regionale Beratungs- und Kompetenznetzwerke.
- In gemeinsamer Trägerschaft und Finanzierung des Landes, der Eingliederungshilfeträger und der Leistungserbringer.

# 1. Zentrale landesweite Kompetenzstelle Gewaltschutz NRW

- koordiniert und vernetzt landesweit Expertise im Umgang mit Problemverhalten, zu geeigneten regionalen Versorgungsstrukturen sowie zur Gewaltprävention und zu freiheitseinschränkende Maßnahmen,
- koordiniert Arbeitsweise und Qualität der regionalen Konsulentendienste, bietet Fortbildungen und Fachveranstaltungen für die Fachkräfte regionalen Konsulentendienste, Leistungserbringer, Leistungsträger und WTG-Behörden,
- organisiert die Kooperation mit Leistungserbringern, Hoch- und Fachschulen und anderen Ausbildungsinstitutionen,
- ist in geeigneter Weise mit der Monitoring- und Beratungsstelle (§ 16 GE-WTG NRW) verknüpft.

## 2. Konsulentendienste als regionale Beratungs- u. Kompetenznetzwerke

- Beratung der Fachkräfte von Diensten und Einrichtungen, Menschen mit Behinderung und Angehörigen in besonders kritischen Lebens- und Betreuungslagen
- Koordination des Beratungsprozesses und Erarbeitung einer gemeinsamen Problemanalyse und von Zielsetzungen
- Klientenbezogene Erschließung med. psychiatrischer Expertise, Kooperation mit MZEB, psychiatrischen und anderen Fachdiensten
- Ggf. Beteiligung an der Teilhabe- und Gesamtplanung
- Erschließung erforderlicher Assistenz, Beratung und Therapie
- Organisation von kollegialem fallunabhängigen Austausch
- Konzeptionelle Beratung von Einrichtungen und Diensten zu Angebotsstrukturen, Beschäftigung, zur Sozialraumarbeit, Gewaltprävention und Vermeidung von FEM
- Regionale Fortbildungen und Fachveranstaltungen

## Die Eingliederungshilfe insgesamt stärken durch ...

- *Beratung und Fort- und Weiterbildungen* zu relevanten Handlungsansätzen, zu Haltung, Methoden, Gewaltprävention, Deeskalation, Sozialraumarbeit usw.,
- die Ermöglichung *temporärer individueller Zusatzleistungen* in schwierigen Lebens- und Betreuungssituationen,
- den Zugang der Betroffenen zu *sozialräumlichen Beratungs- Therapie- und Schutzangeboten*,
- *regionale Kooperation und Verbundlösungen*, die Wahlmöglichkeiten schaffen und einen Wechsel in andere Wohnformen ermöglichen.
- die Berücksichtigung fallspezifischer *Sozialraum-Angeboten* und fallunspezifischer *Netzwerkarbeit* in der Gesamtplanung.

# Zusammenarbeit mit dem Gesundheitssektor verbessern!

- Regionale Zusammenarbeit der EGH und des Gesundheitsbereichs fallunabhängig und bei komplexe Problemlagen fallbezogen ermöglichen.
- Medizinische und psychiatrische Expertise bei der Teilhabe- und Gesamtplanung nutzen.
- Abbau von Hemmnissen und Defiziten bei der Inanspruchnahme von stationären und ambulanten Angeboten des Gesundheitsbereichs, z.B. Sozial- und Gemeindepsychiatrie, MZEB, psychiatrische Institutsambulanzen, Psychotherapie u.ä. vorantreiben.
- Begleitung bei der Inanspruchnahme der Angebote des Gesundheitssystems sicherstellen.

# Herausforderungen für die Träger der Eingliederungshilfe und die Leistungserbringer

1. Regionalisierung durch kleinteilige Angebote ermöglichen
2. Auflösung zentraler Angebote für Menschen mit erheblichem herausforderndem Verhalten vorantreiben
3. Konsumentenangebote flächendeckend aufbauen und betreiben
4. Fachkräfte gewinnen und qualifizieren
5. Gesamt- und Teilhabeplanung konsequent umsetzen
6. Zugangs- und Nutzungshemmnisse zu Gesundheitsleistungen beseitigen
7. Leistungsträger-, bereichs- und leistungserbringerübergreifend zusammenarbeiten
8. Datenlage verbessern
9. Regionale Pflichtversorgung erproben, ggf. mit alternativer Finanzierungsform und leistungsträger- und leistungserbringerübergreifender Beteiligung der Eingliederungshilfe, des Gesundheitsbereichs und der Regelangebote im Sozialraum

## Umsetzungsschritte in NRW

- Novellierung des WTG NRW, Gesetzesbeschluss am 13. April 2022
- Einrichtung der Stabsstelle „Koordination der Initiative Gewaltschutz“ im MAGS
- Koalitionsvertrag 2022 NRW: Landesinitiative Gewaltschutz, Konsulentendienste, unabhängige lokale Ansprechpersonen
- Auftaktveranstaltung: Landesinitiative Gewaltschutz, am 27. September 2022  
[www.mags.nrw/gewaltschutz-einrichtungen-der-behindertenhilfe](http://www.mags.nrw/gewaltschutz-einrichtungen-der-behindertenhilfe)
- Landeseinheitliche Schulungen der WTG Behörden, der aufsichtführenden Bezirksregierungen und der Multiplikatoren zur Schulung in Einrichtungen
- Einbeziehung der WfbM in die Aufsicht durch die WTG Behörden
- Verankerung und Weiterentwicklung gemeindepsychiatrischer Verbände in NRW (2,65 Mio)
- Gutachtenauftrag zur psychiatrischen und psychotherapeutischen Versorgung von Menschen mit Intelligenzminderung u. Autismus Spektrum Störungen

## 2023 WTG NRW

- Verpflichtung der Einrichtungen zur Entwicklung von Präventions- und Interventionsstrategien zum Gewaltschutz und zu freiheitsentziehenden Maßnahmen
- Möglichkeit zur Bestellung von Frauenbeauftragte in BewohnerInnenbeiräten
- Einrichtung der unabhängigen Monitoring- und Beschwerdestelle
- Meldepflichten zu Gewaltvorkommnissen und sexuellen Übergriffen sowie über Genehmigungen, Einwilligungserklärungen und Durchführung FEM an WTG-Behörden, die Monitoring- und Beschwerdestelle und die regionalen Ombuspersonen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Abschlussbericht Expertenkommission Gewaltschutz NRW

[www.broschuerenservice.mags.nrw/mags/shop/Herausforderndes\\_Verhalten\\_und\\_Gewaltschutz\\_in\\_Einrichtungen\\_der\\_Behindertenhilfe](http://www.broschuerenservice.mags.nrw/mags/shop/Herausforderndes_Verhalten_und_Gewaltschutz_in_Einrichtungen_der_Behindertenhilfe).

[norbert.mueller-fehling@bvkm.de](mailto:norbert.mueller-fehling@bvkm.de)

# - Neue Wege finden - Konsulentendienste im Rheinland

LVR Institut für Konsulentenarbeit  
- Kompass -

Claudia Schmidt, Institutsleitung  
07. November 2022



# Agenda

- **Auftrag des Konsulentendienstes LVR-Institut Kompass**
- **Grundlagen der Beratung**
- **Beratungsangebote**
  - **Beratungsanlässe; insbesondere Reduzierung FEM**
  - **Struktur der Beratung**
- **Fallbeispiel**
- **Beratungsanliegen, Vorgehen, Ziele**
- **Aktuelle Situation, Weiterentwicklung**

## Auftrag des Konsulentendienstes

- Neutrale und unabhängige Beratungsinstanz, auf Menschen mit Behinderung spezialisiertes Beratungsangebot
- Auf Antrag berät das Institut Menschen mit kognitiver Behinderung in belastenden Lebenssituationen oder mit herausforderndem Verhalten
- Zu den belastenden Situationen zählt in vielen Fällen die Wohn- und Arbeitssituation in einer Einrichtung der Eingliederungshilfe

# Grundlagen der Beratung

- Der Beratungsprozess orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen des betroffenen Menschen
- Systemischer Ansatz mit Einbeziehung aller Beteiligten
- Transfer der Beratungsergebnisse in den Lebensalltag, gemeinsame Reflektion und Krisenbegleitung

## Beratungsanlässe

- Auto- und/oder Fremdaggressivität
- Rückzug, Verweigerung, Isolation
- Reduzierung/Vermeidung von FEM
- Verlust von Wohn- oder Arbeitsplatz
- Krisen im familiären Zusammenleben
- Seelische Krisen



## Struktur der Beratung

- 95% aller Beratungen werden aufsuchend in der Lebens- und Arbeitswelt der Klient\*innen erbracht
- Zum Verständnis des Verhaltens des betroffenen Menschen wird mit den Mitarbeitenden der sozial-emotionale Entwicklungsstand mittels SEED erarbeitet
- Die herausfordernden Situationen im Betreuungsalltag und die Haltung der Mitarbeitenden werden intensiv reflektiert



## Fallvorstellung Herr N.



## Fallvorstellung Herr N.

Alter: 47 Jahre

Lebensmittelpunkt: Besondere Wohnform

Beschäftigungsform: Keine

Anmeldeproblematik: Erhebliches selbst- und fremdverletzendes Verhalten

FEM: Geschlossene Unterbringung, 5-Punkt-Fixierung

Beratungsziel: Verbesserung der Lebensqualität und Verringerung FEM

# Fallvorstellung Herr N.

## Vorgehensweise

- Videoanalyse: Hohe Funktionalität des selbst- und fremdverletzenden Verhaltens, um in Kontakt zu Bezugspersonen zu gehen

## Vorher

- Ausschließlicher Kontakt in Versorgungssituationen und während Eskalationen

## Nachher

- Bedingungsloses Beziehungsangebot

## Fallvorstellung Herr N.



# Fallvorstellung Herr N.

## Weitere Vorgehensweise

- SEED: Niedriges Entwicklungsniveau, überwiegend Bindungsphase

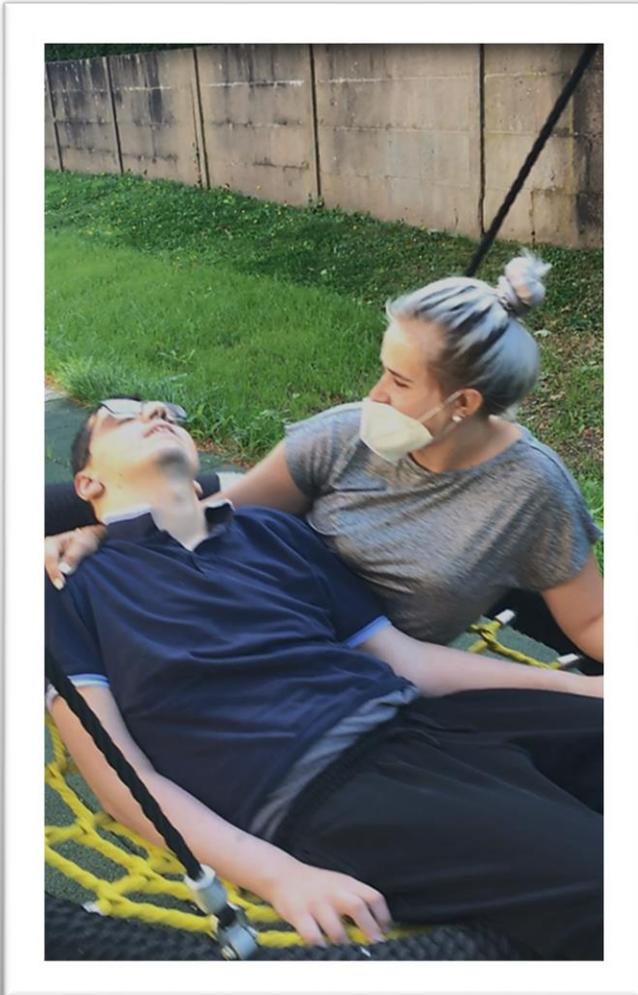
## Vorher

- Anleitung und Förderung im sogenannten lebenspraktischen Bereich

## Nachher

- Basale Stimulation, körper- und kontaktbetonte Aktivitäten

## Fallvorstellung Herr N.



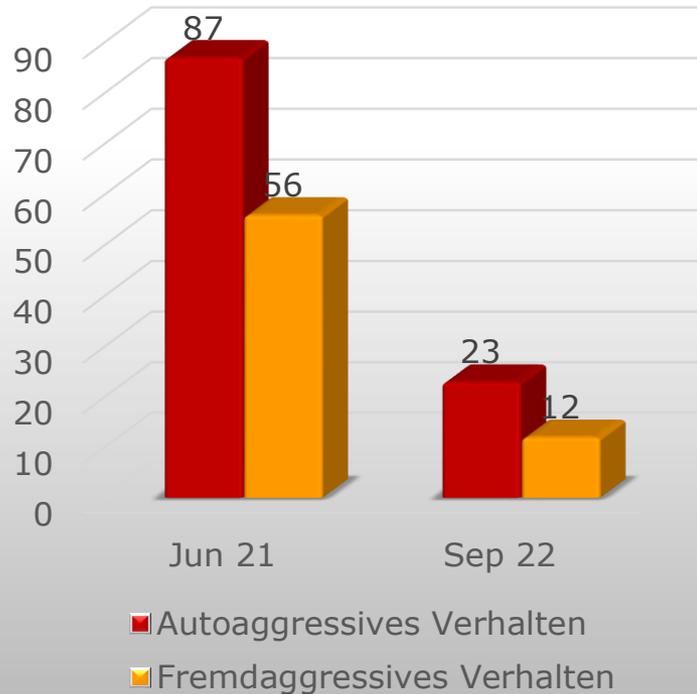
**Selbstverletzendes  
Verhalten: ↓**

**Fremdverletzendes  
Verhalten: ↓**

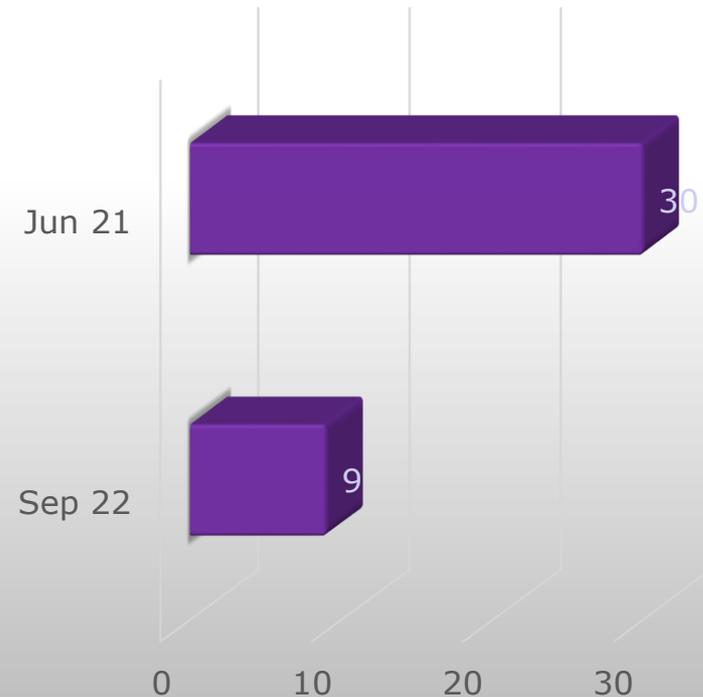
**Fixierungshäufigkeit und  
Dauer: ↓**

# Fallvorstellung Herr N.

## Häufigkeit aggressives Verhalten



## Anzahl Fixierungstage



## Beratungsanliegen

- Sicherung der Wohn- und/oder Arbeitssituation bzw. Ermöglichung einer Integration in diesen Bereichen
- Verringerung des herausfordernden Verhaltens
- Unterstützung des Klienten/der Klientin in seelischen Krisen und bei Entwicklungsrückschritten
- Verbesserung der Beziehung zwischen Klient\*in und Mitarbeitenden, oftmals stark belastet durch Gewalt- und Ohnmachtserfahrung
- Verbesserung der Zusammenarbeit im System

# Vorgehen

- Fokus auf die Bedürfnisse des Klienten/der Klientin
  - -> sozial-emotionaler Entwicklungsstand
- Erarbeitung mit den Beteiligten anhand der SEED Diagnostik, um das Bewusstsein für diese Bedürfnisse und deren Grundlage für herausforderndes Verhalten zu verdeutlichen
- Einbeziehung des/der Klient/die Klientin durch Verhaltensbeobachtung in ihrem Umfeld und soweit möglich durch Beratungsgespräche

# Individueller Beratungsprozess

- Erarbeitung von Konzepten auf der Basis des sozial-emotionalen Entwicklungsstandes mit allen Beteiligten
- Begleiteter Transfer in den Alltag
- Regelmäßige Reflektionen
- Begleitung in Krisensituationen
- Einbeziehung spezifischer Besonderheiten (Autismus, Trauma, etc.)
- Einbeziehung der systemischen Anteile



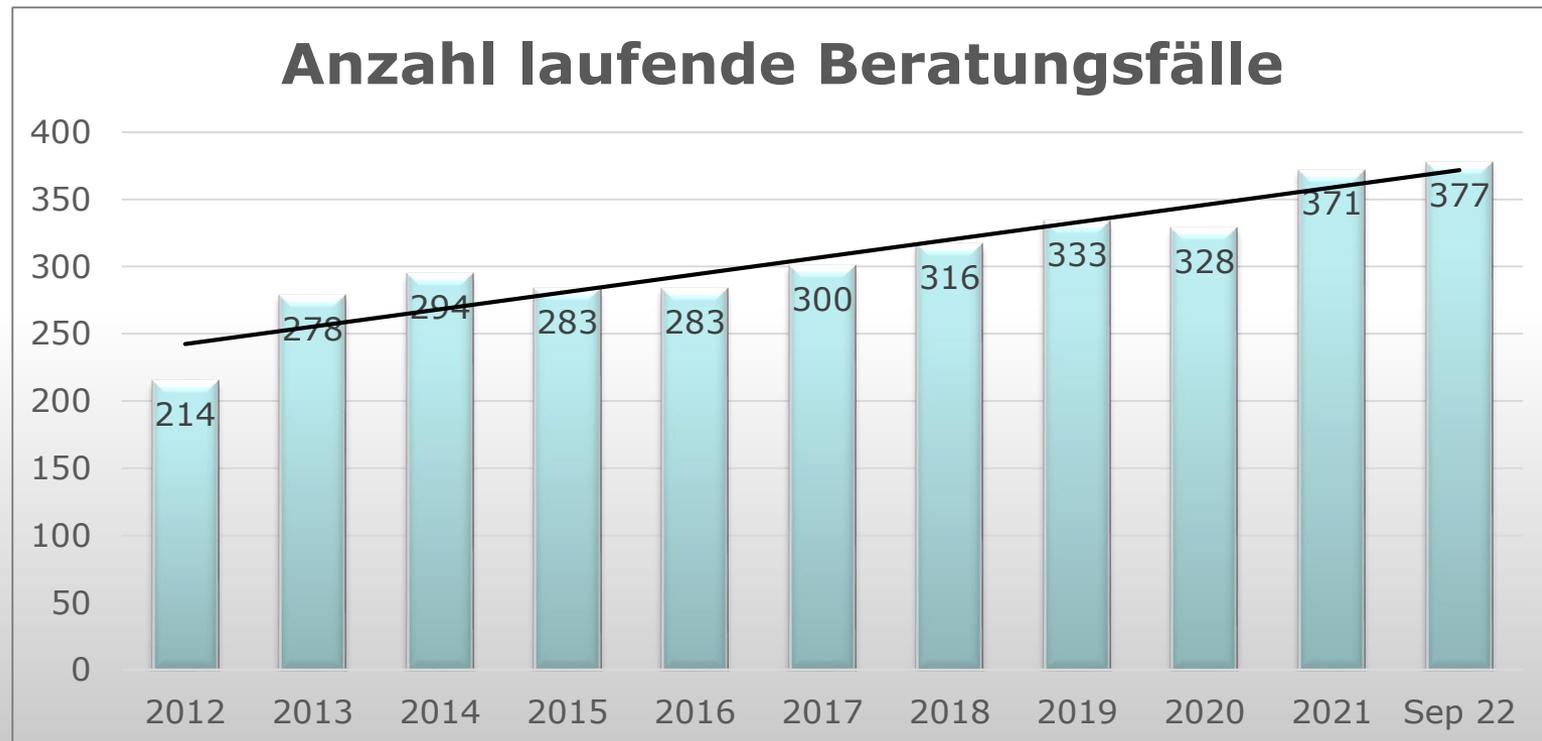
## Beratungsziele

- Reduzierung der herausfordernden Verhaltensweisen
- Stärkung des Selbstwertgefühles und des Selbstvertrauens der Klient\*innen
- Verbesserung der Beziehungsgestaltung als Grundlage von Veränderung
- Stärkung der Fachlichkeit von Mitarbeitenden
- Vermeidung/Abbau struktureller Gewalt
- Verbesserung der Zusammenarbeit im System

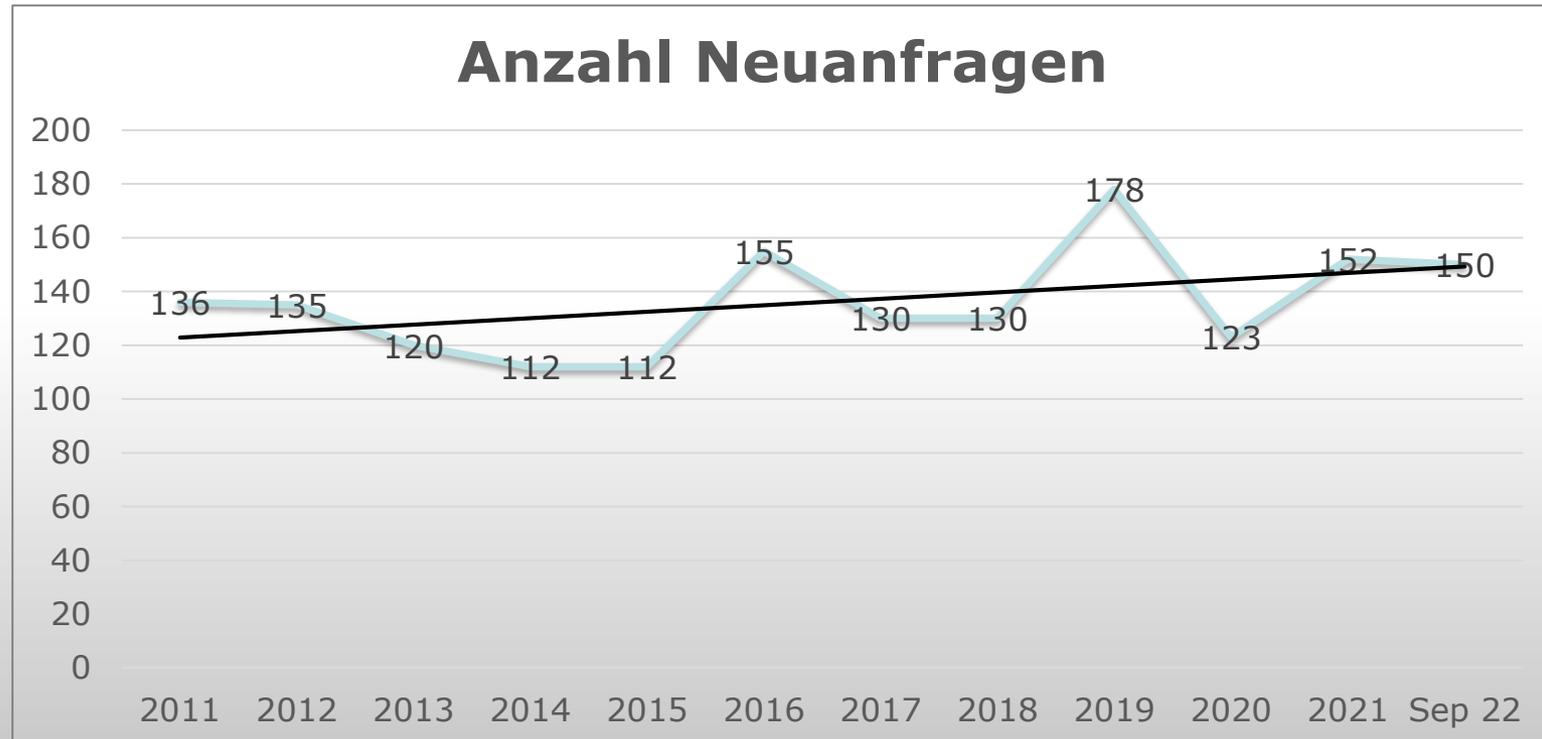




# Aktuelle Situation



# Aktuelle Situation



## Personalsituation

- 7 Berater\*innen incl. Institutsleitung  
alle auf eigenen Wunsch in Teilzeit
- Profil: Fach- oder Hochschulabschluss  
Pädagogik/Psychologie mit spezifischen  
Zusatzausbildungen
- Regionale Aufteilung im Rheinland
- Regelmäßige interne und externe Fallberatung sowie  
Supervision



## Weiterentwicklung

- Alle Beteiligten können sich an das Institut wenden, mit Zustimmung der rechtlichen Betreuung
- Der niederschwellige Zugangs zu den Beratungsangeboten sollte ausgebaut werden
- Hierzu gehört ein offenes Beratungsangebot, auch für Klient\*innen und Mitarbeitenden in Konflikt- und Krisensituationen
- Dieses Angebot sollte unabhängig von einer Antragstellung für eine/n einzelnen Klienten/in sein

Ihre

Aufmerksamkeit

Vielen Dank





# ***Schlagen, Treten, Beißen und dann auch noch Fachkräftemangel – Mitarbeitende im Fokus***

Hybride Fachtagung „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe“

Referent: Thomas Ströbele, Vorstandsvorsitzender  
des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Datum: 07.11.2022

Ort: LVR-Landesmuseum Bonn



# Studienergebnisse

Mitarbeitende in der Eingliederungshilfe erfahren Gewalt!

Schablon, A. et al. (2012)  
Betrachtungszeitraum  
1 Jahr

- **86 %** haben **verbale Gewalt** erfahren
- **60 %** haben **körperliche Gewalt** erfahren

Studie BGW (2020)  
Betrachtungszeitraum  
1 Jahr

- Knapp **80 %** haben **Gewalt** erfahren
- Davon **94 % verbale Gewalt** und **70 % körperliche Gewalt**



# Inhalt

## Der LVR-Verbund HPH

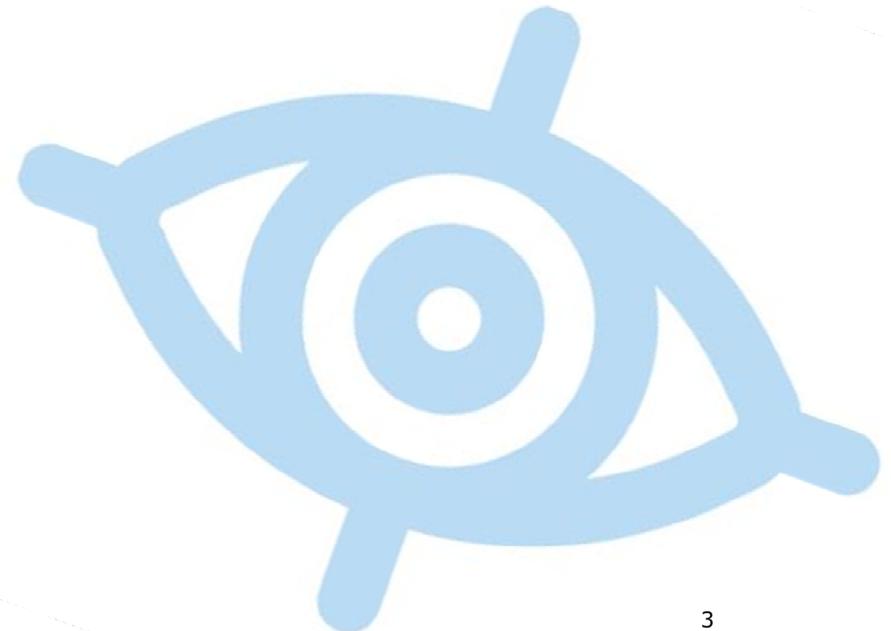
- Subsidiärer Auftrag – Zielgruppen – Leistungen

## Gewalt und Umgang mit Gewalt im LVR-Verbund HPH

- Gewaltformen – Gewaltsituationen
- Besondere Herausforderungen
- Handlungsmöglichkeiten

## Konzept zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt

## Nachsorge und Perspektiven





# Im Überblick: Der LVR-Verbund HPH

## Leistungserbringer der Eingliederungshilfe für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung

- **Unsere Leistungen:**  
Assistenz – Begleitung – Förderung –  
Versorgung – Beratung  
in den Bereichen Wohnen und  
Tagesstrukturierende Beschäftigung
- **Unser Ziel:**  
Gleichberechtigte Teilhabe  
am Leben in der Gemeinschaft  
ermöglichen
- **Unsere Prinzipien:**  
Normalität – Individualität –  
Integration – Inklusion



(Stand: Juli 2022)



# Unser subsidiärer Auftrag – Unsere Kund\*innen

**Überwiegend Menschen mit herausforderndem Verhalten  
und hohem sozialen Integrationsbedarf**



Wir sind spezialisiert auf:

- ✓ Herausfordernde Verhaltensweisen
- ✓ Komplexe Mehrfachbehinderungen
- ✓ Psychosoziale Auffälligkeiten
- ✓ Gehörlosigkeit
- ✓ Autismus-Spektrum-Störungen (ASS)
- ✓ Fetale Alkoholspektrum-Störungen (FASD)
- ✓ Menschen mit geistiger Behinderung aus dem Maßregelvollzug



## Unsere Kund\*innen

Herausforderndes Verhalten hat immer einen subjektiven Sinn, ist zielgerichtet und Ergebnis von individueller Biografie und Sozialisation.

### **ERFAHRUNGEN**

Minderwertigkeit  
Ablehnung  
Ausgrenzung  
Gewalt

### **REDUZIERUNG VON CHANCEN**

Positive  
Erfahrungen  
Akzeptanz und  
Liebe  
Passende Wohn-  
und Assistenz-  
angebote

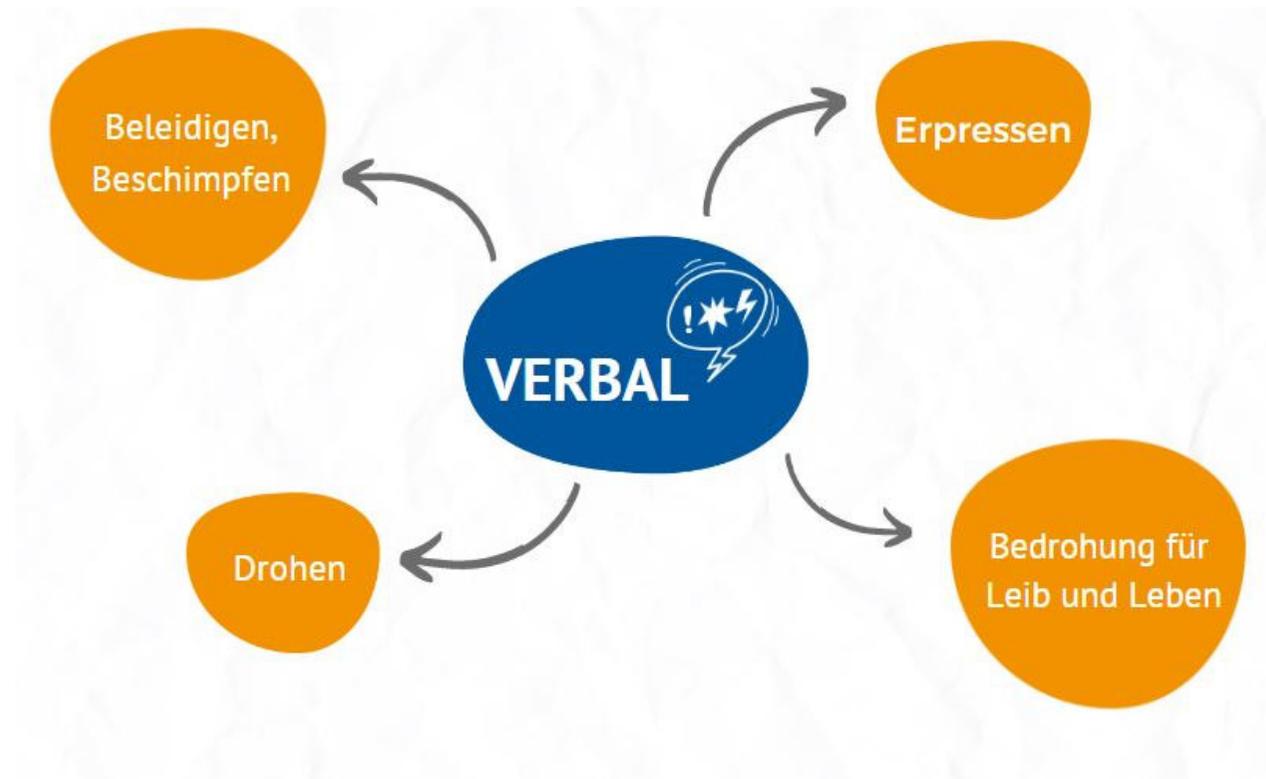
### **HERAUSFOR- DERUNGEN FÜR**

Betroffene Person  
Professionelle  
Umwelt  
Soziales Umfeld



# Gewaltübergriffe durch Kund\*innen

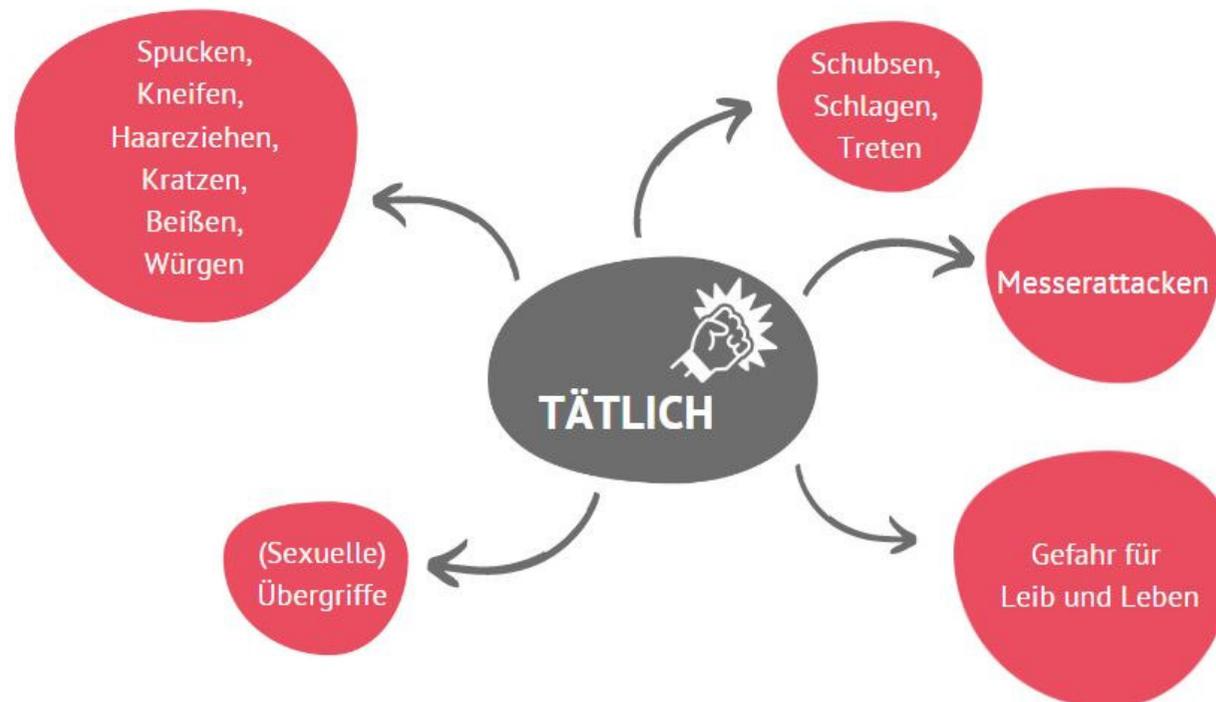
Gegenüber Mitbewohner\*innen und Mitarbeitenden





# Gewaltübergriffe durch Kund\*innen

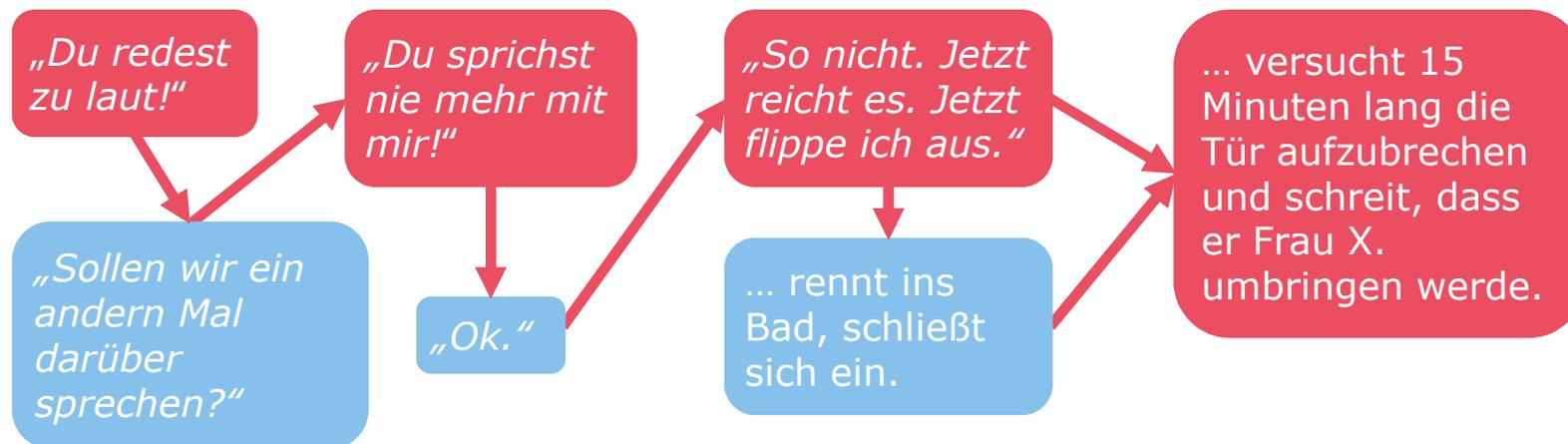
Gegenüber Mitbewohner\*innen und Mitarbeitenden





## Beispiel: Gewaltsituationen

**Kunde Herr Y.** missachtet gemeinsame Vereinbarung.  
**MA Frau X.** weist darauf hin ...



- Als die Polizei eintraf, griff Herr Y. die Polizisten an. Es waren fünf Beamte und mehrere Taser-Einsätze nötig, um ihn in Gewahrsam zu nehmen.



## Gewaltsituationen: Statistik

Gewaltvorfälle, die als **besondere Vorkommnisse** im LVR-Verbund HPH erfasst und gemeldet wurden:

*Gewaltvorfälle (Besondere Vorkommnisse) der letzten zwei Jahre*

	KuK zu MA		KuK zu KUK		MA zu KuK		KuK zu Sozialraum	
	Verbal	Tätlich	Verbal	Tätlich	Verbal	Tätlich	Verbal	Tätlich
2021	31	67	19	55	1	3	9	19
2022	41	58	17	44	0	0	9	13
<b>Gesamt</b>	<b>72</b>	<b>125</b>	<b>36</b>	<b>99</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>32</b>



# Besondere Herausforderungen für MA

**Im Umgang mit Gewalt,  
Gewalterleben und  
Grenzsituationen:**





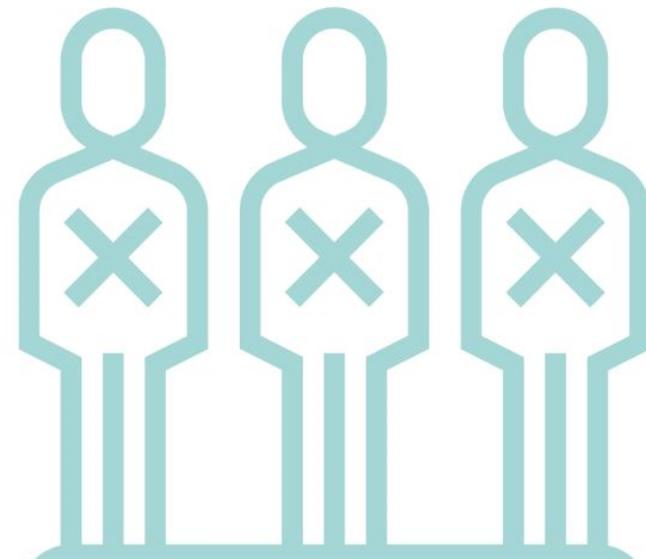
# Sicherstellung von Prävention und Schutz vor Gewalt

## Wichtigste Rahmenbedingung

- Ausreichend persönlich geeignete und qualifizierte Mitarbeitende

## Realität

- Personalmangel
  - durch demographische Entwicklung
  - durch Personalausfälle (insb. durch COVID-19-Erkrankungen und Quarantänen)





# Folgen des Fach- und Arbeitskräftemangels

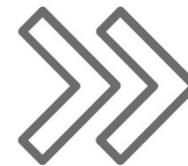
Assistenzbedarfe der KuK können nicht gedeckt werden (strukturelle Gewalt).

Bedürfnisse können nicht befriedigt, Bedarfen kann nicht entsprochen werden.

Besondere Herausforderung:  
Neue Strategien zur Bedürfnisbefriedigung werden entwickelt.

Gewaltverhalten wird verstärkt und auch als Gewalt erlebt.

Überforderung, Hilflosigkeit, Verzweiflung, Resignation entstehen



Der **Fach- und Arbeitskräftemangel** ist somit nicht nur ein **Hindernis** für die Personenzentrierung und den Gewaltschutz. Er ist vielmehr eine nicht unerhebliche **Ursache für die Entstehung von Gewalt.**



## Besondere Herausforderungen: Personal

- **Personalakquise**
  - > Geeignetes Personal gewinnen
- **Personalpflege**
  - > Personal binden
- **Personalkonzept**
  - > ausgerichtet auf das besondere Klientel
- **Personalentwicklung**
  - > Grundqualifizierung
    - spezifische Fort- und Weiterbildung





# Werkzeuge im LVR-Verbund HPH

## Zur Prävention von Gewalt, Gewalterleben und Grenzsituationen

- Pädagogisch-therapeutische, heilpädagogische und psychologische Instrumente und Maßnahmen  
Problem- und entwicklungsanalytisches Verfahren, SEED, Biografiearbeit, Risikoanalyse im Rahmen der Bedarfsermittlung, Krisen- und Beobachtungsbögen, VT etc.
- Sicherstellung der Qualifizierung/Ausbildung der Mitarbeitenden  
KUGA, DOKI, Zertifikatsstudium HV, päd.-therap. Methodik, Personenzentrierung etc.
- Systematische Qualifizierung der Teams sicherstellen  
Supervision, Coaching, Beratung, Training on the Job/Multiplis, Fallbesprechungen etc.
- Einbeziehung der Kund\*innen sicherstellen  
*Was ist Gewalt? – Wie kann ich mich vor Gewalt schützen? – An wen wende ich mich?*
- Sorgfältige Bedarfsermittlung



# Maßnahmen im LVR-Verbund HPH

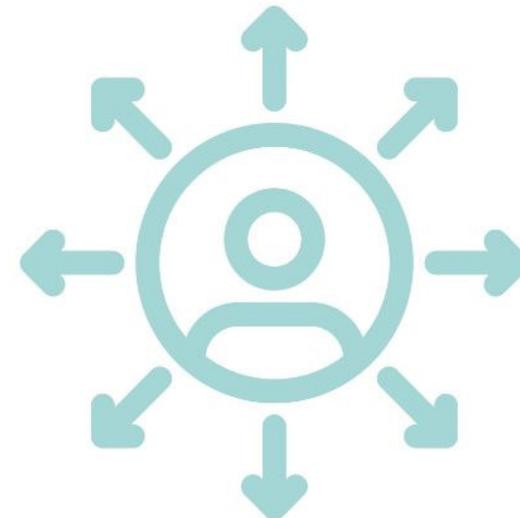
## Zur Prävention von Gewalt, Gewalterleben und Grenzsituationen

- Sicherstellung der Personalausstattung – qualitativ und quantitativ
- Adäquate räumliche, sächliche und technische Ausstattung  
*Fluchttüren, fixierte Möbel, Notrufsysteme, Signalsysteme etc.*
- Aktive Netzwerkarbeit, Kooperationen und Zusammenwirken  
*LVR-Institut Kompass, Coaches, Fachkliniken, Fachärzt\*innen, Therapeut\*innen etc.*
- Schaffung von „Spezialangeboten“  
*Wohnbereich Danilo Dolci, Wohnverbund Querallee, Wohnbereich Leverkusen-Rheindorf*
- Festlegung von Rahmenbedingungen für eine fachlich fundierte Assistenz und Begleitung zur sozialen Teilhabe



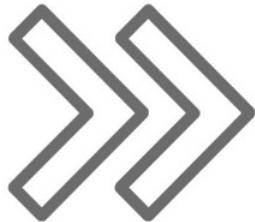
## Handlungsmöglichkeiten für MA

- Anwendung spezifischer päd.-therap. Methoden, KUGA, DOKI, personenzentriertes Arbeiten
- Begleitete Fallbesprechungen
- Umsetzung der individuellen Krisen- und Interventionspläne
- Kollegiale Unterstützung – wohnverbundübergreifend
- Anwendung von genehmigten freiheitseinschränkenden Maßnahmen, Bedarfsarznei etc.
- Unterstützung durch Polizei
- Ordnungsamt, mögliche Einleitung eines PsychKG
- Anzeige erstatten





## Handlungsmöglichkeiten LVR-Verbund HPH



Personengebundene **Einzelfallhilfe** zur Deckung des individuellen Bedarfs an pädagogischer Assistenz  
– **Beantragungsverfahren**

Personengebundener Einsatz eines **Sicherheitsdienstes**  
– **Ist zu beantragen und auszuschreiben**

- Zur Wahrung der körperlichen und psychischen Unversehrtheit
- Nutzung des psychologischen Effekts zur Prävention
- Vermittlung von Handlungssicherheit und –freiräumen
- Sozio-emotionaler Rahmen für erforderliche persönliche Nähe
- Heilpädagogisches Arbeiten, Beziehungsarbeit ermöglichen

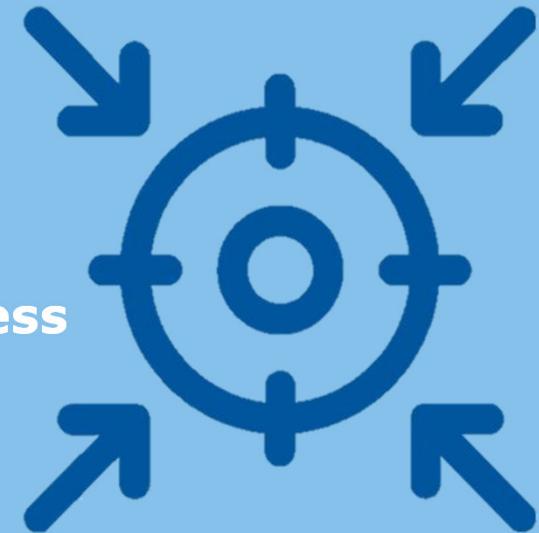


# Konzept zu Prävention und Schutz vor Gewalt

## Intention - Grundhaltung

Prävention und Schutz vor Gewalt sind:

- Führungsaufgabe
- Methodische und fachliche Arbeit
- Dauerhafter Personalentwicklungsprozess
- Dauerhafter Organisationsentwicklungsprozess
- Sicherstellung der Kommunikation
- Abstimmung auf die Erfordernisse vor Ort
- Auf **Prävention** und **Partizipation** setzen





# Konzept zu **Prävention** und **Schutz vor Gewalt**

## Effiziente und effektive Prävention durch Personenzentrierung

*„Personzentriert arbeiten heißt, nicht von den Vorstellungen ausgehen, wie Menschen sein sollten, sondern davon, wie sie sind, und von den Möglichkeiten, die sie haben.“*

*Personzentriert arbeiten heißt, andere Menschen in ihrer Ausdrucksweise zu verstehen und sie dabei zu unterstützen, eigene Wege zu finden, um – innerhalb ihrer begrenzten Möglichkeiten – angemessen mit der Realität umzugehen.“* (Marlies Pörtner)



**Empathie, Wertschätzung** und **Selbstkongruenz**, sowohl im Umgang mit Kund\*innen als auch untereinander, werden gemeinsam gelernt, angewandt, selbst reflektiert, evaluiert und kontinuierlich verbessert.

→ **Pflichtschulung für alle Mitarbeitenden!**



## Nachsorge bei Gewalterfahrungen

Führungskräfte: Sicherstellung der Unterstützung und  
Nachsorge bei und nach Konflikt- und Gewaltereignissen



- Unmittelbare kollegiale Beratung und Nachsorge
- Unterstützung durch Personalrat
- Coaching- und Supervisionsangebote
- Unterstützung bei Kontaktaufnahme mit Unfallkasse NRW
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM u. a. Findung alternativer Einsatzorte)
- Individuelle Nachsorge bei Gewalterfahrung
- Arbeitssicherheit – Gefährdungsbeurteilung und -unterweisung
- Best Practice: **B**eratung**B**egleitung**N**achsorge



## Gewaltprävention und Gewaltschutz sicherstellen - Wie?

- **Gewaltschutz ist Führungsaufgabe**
- **Prävention**
- **Personzentriertes Arbeiten** schafft adäquaten sozialen Rahmen
- **Personalgewinnung:** Adäquate Personalausstattung sichern
- **Personalentwicklung:** Qualifizierung der Mitarbeitenden
- Ergänzend zur Berufsausbildung: **Spezifische Fachausbildung**
- Instrumente zur **Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Kunden\*innen** (z. B. Dilemmata-Katalog)
- **Wirksamkeitsprüfungen:** Feedbackschleifen/QM
- Ausbau der **Konsulentenarbeit**
- Stärkung des **Zwei-Milieu-Prinzips** (Wohnen – Arbeiten)
- Schaffung und Förderung **kleinerer, überschaubarer Wohnformen**



**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit**

## **Protokoll des Fachgesprächs „Gemeinsam gegen Gewalt, geht das? Kooperation von WTG-Behörde und Eingliederungshilfeträger?“ im Rahmen der Fachtagung zum Thema Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe am 7.11.2022**

**Moderatorin:** Tina Kraus

**Teilnehmer\*innen:** Dr. Christian Wiefling, Landkreistag NRW und Gabriele von Berg, LVR-Fachbereichsleiterin Sozialhilfe / Fachliche Ressourcen

### **Fr. Kraus: In welcher Zuständigkeit treten die WTG-Behörden zum Thema Prüfung des Gewaltschutzes auf, Herr Dr. Wiefling?**

*Hr. Dr. Wiefling: Die Zuständigkeit der WTG-Behörden richtet sich nach dem Wohn- und Teilehabegesetz des Landes Nordrhein-Westfalen und dort ist das geregelt in § 8. Schon immer, bzw. seit 2014, war das schon in diesem Paragraphen geregelt. Da hat man den Leistungserbringern die Aufgabe gegeben, geeignete Maßnahmen für die Gewaltprävention herzustellen und es gab auch damals schon eine Dokumentationspflicht, die man auch erfüllen musste. Durch die Vorfälle im Wittekindshof hat der Gesetzgeber das WTG ein wenig novelliert. Man hat jetzt das, was davor schon eigentlich Standard war, nochmal zur Klarstellung in das Gesetz reingeschrieben. Stichwort Präventionsstrategien/Interventionskonzepte. Die sind jetzt festgeschrieben. Auch, dass man seine Mitarbeiter regelmäßig schulen und auch entsprechend Fortbildungen anbieten muss. Das wird dann von den WTG-Behörden bei der jeweiligen Prüfung in den Einrichtungen auch entsprechend überprüft und das ist so die Zuständigkeit, die sich per Gesetz für die WTG-Behörden ergibt. Es gibt dann auch noch eine Durchführungsverordnung, wo dann Details festgeschrieben sind, da gibt es bald eine neue Verordnung. Da warten wir alle gespannt drauf, was da drinstehen wird.*

### **Fr. Kraus: In welcher Zuständigkeit tritt der LVR als Träger der Eingliederungshilfe zum Thema Prüfung des Gewaltschutzes auf, Frau von Berg? Welche Kriterien werden hierbei wiederum angelegt?**

Fr. von Berg: Dem LVR als Träger der Eingliederungshilfe ist das Prüfrecht mit Einführung des BTHG neu übertragen worden. Das steht im § 128 SGB IX, dass Träger der Eingliederungshilfe prüfen. Wir haben in NRW noch eine weitere Regelung, hier hat der Landesgesetzgeber geregelt, es gibt auch anlasslose und regelmäßige Prüfungen. Also zwei Sachen: Wir prüfen regelmäßig und auch anlassunabhängig. Also nicht nur, wenn etwas vorgefallen ist, sondern auch präventiv. Wir haben uns beim LVR im Dezernat Soziales entschieden, die Prüfung unabhängig vom Leistungsgeschehen zu organisieren. Deswegen sitze ich jetzt hier als Fachbereichsleiterin der Sozialhilfe und nicht der Eingliederungshilfe. Wir haben das Prüfrecht dem Fachbereich Sozialhilfe/Fachliche Ressourcen zugeordnet. Wir haben uns dazu entschieden, das Prüfrecht aus dem Leistungsgeschehen unabhängig raus zu lösen.

Was umfasst das Prüfrecht im SGB IX? Der § 128 SGB IX sagt, dass wir die gesetzlichen und die vertraglichen Regelungen zu prüfen haben. Vertragliche Regelungen sind der Landesrahmenvertrag, Fachkonzept, Leistungs- und Prüfungsvereinbarungen und wenn man das auf den Gewaltschutz bezieht, da ist im SGB IX verankert, dass Gewaltschutzkonzepte vorgelegt oder erstellt werden müssen. Der LVR hat hier zur Umsetzung ein Eckpunktepapier verfasst und im Rahmen der Prüfungen schauen wir uns dann an, passt die Konzeption zum Eckpunktepapier? Und wir schauen uns auch die Umsetzung an. Das heißt, wir schauen uns die Dokumentation an. Wir gucken uns an: Wie sieht das in der Umsetzung aus? Werden Schulungen zum Gewaltschutzkonzept angeboten? Das ist das, was wir im Prüfgeschehen machen.

**Fr. Kraus: Sie haben jetzt gerade gesagt, präventiv prüfen. Wie wichtig ist das?**

Fr. von Berg: Ich glaube, man kann immer nur präventiv prüfen. Das wäre ja der absolute Zufall, dass man während einer Prüfung danebensteht. Im Rahmen der Prüfung prüft man immer einen zurückliegenden Zeitraum und dann schaut man, wie begegnet man dem. Deswegen kann es nur präventiv sein. Es soll auch nicht jemand sein, der mit dem erhobenen Finger dahintersteht und immer sagt: „Das machst du alles schlecht“. Eigentlich soll ja Prüfung und so verstehen wir das auch, ein großer Teil Qualitätssicherung sein. Das heißt, man schaut hin und sieht vielleicht einen Mangel und kommt dann in den Austausch und schaut gemeinsam, wie kann einem Mangel begegnet werden. Der Gesetzgeber hat zwar auch, das muss man auch immer sagen, unmittelbar hinter § 128 SGB IX den 129 SGB IX gesetzt. Wenn vertragliche Pflichten nicht erfüllt sind, dann hat der Träger der Eingliederungshilfe die Vergütung zu kürzen. In § 129 SGB IX steht explizit drin „ist“ zu kürzen. Es gibt kein Ermessen des Eingliederungshilfeträgers. Aber viele festgestellte Mängel bedeuten nicht sofort, dass Kürzungstatbestände entstehen. Der große Benefit ist ja, dass man gemeinsam in der Qualitätssicherung hinschaut. Wie kann man dem begegnen? Diese Qualitätssicherung machen wir, das ist ganz wichtig, nicht im Rahmen der Prüfungen, das machen wir in der Leistungsgewährung. Das machen unsere Regionalabteilungen, die dann mit den Leistungsanbietern ins Gespräch kommen. Die schauen: „Was müssen wir tun? Wie können wir dem begegnen?“. Und ich glaube, das macht es dann auch rund. Dass man nicht nur eine Prüfinstanz dahinter hat... ich sag mal, wie ein scharfer Hund hingehet und schaut, was passiert da. Der Sinn muss ja sein, dass für den Leistungsberechtigten dauerhaft eine Verbesserung steht.

**Fr. Kraus: Da auch den Menschen im Blick zu haben, dass wollen Sie herausstellen. Ja, wir haben ja gerade eben schon die Problematik des Personalmangels gehabt. Wo sehen Sie beide die zentralen Herausforderungen für die Umsetzung und Überprüfbarkeit des Gewaltschutzes?**

*Hr. Dr. Wiefing: Personalmangel kann natürlich auch in einer Einrichtung dazu führen, dass man durch Überforderung oder Überlastung dann auch Überforderung des Personals feststellen kann und das führt dann im schlimmsten Fall dazu, dass Gewalt bewusst oder unterbewusst ausgeübt wird. Die Frage ist ja immer, was möchte man mit der Gewaltprävention verhindern und das ist ja nicht nur die Aufgabe als WTGBehörde, sondern das muss ja primär auch eine flankierende Maßnahme sein,*

dafür zu sorgen, dass der Gewaltschutz von den Leistungserbringern gelebt wird. Die WTG-Behörden kommen dann mit den Regelprüfungen, Fr. von Berg hat es angesprochen, regelmäßig zur Prüfung vorbei und dann gibt es ja auch im schlimmsten Fall die anlassbezogene Prüfung. Für die anlassbezogene Prüfung muss man ja erst mal darauf aufmerksam gemacht werden, durch Angehörige oder Nutzer selbst. Das sind ja alles Dinge mit der Gewaltprävention, die funktionieren nur, wenn es ein gesamtes Konzept ist. Wie es das Gesundheitsministerium mit der Landesinitiative Gewaltschutz versucht hat, dass man mal alle Beteiligten an einen Tisch holt. Das ist ja erstmal nur eine politische Absichtserklärung. Aber das zeigt auch, man holt alle Beteiligte zusammen und man möchte gemeinsam erreichen, dass Gewaltschutz aktiv umgesetzt wird. Ich glaube das war auch dem Gesetzgeber wichtig, als er diese Novellierung gemacht hat, um eben diese schlimmen Vorfälle im Wittekindshof zukünftig besser verhindern zu können.

**Fr. Kraus: Das ist auch sehr wichtig, notwendig und auch gut, dass wir deshalb hier sind und wir da schon weitergekommen sind. Aber was ich noch nicht verstanden habe. Was sagen Sie, was sind die größten Probleme oder die dicksten Bretter, die wir bohren müssen? Aus ihrer Sicht, bezogen auf den Gewaltschutz. Was sehen Sie in der Überprüfbarkeit für Hürden?**

Hr. Dr. Wiefling: Man hat jetzt ein Gewaltschutzkonzept, dass der Einrichtungsträger den WTG-Behörden präsentiert. Da muss den Leistungserbringern klar sein, was steht in so einem Gewaltschutzkonzept. Nach dem Gesetz ist es ein in Textform zu fabrizierendes Produkt und Papier ist geduldig. Die Frage ist, wie man es lebt. Wenn die WTG-Behörde jetzt in die Einrichtung reingeht, wird ja nicht nur das Dokument geprüft. Relevant ist generell, wie Gewalt nach diesem Gewaltschutzkonzept definiert ist; zudem erfolgen auch aktive Fragen an das Personal in den Einrichtungen: Wurde Gewalt ausgeübt? Was für Gewalt wurde ausgeübt? Dem muss die WTG-Behörde dann auf den Grund gehen. Im Regelfall, so bekommen wir es dann als Spitzenverband jedenfalls gespiegelt, es ist häufig so, dass die Leistungserbringer auf die Frage antworten: „Wurde Gewalt ausgeübt?“ „Nein.“ Da muss man dann schon etwas spezifischer nachfragen und mit Regelprüfungen alleine, wird man das Problem nicht verhindern können. Im Endeffekt ist es aber genauso wichtig. Das versucht der Gesetzgeber mit der Verpflichtung zur Durchführung von regelmäßigen Schulungen im WTG, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter vor Ort wissen, was überhaupt Gewalt ist. Der eine definiert schon einen verbalen Angriff als Gewalt, der andere, auch ein Laie, würde primär die körperliche Aktion - die Tätlichkeit - sehen. Gewalt kommt aber in sehr vielen Facetten vor. Da muss man die Mitarbeiter dezidiert schulen, damit klar wird, wo Gewalt anfängt. Wenn dies bekannt ist, kann Gewalt besser vermieden werden.

**Fr. Kraus: Da ist dann Qualifizierung ein großes Thema und Schulungen bzw. Weiterbildungen. Aus Ihrer Sicht?**

Hr. Dr. Wiefling: Genau, das ist ja auch ein Kernpunkt. Die Qualifizierung kann durch Fortbildungen/Schulungen erfolgen. Aber nicht nur für die Leistungserbringerseite. Sondern, dass auch die WTG-Behörden entsprechend geschult werden, damit man ein Gesamtkonzept hinbekommt. Letztlich funktioniert es nur, wenn alle mitmachen.

**Fr. Kraus: Frau von Berg, Sie gucken kritisch?**

Frau von Berg: Nein. Ich glaube, wenn man beim Personalmangel anfängt, würde ich dies als Aufgabe der Leitung des Anbieters ansehen. Natürlich ist Personalmangel ein Risiko. Auch für Gewalt ein Risiko, dem begegnet werden muss. Das heißt, wenn ich als Leitung eines Angebotes das als Risikofaktor annehme, wenn ich mir Gedanken mache, wenn ich auch Personalmangel als Risikofaktor für die Überlegung zum Gewaltschutz nehme, dann muss ich mich ja entsprechend aufstellen und muss überlegen, wie kann ich diesen Risikofaktor geringer machen. Man wird Gewalt nie komplett vermeiden können, aber wir müssen diesen Risikofaktor immer weiter zurückfahren. Dann sind natürlich, da bin ich ganz bei Dr. Wiefling, da ist das Angebot von Supervisionen und Fortbildungen besonders wichtig, eigentlich muss Gewaltschutz integraler Bestandteil der fachlichen Arbeit sein. Wenn wir das haben, dann wird man immer noch in bestimmten Situationen nicht ganz angepasst reagieren, aber dann sind Mitarbeitende auch nochmal anders aufgestellt. Gerade in Situationen, wo eben Personalmangel zu eng wird. Während der Corona-Pandemie, als viele der Fachkräfte in Quarantäne waren und ganz wenige Menschen vor Ort waren, das waren ja ganz herausfordernde Zeiten. Da ist es ein ganz integraler Bestandteil, dass Personal gut aufgestellt und unterstützt ist.

In Prüfungen gucken wir natürlich, wie sieht das aus mit Schulungen oder Supervisionen. Werden die angeboten? Wird das regelmäßig angeboten? Ist das Bestandteil des ganz normalen Arbeitsalltages? Ist das Angebot immer vor Ort? Kann das der Mitarbeitende immer abrufen, ohne dass es irgendwelche Einschränkungen gibt? Ist ja auch so eine Fragestellung, biete ich das während der Arbeitszeiten an und nicht noch „on the top“ oben drauf. Man sieht da ganz unterschiedlichste Modelle. Es ist ganz wichtig, dass man das als Bestandteil der Arbeit versteht. Das ist dann schon gute Voraussetzung, Gewaltschutz zu leben. Ich glaub auch, dass Gewaltschutz ganz oft mit Haltung der Einrichtungen begründet ist, dass man das auch als wichtigen Bestandteil sieht und lebt.

**Fr. Kraus: Wie ein „Code of conduct“?**

Fr. von Berg: Genau, das ist ja was, was ich als Leitung eines Trägers hervorheben kann. Das muss ja auch eine Haltung in den Einrichtungen sein.

**Fr. Kraus: Das sind ja zwei verschiedene Zutaten. Die Haltung ist das eine, die wird aber natürlich gestrickt aus Struktur aus Rahmenbedingungen aus Qualifizierungen.**

Frau von Berg: Es reicht nicht, ein Konzept zu schreiben. Das sehen wir manchmal auch. Da haben wir in der Theorie das schönste Konzept. Wenn das Konzept nicht gelebt wird und wenn man nicht die flankierenden Maßnahmen alle mitergreift und das auch als selbstverständlich bei einem Anbieter ansieht und das auch eine ganz gelebte Selbstverständlichkeit ist. Es muss tatsächlich von Leitung gelebt werden. Wenn wir das so erleben, dann kann man häufig auch schwierigen Situationen mit Personalmangel begegnen. Es ist dann nicht immer alles bunt, aber man kann dem gezielt begegnen.

**3. Prüfungen der Leistungserbringer der Eingliederungshilfe durch zwei unterschiedliche Behörden, sind augenscheinlich für alle Beteiligten auch mit viel Arbeit verbunden – Stichwort Doppelprüfungen! Wie lassen sich Prüfprozesse so gestalten, dass darunter nicht die gemeinsame Zeit im Umgang mit dem einzelnen Menschen/ Leistungsberechtigten leidet?**

*Hr. Dr. Wiefling: Die Alternative wäre natürlich, man macht gemeinsam Prüfungen. Da hat man aber das Problem: Die WTG-Behörde prüft Ordnungsrecht und der LVR als Prüfungsinstanz macht das Leistungsrechtliche. Das sind ganz unterschiedliche Prüfungsansätze. Es überschneidet sich auch in Teilen durch die neue Zuständigkeit der WTG-Behörden für die Werkstätten für die Menschen mit Behinderung. Dort hat man ja auch die sogenannte Dualität der Prüfungen. Da muss man gucken, wie macht man es so geschickt, dass es für die Einrichtungen am wenigsten belastend ist. Dass der Einrichtungsnutzer nicht darunter leidet. Das sind auch Fragen, die ergeben sich im weiteren Prozess. Wir haben da ja auch entsprechende Arbeitsgruppen, auch mit den Landschaftsverbänden zusammen, die gerade daran arbeiten, wie man sich besser abstimmen kann. Die Frage ist ja auch: Kann man sich die Prüfergebnisse der jeweils anderen Seite zu eigen machen. Da muss man aber den Aspekt hinterfragen, ob man dem eigenen Prüfungsansatz überhaupt gerecht wird. Ich kann mir nicht etwas Leistungsrechtliches anmaßen, wenn ich Ordnungsrecht prüfen muss. Wir haben da noch viele Problempunkte, die im Raum stehen, aber da haben wir mit dem Ministerium kompetente Arbeitsgruppen/Gesprächspartner und da gibt es auch neue Ideen, wie man Prüfungsrahmenkonzepte abstimmen kann.*

**Fr. Kraus: Was sind das für Ideen?**

*Hr. Dr. Wiefling: Das ist ja jetzt im ersten Prozess. Sie müssen ja sehen: Wir haben nicht nur WTG-Behörden und die Landschaftsverbände. Es gibt noch die Bezirksregierungen, die dabeisitzen, da gibt es dem MDK usw. Das ist jetzt nicht nur auf die Eingliederungshilfe gesprochen, sondern insbesondere auf die Pflegeeinrichtungen. Da muss man einfach mal gucken, wie man besser zusammenarbeiten kann. Das bekommen wir auch von unseren Mitgliedern gespiegelt. Nicht immer läuft es mit den anderen Beteiligten so reibungslos wie z.B. mit den Landschaftsverbänden, dass man ad hoc Arbeitsgruppen bildet. Da ist jetzt eher die Frage: Wer prüft was? Wer prüft wann? Damit man nicht im schlimmsten Extremfall in einer Woche vier Prüfungen hintereinander durchführt. Jeder erfüllt natürlich seinen eigenen Prüfauftrag und das hat ja auch seine Richtigkeit. Bessere Koordination ist da im Sinne aller.*

**Fr. Kraus: Ist das dann gedacht als Jour Fixe? Das man sich regelmäßig trifft und dass dann ein Austausch stattfindet oder das man sich digital vernetzt oder wie ist das gedacht?**

*Hr. Dr. Wiefling: Dieses neue Rahmenprüfkonzept mit dem Gesundheitsministerium ist ja was Neues, was ja jetzt erst gegründet wird. Es gibt mit der Bezirksregierung auch immer Dienstbesprechungen oder auch untereinander zwischen WTG-Behörden in den jeweiligen Regierungsbezirken oder mit den Landschaftsverbänden viele unterschiedliche Arbeitsgruppen. Man ist gut vernetzt. Wir haben jetzt beim Landkreistag eine neue Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Die AG kommunale WTG-Behörden. Wo auch die Landschaftsverbände dabei sind. Da versuchen wir auch, für jede einzelne Sitzung neue Gesprächspartner zu gewinnen. Beim letzten Mal war das Gesundheitsministerium zu Gast. Beim nächsten Mal könnten auch z.B. die Bezirksregierungen dabei sein oder der MDK. Also ein fortlaufender Prozess, der mit der WTG Novelle jetzt erst anfängt. Wir versuchen den bestmöglich zu gestalten. Natürlich*

*im Sinne unserer Mitglieder, die natürlich viele Fragen haben, die geklärt werden müssen.*

**Fr. Kraus. Verstehe ich auch und dass man immer weiter guckt, was bewährt sich, was funktioniert und wo müssen wir noch besser werden?**

*Hr. Dr. Wiefling: Ja, wie ich am Anfang sagte, Gewaltschutz ist nicht irgendwie neu ins Gesetz gekommen. Es gab das auch schon davor. Natürlich muss man dafür sorgen, dass das, was durch Rechtsprechung und durch bisherige Prüfergebnisse eh schon Standard war, was jetzt durch das Gesetz klarstellend geregelt wurde, dass das jetzt noch besser umgesetzt wird. Das sensibilisiert wird. Auch bei den Mitarbeitenden in Einrichtungen, dass das wirklich gelebt wird. Die WTG-Behörden kommen ja nur zur Prüfung. Die Gewalt ereignet sich ja nicht, wenn wir da sind, sondern danach oder davor. Wir können ja nur anlassbezogen oder durch die Regelprüfungen feststellen, ob es irgendwas an Gewaltvorfällen gibt. Vieles bleibt wahrscheinlich verschollen. Das muss man so einfach auch konzertieren. Aber: Wir wollen natürlich versuchen, dass alles so weit verhindert wird, wie es eben möglich ist.*

**Fr. Kraus: Ja, ich glaube das ist der Wunsch von vielen und deswegen ist es gut, dass wir heute im Gespräch sind. Was würden Sie sagen: „Wie lassen sich die Prüfprozesse so gestalten, dass das da nicht die gemeinsame Zeit mit den Leistungsberechtigten leidet“?**

Fr. von Berg: Ich antworte jetzt mal provokant und zwar auf die Fragestellung, ob Prüfungen wirklich so viel Mehr an Arbeit sind. Wir haben im Landesrahmenvertrag vereinbart, dass für die Prüfungen ein Ansprechpartner beim Leistungsanbieter zur Verfügung stehen muss. Eine Person. In der Regel, so erleben wir es auch heute, ist es der Leiter des Anbieters und wir übergeben dann, wenn wir eine Prüfung einleiten, eine Liste von Unterlagen, die wir gerne sehen möchten. Das sind Konzepte, das sind Nachweise von Schulungen. Ich mach es weiter provokant. Ein Dienst/Anbieter, der gut aufgestellt ist, der holt die Ordner aus dem Schrank und gibt die uns. Wir prüfen dann nicht vor Ort, wir gehen dann mit den Unterlagen ins Büro zurück. Dann ist die Frage, wieviel mehr Arbeit ist das in dem Moment. Wir kommen zwar hin, das ist dann ein Tag und wir gehen mit den Unterlagen nach Hause und dann fängt das Prüfgeschehen bei uns im Büro an. Aber es ist dann Mehrarbeit und mitunter erheblich mehr Aufwand, wenn während der Prüfung Auffälligkeiten sichtbar werden. Also je mehr Auffälligkeiten in der Prüfung sichtbar werden und wir nachher mit einem Prüfbericht kommen, wo Qualitätsmängel behoben werden müssen, wo Nacharbeiten passieren müssen oder wo wir anhand der Dokumente sehen, da ist noch was nachzubessern, das macht ja erst die Arbeit. Wenn wir bei einem Anbieter prüfen und wir wenige oder kaum Mängel feststellen, ist die Prüfung relativ zeitaufwendig.

Zudem ein Blick darauf, was der Anbieter an Benefit hat... Wir müssen auch mal in die andere Richtung gucken. Wir gucken immer, was ist so schlimm an Prüfungen. Aber der Anbieter bekommt auch etwas von uns bei der Prüfung. Er bekommt von uns verbrieft, welche vertraglichen Verpflichtungen er alle erfüllt. Das kann am Ende alles sein. Er erfüllt alles und alles ist gut. Das ist ja ein deutlicher Benefit. „Du machst ganz genau das, was du vertraglich mit uns vereinbart hast“. Das kann ja auch eine Qualitätszertifizierung für den Anbieter sein. Oder er bekommt auch, wenn wir Mängel sehen... das hört sich immer so böse an (Fr. Kraus: Eine Art Beratung). Genau, er bekommt eine Beratung und dahinter fängt ja die Qualitätssicherung an. Dass man

gemeinsam schaut, wie kann man das verändern. Das ist ja nachher auch ein Benefit für den Anbieter. Ja, an dieser Stelle ist vielleicht noch was nachzubessern.

Und eigentlich fängt da erst die Arbeit an. Also ist Prüfung wirklich so viel Mehrarbeit?

Ja, Prüfung ist Mehrarbeit, wenn man Qualitätsmängel feststellt, weil dann muss ich dahinter anfangen, mir die Mängel genau anzuschauen. Muss Maßnahmen ergreifen, muss gucken, wie kann ich dem künftig begegnen, was muss ich ändern.

Aber die Prüfung an sich, wenn wir kommen...wir führen ein Gespräch mit einer Person, nehmen die Unterlagen mit und verschwinden wieder. Dann ist immer die Frage, ist das wirklich so viel Mehrarbeit und in der Regel sprechen wir nicht mit den Fachkräften die in der Betreuung sind, sondern mit einer Person und dass sind in der Regel die Leitungen.

**Fr. Kraus: Jetzt würde mich interessieren, ob hier Fragen entstanden sind.**

**Frage an Hr. Dr. Wiefling: Erhalten die Leistungsanbieter der Eingliederungshilfe für die jährliche Schulung und Überwachung des Gewaltschutzkonzeptes zusätzliche personelle Ressourcen bei der Personalbemessung?**

*Hr. Dr. Wiefling: Da muss ich gerade passen, das muss ich nachreichen.*

**Fr. Kraus: Ich glaube Fr. von Berg möchte.**

Fr. von Berg: Wenn ich direkt antworte: Nein. Ganz ehrlich, wenn wir das noch zusätzlich honorieren müssen und nicht jetzt schon Bestandteil von Leitung ist, Konzepte zu erstellen und zu schauen, dass Konzepte gelebt werden und umgesetzt werden, dann würde hier etwas falsch laufen. Da tue ich mich schwer als Kostenträger, das ist für mich schon elementarer Bestandteil der Vergütung. Das müssen wir nicht zusätzlich vergüten.

**Frage an Beide: Planen Sie Hospitationen Ihrer Mitarbeiter\*innen in den Einrichtungen der Eingliederungshilfe? Ich habe die Frage so verstanden. Ist vorgesehen, dass die Mitarbeiter\*innen aus Ihren Teams in den Einrichtungen hospitieren können, um den Arbeitsalltag kennenzulernen?**

Fr. von Berg: Ja, natürlich könnten meine Mitarbeitenden aus dem Prüfdienst hospitieren. Damit habe ich überhaupt kein Problem. Ich würde gerne noch etwas erzählen. Zu den Mitarbeitenden aus dem Prüfdienst beim LVR. Wir haben multiprofessionelle Teams, wir haben nicht nur Verwaltungsbeamte wie ich jetzt. Wir haben ganz viele Sozialpädagogen/Sozialarbeiter, die bei uns in der Regel schon im Fallmanagement waren und die schon ein Leben vor dem Fallmanagement hatten und häufig von der Seite der Anbieter kommen. Die Mitarbeitenden kennen durchaus das Leben unmittelbar am Leistungsberechtigten. Wenn sie mich jetzt nehmen würden, ich wäre jemand der für eine Hospitation gut geeignet wäre, da ich nicht aus der Profession komme. Aber unsere Prüfer\*innen sind zu einem Großteil eben Mitarbeitende, die auch schon mit Menschen mit Behinderungen bei einem Anbieter gearbeitet haben und dadurch auch die andere Sichtweise kennen.

*Hr. Dr. Wiefling. Genau. Das ist auch immer eine Frage von Personal- und Zeitressourcen. Ist das überhaupt personell oder zeitlich möglich. Die WTG-Behörde muss ohnehin schon Personal aufstocken. Mit Sicherheit würde es nicht schaden.*

*Unabhängig von der Hospitation, ist ja jetzt gerade mit der Umsetzung der Schulungskonzepte, bei dem das Gesundheitsministerium mittlerweile einen entsprechenden Schulungsanbieter auserkoren hat, doch gerade der richtige Weg, dass man diese Fortbildungen nicht nur für die Einrichtungsmitarbeitenden, sondern primär auch an die WTG-Behörden richtet. Damit auch die Mitarbeiter der WTG-Behörden genau wissen, was wird vorausgesetzt und diese Sensibilisierung auf beiden Seiten passiert.*

**Frage an Fr. von Berg: Sehen Sie Möglichkeiten von Prüfungen in Besonderen Wohnformen auch außerhalb der Arbeitszeiten der Wfbm-Mitarbeiter\*innen? Dann gelänge ein besserer Einblick in den Arbeitsalltag.**

Fr. von Berg: Ja, das wäre möglich. Ich sehe keinen Grund, warum das nicht so sein sollte. Wir sind im Moment noch nicht so weit, dass wir auch schon die Leistungsberechtigten bei den Prüfungen einbeziehen. Das wäre ja wichtig, wenn wir in Besonderen Wohnformen prüfen, dass wir den Leistungsberechtigten antreffen und nicht tagsüber kommen, wenn diese in der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen sind. Wir sind jetzt nicht an die Bürozeiten eines Beamten gebunden. Wir denken tatsächlich darüber nach, wie wir die Leistungsberechtigten und auch deren Sicht ins Prüfgeschehen einbeziehen. Das Prüfgeschehen ist im Moment ein dynamischer Prozess. Zu glauben, dass wenn man anfängt zu prüfen, sofort die beste Standardprototypenprüfung zu haben, ist eine falsche Erwartungshaltung. Aber uns ist es wichtig, dass wir die Prüfungen soweit weiterentwickeln, dass wir auch die Leistungsberechtigten und ihre Sicht der Dinge in die Prüfung einfließen lassen und dann wird es auch wichtig sein, dass wir mit den Leistungsberechtigten sprechen. Eine Form finden, dass wir auch deren Sicht mitnehmen und dann wird es auch notwendig sein, natürlich in einer Besonderen Wohnform zu sein, wenn die Leistungsberechtigten zuhause sind und nicht in der Werkstatt.

**Frage: Ist bei den Eingliederungshilfe-Prüfungen ein Einbezug der Nutzer\*innen-Beiräte vorgesehen?**

Fr. von Berg: Ein eindeutiges „Ja“.

**Frage an Fr. von Berg: Wie geht der LVR auf den Fachkräftemangel ein, hinsichtlich der Einhaltung von Fachkräftequoten?**

Fr. von Berg: Auch da nochmal, ich glaube wir müssen uns dann immer klarmachen, was heißt das? Ich tue mich dann immer schwer bei einem Leistungsanbieter, der das nicht kundtut. Wo wir ja eine Vereinbarung haben, dass eine bestimmte Anzahl von Fachkräften vorzuhalten ist. Wir alle, also auch ein Landschaftsverband ist nicht blauäugig. Wir kennen ja auch den Fachkräftemangel. Ich finde das immer dann schwierig, wenn ein Anbieter unter der vereinbarten Fachkraftquote ist und nichts sagt. Dann würden wir bei einer Prüfung relativ hart auftreten. Ich finde es immer ganz wichtig, dass ein Anbieter sich dann meldet und sagt: „Wir haben jetzt das Problem“. Dass man dann gemeinsam guckt, wie können wir dem begegnen. Ich habe eben so ein

bisschen gezuckt, als ich draußen saß und hier Hr. Ströbele gehört habe, der gesagt hat, dann müssen wir den Standard senken und habe hier den Applaus gehört und ich habe für mich gedacht, ist das wirklich der Weisheit letzter Schluss? Weil was bedeutet das? Ich bin dann jemand, der häufig aus der Sicht des Leistungsberechtigten guckt. Was bedeutet das für den Leistungsberechtigten? Natürlich muss ich auch mal schauen, was bedeutet das für die Fachkraft vor Ort? Was heißt das? Aber auch im Verbund nochmal zu schauen und ich finde ganz wichtig, wenn man über so ein Thema redet, man muss dann miteinander sprechen. Was passiert, wenn ich eine Fachkraftquote unterschreite, und zwar dauerhaft. Ich rede jetzt nicht von zwei, drei Wochen, sondern dauerhaft unterschreite, dann werde ich auch mit einem Kostenträger sprechen müssen. Dann muss man gucken wie man dem begegnen kann und was das für Maßnahmen sein können. Da kann ich ihnen jetzt keine Blaupause geben, dann wäre es einfacher. Ich finde es ganz wichtig, dass man das auch transparent macht und dann muss man über Lösungen nachdenken. Wie auch immer diese Lösungen aussehen können. Aber das schlimmste ist, es nicht kund zu tun. Weil dann kommen wir in der Prüfung und dann sehen wir das und dann kommt, was ich eben sagte, §§ 128, 129 SGB IX. Dann bin ich auch gezwungen, die Vergütung zu kürzen und das sehen wir im Prüfgeschehen jetzt auch ganz deutlich. Wo wir dann erhebliche Kürzungen geltend machen, weil eben Personal nicht vorgehalten wird, was wir bezahlen. Da muss man sich ehrlich machen und muss miteinander reden und man muss nach Lösungen suchen. Da wird keiner von uns eine sofort eine Lösung parat haben. Wenn man da nicht miteinander hinguckt und überlegt, wie könnte es sein, auch mit Blick auf den Leistungsberechtigten, das ist ja die Pflicht die wir dahinter haben. Und ich bin dann so jemand, wir haben es da an den Seiten (deutet auf die Aufsteller). Unter unserem Logo steht „Qualität für Menschen“. Das müssen wir ernst nehmen. Das sind Menschen, die uns anvertraut sind als Kostenträger, wo wir sicherstellen müssen, dass da auch gute Leistungen erbracht werden.

**Fr. Kraus: Ich denke jetzt mal, um es nochmal aufzugreifen, den Applaus gab es ja eben, als gesagt wurde: Man hat immer höhere Ansprüche an die Qualität, während aber die Ressourcen nicht entsprechend sind. Das war ja eben dieser Gegensatz. Ich denke mal, das die Leistungsberechtigten, das unterstelle ich mal, bei allen in Fokus sind.**

**Frage an Fr. von Berg: Wird es für die LVR Prüfungen einen Rahmenprüfkatalog geben?**

Fr. von Berg: Nein. Wir werden keinen Katalog ausgeben, wo wir schreiben, was wir fragen. Ich komme mal darauf zurück, was prüfen wir? Wir prüfen die gesetzlichen und vertraglichen Vereinbarungen. Wir prüfen das, was wir mit jedem Anbieter im Landesrahmenvertrag, im Fachkonzept, in der Leistungsvereinbarung vereinbart haben. Meines Erachtens nach braucht es da keinen Fragenkatalog/Prüfleitrahmen, das ist die Basis, was man miteinander vereinbart hat. Wenn Sie mit einem Handwerker einen Vertrag abschließen, dann weiß man dahinter auch, was der erledigen soll und muss dahinter nicht noch eine Fragenliste erstellen, wie macht der Handwerker das und so ähnlich ist das hier auch. Das, was wir im Moment sehen, dass der Abschluss der Leistungsvereinbarungen ganz lange zurückliegt, dass teilweise nicht mehr so bewusst ist, was wir in einer Leistungsvereinbarung oder in einem Fachkonzept vereinbart haben. Ich glaube, da müssen wir jetzt nochmal in den Austausch gehen, dass wir uns bewusst machen, was haben wir miteinander vereinbart und was ist unsere Grundlage

für unsere Arbeit. Deshalb glaub ich, dass wir so Scheingefechte über Prüfkataloge führen. Was wir machen werden, das darf ich jetzt schon mal ankündigen, wir werden in nächster Zukunft auf der Internetseite des Landschaftsverbandes etwas zum Prüfgeschehen schreiben. Aber da wird kein Fragenkatalog stehen, den sie dann abhaken. Das heißt, wir kommen nicht mit einem Fragenkatalog und machen Häkchen dahinter. Wir werden immer wieder auf das individuelle Leistungskonzept oder Fachkonzept eingehen.

# **„Ein Blick über den Tellerrand“**

## **Umgang mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten bei Menschen mit Lernschwierigkeiten oder komplexen Beeinträchtigungen**

**Georg Theunissen**



---

**25 Jahre Universitätsprofessor in Halle (Saale) (jetzt im Ruhestand)  
2012: Gründer des 1. Lehrstuhls für Pädagogik bei Autismus im  
deutschsprachigen Raum**

## ***Vorbemerkung:***

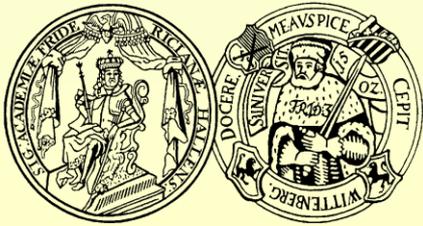
**Von 2016 bis 2019 wurde unter meiner Regie ein großangelegtes Forschungsprojekt in Baden-Württemberg durchgeführt, bei dem es darum ging, die Unterstützungssituation für sogenannte geistig und mehrfachbehinderte Erwachsene mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten in Einrichtungen der Behindertenhilfe zu untersuchen. Im Rahmen dieser repräsentativen Studie fand u. a. eine internationale Recherche in Bezug auf den Umgang mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten statt. Untersucht wurde vor allem die Situation in Kalifornien (USA), British Columbia (Kanada), Großbritannien und Schweden.**

**Auf diese Studie und auf meine (langjährigen) Untersuchungen und Hospitationen vor Ort nehme ich Bezug, wenn ich im Folgenden auf Kalifornien und British Columbia näher eingehe.**

**Diese beiden Länder imponieren mit Konzepten, die ich als richtungsweisend betrachte. Sie sind zum Teil ein Vorbild für andere Länder und ebenso impulsgebend für die hiesige Situation, zum Teil auch bestätigend für die Arbeit im Rheinland (LVR).**

*Um Missverständnissen vorzubeugen und meine Ausführungen besser nachvollziehen zu können, möchte ich mit der hintergründigen Arbeitsdefinition beginnen:*

***Herausfordernde Verhaltensweisen*** gelten nicht als Ausdruck eines gestörten Individuums, sondern als *Ausdruck eines gestörten Verhältnisses* zwischen Individuum und Umwelt (Personen, Dinge, Situationen), das die Person durch Verhaltensweisen zu bewältigen versucht, die von Umkreispersonen als normabweichend oder erwartungswidrig wahrgenommen, beschrieben und bezeichnet werden.



---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)

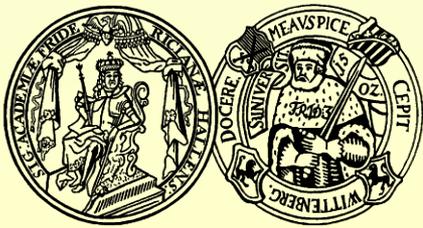
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

# Zu den untersuchten Ländern

## *Zunächst eine wichtige Anmerkung:*

**Die meisten (führenden) westlichen Industrienationen legen großen Wert auf eine empirisch nachgewiesene Wirksamkeit von Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit herausforderndem Verhalten (Evidenzbasierung).**

**Hierzulande wurde bislang auf empirische Nachweise wenig Wert gelegt. Mit dem BTHG scheint sich dies jedoch zu verändern.**



## **USA (Stand 2019):**

**Weit über 60% aller Erwachsenen mit *developmental disabilities* (incl. *intellectual disabilities*, *significant disabilities*, *autism*) leben (noch) im familialen Zuhause**

**Von den übrigen 40% leben etwa 90% in Wohnformen bis zu 16 Plätzen und von diesen Personen leben wiederum etwa 90% in Wohnformen bis zu 6 Plätzen**

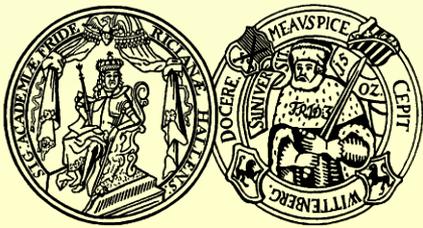
**Kalifornien:** über 20%, die nicht im familialen Zuhause wohnen, leben im Unterstützten Wohnen (incl. *roommate*) oder unabhängigen Wohnen (Service-Wohnanlage)

**0,5 - 1% derjenigen, die nicht im familialen Zuhause wohnen, leben in Institutionen (u. a. Pflegeheimen o. ä.)**

**Die zuständigen Regional Center (Leistungsträger) haben sich auf eine WG-Größe von 4 Plätzen geeinigt (Betroffenenwunsch)**

# Zu Kalifornien

**(1) In Kalifornien erfolgt die Steuerung und Finanzierung von Unterstützungsleistungen für sogenannte geistig oder mehrfachbehinderte und autistische Menschen mit oder ohne herausforderndem Verhalten durch *Regional Center*. Dort wird (unter federführender Mitsprache der betroffenen Person oder gesetzlichen Vertreter\*in) eine *Personzentrierte Planung* durchgeführt, nach der sich die Unterstützungsmaßnahmen und die Auswahl von Dienstleistungsorganisationen richten. Dieses Regional Center-System gilt USA-weit als vorbildlich. **(In ähnlicher Bahn bewegen sich die KoKoBe!)****



**(2) In Kalifornien werden gemeindebezogene kleine Wohnformen für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung unabhängig der Schwere der Behinderung oder einer Verhaltensauffälligkeit favorisiert. Das betrifft ein unterstütztes Einzelwohnen, ein Wohnen mit einer nicht-behinderten Person, ein Gruppenwohnen mit vier Personen sowie ein unabhängiges Wohnen in einer (unauffälligen) Wohnanlage für behinderte Menschen (bis 20 Personen). Bei autistischen Personen: Je kleiner, umso besser (Einzelwohnen, Wohnen zu zweit, Gruppenwohnen mit maximal vier Personen)!**

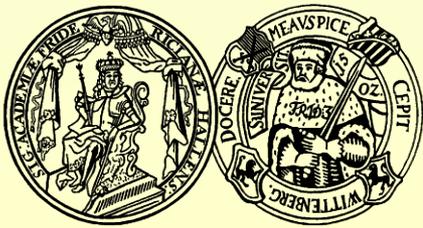
**(3) Unabhängig der Schwere oder Art der Beeinträchtigung oder Auffälligkeit wird ein Arbeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt (Unterstützte Beschäftigung) priorisiert und angestrebt (betrifft etwa 20% aller Erwachsenen mit *developmental disabilities*).**

**(4) Konzepte oder Methoden in Bezug auf herausforderndes Verhalten sind in erster Linie Angelegenheiten von Dienstleistungsorganisationen. Geschätzt werden spezielle Angebote im Gemeinwesen, zum Beispiel durch Praxisberatung und *positive behavioral support* (Positive Verhaltensunterstützung) - u. a. im Hinblick auf ihre Stärken-Perspektive, lebenswelt- und lebensstilbezogene sowie non-aversive Strategien).**

**Dieses Angebot ist an Familien und Leistungserbringer für Wohnen und Arbeit adressiert.**

**(5) Dienstleistungsorganisationen, die über eine erfolgreiche Arbeit im Umgang mit (schwerwiegendem) herausforderndem Verhalten berichten, nutzen das empirisch gestützte Konzept der Positiven Verhaltensunterstützung in Verbindung mit enger Praxisberatung (Coaching).**

**(6) Grenzen der Unterstützung von behinderten Menschen mit massiven (gewaltträchtigen) Auffälligkeiten ergeben sich dort, wo neben dem Fehlen geeigneter Konzepte keine mobile Praxisberatung oder ein Coaching verfügbar ist. Dieses Problem lässt sich durch eine erhöhte Medikalisierung betroffener Person selten zufriedenstellend bewältigen. Dies ist sozialpolitisch erkannt worden, weshalb in den nächsten Jahren nahezu flächendeckend Beratungsangebote sowie ein „*Kriseninterventions- und Sicherheitsnetzwerk*“ (einschl. mit Krisenwohnplätzen) aufgebaut werden soll. Damit soll eine Institutionalisierung betroffener Personen, die dem Staat erhebliche Kosten verursacht, möglichst vermieden werden.**



**(7) Stößt auch dieses Unterstützungssystem auf Grenzen, sollen *spezielle Wohngruppen (Enhanced Behavioral Support Homes)* genutzt oder geschaffen werden, die für maximal vier Personen mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten vorgesehen sind, mit einem hohen Personalschlüssel ausgestattet sind (tagsüber permanent 1:1), eine dichte Praxisberatung ermöglichen, einen auf Sicherheit ausgerichteten und trotzdem häuslich (wohnlich) gestalteten Lebensraum bieten sowie ein „unauffälliges“ Angebot (Haus, Garten) innerhalb eines Gemeinwesens darstellen.**

**Derzeit wird diese spezielle Wohnform in erster Linie im Rahmen der Auflösung der letzten beiden großen Behindertenzentren in Anspruch genommen.**

**2017/2019 lebten etwa 240 Menschen in den Spezialgruppen;  
Zum Vergleich: in Baden-Württemberg etwa 680 Personen in Spezialwohngruppen (sog. TWG/LIBW.)**

**(8) Dieser Vergleich macht die Priorisierung des Regelwohnens in Kalifornien deutlich.**

**Kritisiert werden muss das kalifornische Modell jedoch an der Stelle, wo Menschen mit sozial erworbenen Lernschwierigkeiten (leichter geistiger Behinderung) von dem skizzierten Unterstützungssystem durch die Regional Center ausgeschlossen werden und nicht selten in Obdachlosigkeit ‚entgleiten‘. Das ist generell in den USA ein großes soziales (ungelöstes) Problem.**

**Vom kalifornischen System der Regional Center profitieren folglich in erster Linie nur Menschen mit *developmental disabilities*, d. h. mit organisch bedingten kognitiven Beeinträchtigungen, autistische und schwer mehrfachbehinderte Personen.**

## **Zu British Columbia (Kanada)**

**(1) Die Entscheidung über eine Wohnform sowie über Unterstützungsleistungen auch mit Blick auf herausforderndes Verhalten erfolgt – ähnlich wie in Kalifornien - im Rahmen einer *Personzentrierten Planung*.**

**(2) Beim Umgang mit herausforderndem Verhalten werden drei Ebenen unterschieden:**

**(I) Arbeit mit Menschen mit leichten Formen herausfordernder Verhaltensweisen**

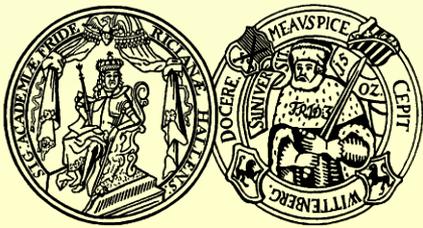
**Diesbezüglich wird auf der Grundlage der Personzentrierten Planung eine enge Kooperation mit informellen sozialen Netzen (Familien-, Freundschaft- oder Nachbarschaftsnetzwerk, Selbstvertretungsgruppe) fokussiert.**

## **(II) Arbeit mit Menschen mit schwereren Formen herausfordernder Verhaltensweisen**

Hier greift **zusätzlich** zur Personzentrierten Planung ein verhaltensbezogenes Unterstützungsprogramm, wie es die **Positive Verhaltensunterstützung** vorsieht.

Dienstleistungsorganisationen erfahren diesbezüglich Hilfe durch mobile Beratungsdienste (**In ähnlicher Bahn bewegen sich die Konsulentendienste**).

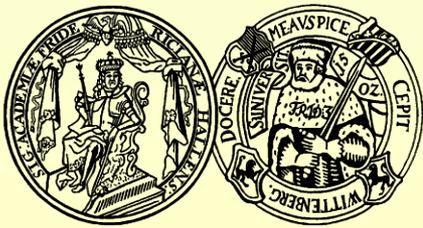
Personen mit schweren herausfordernden Verhaltensweisen leben ebenso wie jene, denen massive (gewaltträchtige) Auffälligkeiten nachgesagt werden, in der Regel in Wohngruppen mit maximal vier Plätzen.



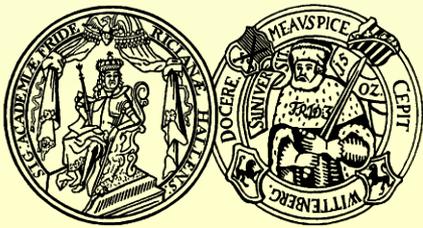
### **(III) Arbeit mit Menschen mit besonders kritischen Formen herausfordernder Verhaltensweisen**

In dem Falle wird **zusätzlich** zum Personzentrierten Plan und zur Positiven Verhaltensunterstützung im Einvernehmen mit der Person oder der gesetzlichen Stellvertreter\*in ein **interdisziplinärer Unterstützungs- und ‚Sicherheitsplan‘** entwickelt.

Ein solcher ‘Sicherheitsplan’ (einschließlich der Anwendung von restriktiven Interventionen) gilt nicht als Pädagogik, darf somit nicht die Positive Verhaltensunterstützung ersetzen, gilt nur ‚als letztes Mittel‘ und verlangt eine strenge Kontrolle und Überprüfung mit dem Ziel, ihn so schnell wie möglich abzubauen oder zu beenden.



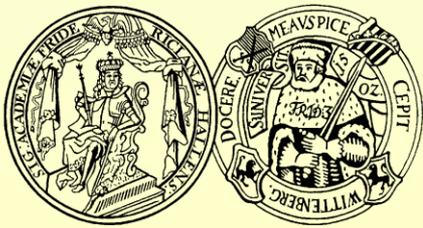
# Zusammenfassende Erkenntnisse und Fazit



---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

(1) International wird das **Wohnen unter präventiven Gesichtspunkten** gesehen und gilt bereits als **Bestandteil eines Unterstützungskonzepts** zur Vermeidung, zum Abbau oder gar zur Auflösung von herausforderndem Verhalten. Diese ‚primäre Prävention‘ fußt auf der Erkenntnis, dass Wohn- und Lebensbedingungen auf die Entwicklung und das Verhalten eines Menschen Einfluss nehmen und dass kleinste Wohnformen mit dem höchsten Grad an Selbstbestimmungsmöglichkeiten am ehesten zur Prävention, zum Abbau oder gar zur Auflösung von herausforderndem Verhalten beitragen können.



---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

**(2) Ein angenehmes Lebensmilieu sowie ein Unterstützungskonzept, das die Achtung (Respekt) vor dem anderen, seine Stimme (Empowerment) und das Leitprinzip der Lebensqualität Wert zu schätzen weiß, hat zugleich präventiven Charakter im Hinblick auf denunzierende Einstellungen und Praktiken sowie (subtile) Gewalt gegenüber behinderten Menschen. Anders gesagt: Es trägt zum **Schutz behinderter Menschen gegenüber Übergriffen** durch Mitarbeiter\*innen und umgekehrt zur **Unterstützung und Sicherheit von Unterstützungspersonen** bei. Daher kommt es z. B. auch in den kalifornischen Spezialgruppen (EBSH) auf Sicherung von Lebensqualität (Häuslichkeit) an.**

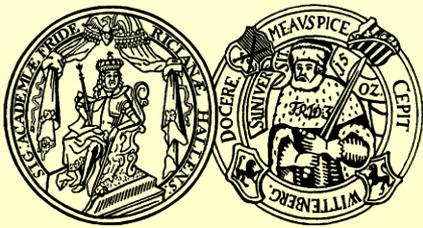
**(3) Ebenso haben **begleitende Beratungs- oder Unterstützungsdienste** (incl. Krisenintervention) für Familien und Unterstützungssysteme der Behindertenhilfe eine präventive Funktion.**

(4) Das gilt gleichfalls für **informelle Netzwerke** im Gemeinwesen, die eine wichtige präventive Unterstützungsressource sind.

(5) Personen mit *developmental disabilities* und herausforderndem Verhalten werden in erster Linie in **regulären Wohnformen** unterstützt.

(6) Konzeptionell werden in der Regel nur **empirisch gestützte Interventionen**, vor allem die Positive Verhaltensunterstützung (mit ihrer Stärken-Perspektive) oder andere behaviorale (verhaltenstherapeutisch gelagerte) Methoden favorisiert und finanziert.

(7) Einer reaktiven, aversiven oder rein restriktiven Praxis (Timeout) wird unmissverständlich eine Absage erteilt.

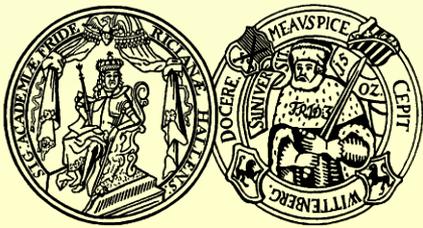


**(8) Daher hat die (passgenaue) **Schulung von allen Mitarbeiter\*innen** einen wichtigen Stellenwert. Hierbei handelt es sich zumeist nicht um einschlägig ausgebildete (z. B. pädagogische) Unterstützungspersonen.**

**(9) Pädagogische Fachkräfte sind in einem ‚Überbau‘ verortet, indem sie ebenso wie Psycholog\*innen, Sozialarbeiter\*innen oder Verhaltensspezialist\*innen den Unterstützungspersonen an der Basis (Wohnen) oder auch Jobcoaches (Arbeit) **Praxisberatung (Coaching)** anbieten.**

**(10) Mit diesem Ansatz geht zugleich ein kontextbezogenes und personenzentriertes Denken einher. Ausgangspunkt ist daher die **Personzentrierte Planung**, nach der sich alle Unterstützungsleistungen richten. Im Rahmen einer solchen Planung hat die Stimme der betroffenen Person (oder gesetzliche Vertreter\*in) Gewicht. Dieser Ansatz ist mit der Bedarfserhebung und Philosophie des BTHG kompatibel.**

**Interessant ist an dieser Stelle ein kurzer Blick auf drei Befunde aus der Baden-Württemberg-Studie, die ebenso für NRW aufschlussreich sein können.**



---

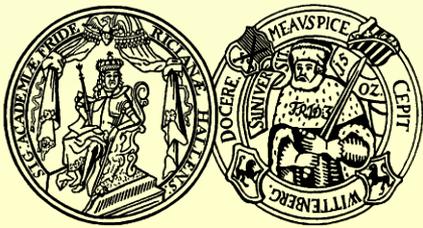
Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

# **(1) Zu den pädagogisch-therapeutischen Methoden**

**Insgesamt wurden uns 55 Verfahren genannt, die in der pädagogisch–therapeutischen Arbeit in Bezug auf herausforderndes Verhalten eingesetzt wurden.**

**Es dominierten eindeutig reaktive Interventionen und (auch) Nachfragen vor Ort führten zu der Erkenntnis, dass zumeist tragfähige Konzepte (einschl. einer Ressourcenorientierung) fehlten oder aber (gut gemeinte) Konzeptionen unzureichend zur Anwendung kamen.**

**(2) Diese überwiegend reaktive und nicht selten aversiv-restriktive Praxis (Krisenintervention, Timeout) war kaum erfolgreich, indem sie nicht zu einem signifikanten Abbau an herausforderndem Verhalten führte.**



---

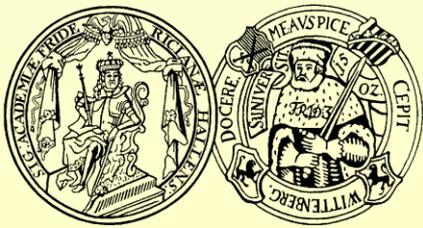
Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

### **(3 ) Nachteile der Sonderwohngruppen waren:**

- Konzentration von Menschen mit schwerwiegendem herausforderndem Verhalten in (viel) zu großen Gruppen**
- Daraus resultierende negative Gruppeneffekte (Potenzierung an herausforderndem Verhalten und Entwicklung neuer Auffälligkeiten)**
- Dauerhaft hohe Anforderungen an das Personal (Burnout Effekte) (auch angesichts schwacher Personalbesetzung)**
- Wenig zuträgliche Wohnwelten („gefängnisartige Lebenssituationen“) sowie ein Durchschimmern des Charakters einer „totalen Institution“ (Goffman)**
- Negative Etikettierung und damit einhergehende Schwierigkeiten, alternative Wohnformen zu finden**
- Negative Synergieeffekte innerhalb der Einrichtung („Abschieben“ unbeliebter oder besonders schwieriger Bewohner\*innen)**

# Gesamtfazit

- was im Hinblick auf die internationalen Erkenntnisse für das Rheinland adaptiert werden kann



---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

**(1) Mut zur Innovation**

**(2) Die Optimierung präventiver Maßnahmen**

**Das gilt für:**

**- *Sicherung eines häuslichen Wohnens im Gemeinwesen unter Berücksichtigung von Wohnungen (Wohngruppen) mit maximal vier Bewohner\*innen***

**Dazu zählt:**

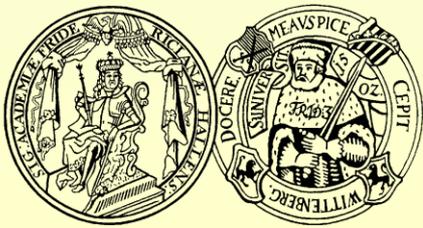
**- die Bereitschaft des Leistungsträgers, einen *großzügigen Reparaturfond* zur Verfügung zu stellen, damit eine Wohn- und Lebensqualität immer aufrechterhalten werden kann;**

**- die Erkenntnis, dass auf *Fachkräfte im alltäglichen Basisdienst* durchaus verzichtet werden kann, wenn eine praxisbezogene *Orientierung* an einem breit angelegten *Unterstützungskonzept* unter Berücksichtigung der Leitprinzipien zeitgemäßer Behindertenarbeit (Empowerment & Inklusion) *sichergestellt* ist.**

**Dazu zählen vor allem die Positive Verhaltensunterstützung und mobile Praxisberatung.**

**Für die *Umsetzung* des konkreten Unterstützungskonzepts unter Berücksichtigung des Umgangs mit herausforderndem Verhalten *müssen alle Unterstützungspersonen geschult werden.***

**Untersuchungen zufolge genügt es jedoch nicht, wenn nur Fachkräfte oder einzelne Unterstützungspersonen aus dem Basisteam zum Beispiel in Positiver Verhaltensunterstützung sachkundig sind, sondern die Qualifizierung muss sich auf ein gesamtes Team erstrecken. *Ebenso zwingend ist die Sicherstellung eines PVU-sachkundigen Coaching (durch Fachkräfte des Leistungserbringers).***



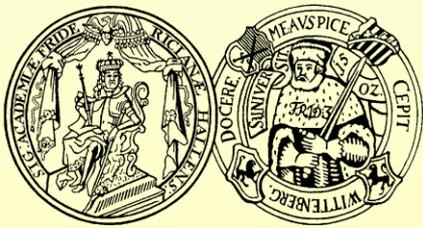
---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

**Was die *mobile Praxisberatung* betrifft so ist der LVR mit dem Konsulentendienst auf dem richtigen Weg. Diese Unterstützungsressource sollte langfristig erweitert werden, vor allem auch als niedrighschwelliges Angebot für Familien und als anschlussfähiges System im Hinblick auf sozialpsychiatrische Krisendienste mit Krisenwohnplätzen.**

**(3) **Regional Center** (als staatlich finanzierte Leistungsträger und non-profit-Organisationen in Kalifornien) haben zur Organisation all dieser Angebote eine koordinierende, beratende und steuernde Funktion. Auch diesbezüglich ist der LVR mit den KoKoBe auf dem richtigen Weg.**



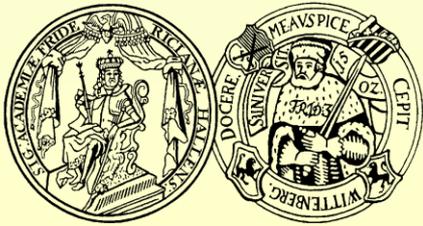
---

Univ.-Prof. Dr. Georg Theunissen (i. R.)  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften  
Institut für Rehabilitationspädagogik  
E-Mail: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)

**(4) Die Priorisierung und Finanzierung empirisch gestützter pädagogischer Konzepte und psychosozialer Interventionen** anstatt reaktiver Methoden oder einzelner Verfahren (z. B. nur Krisenintervention)

Dies ist der Erkenntnis geschuldet , dass

- bei herausforderndem Verhalten klinisch dimensionierte Interventionen unzureichend sind
- herausfordernde Verhaltensweisen nicht wie eng umschriebene psychische Störungen durch eine passgenaue Psychopharmakotherapie behandelt werden können und
- aversive (bestrafende) und restriktive Maßnahmen weniger effektiv sind als non-aversive (nicht-bestrafende) Strategien.



# **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

## **Bezugsliteratur:**

**(1) Theunissen, G.: Der Umgang mit Autismus in den USA, schulische Praxis, Empowerment und gesellschaftliche Inklusion. Das Beispiel Kalifornien, Stuttgart 2014 (Kohlhammer)**

**(2) Theunissen, G.: Behindertenarbeit vom Menschen aus. Unterstützungssysteme und Assistenzleistungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und komplexer Behinderung, Freiburg 2021 (Lambertus)**

***Prof. Dr. Georg Theunissen*** (Dipl.-Päd., Heil- u. Sonderpäd.)

**Anfragen in Bezug auf Vorträge, Praxisberatung, Fort- und Weiterbildungen (Positive Verhaltensunterstützung) gerne per Email: [georgtheunissen@gmx.de](mailto:georgtheunissen@gmx.de)**

## Protokoll der Podiumsdiskussion im Rahmen der Fachtagung zum Thema Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe am 7.11.2022

### Teilnehmende:

Martina Wenzel-Jankowski (LR\*in8), Dirk Lewandrowski (LR7), Thomas Wallenhorst (MAGS), Bärbel Brüning (Gf. Lebenshilfe NRW als Vertreterin der Selbsthilfe NRW).  
Moderation: Tina Kraus

Dirk Lewandrowski antwortet auf die Frage der Moderatorin nach der neuen Aufgabe und Rolle des Leistungsträgers LVR beim Thema Gewaltschutz, dass, nachdem es die Diskussion in der Pflege schon länger gäbe, diese jetzt auch in der EGH angekommen sei. Es sei wichtig, genau hinzuschauen. Dem LVR lägen bereits rund 900 Gewaltschutzkonzepte von Leistungserbringern aus dem Bereich der Sozialen Teilhabe vor. Ein häufiger Mangel sei jedoch die fehlende oder unzureichende Risiko-Analyse.

Martina Wenzel-Jankowski ergänzt, auch als Träger des heilpädagogischen Verbundes habe der LVR sich schon länger mit Gewaltschutz beschäftigt. Nun habe man einen partizipativen Prozess gestartet, und eine partizipativ besetzte Arbeitsgruppe eingesetzt, um gemeinsam mit den Leistungsberechtigten Regeln und Verfahren zu entwickeln. Darüber hinaus solle es auch ein Benchmarking und ein Berichtswesen geben. Zudem sei die richtige Führungskultur wichtig – eine Kultur des Hinschauens und Ansprechens. Beratung und Unterstützung anzufordern sei Ausdruck von fachlicher Professionalität, kein Versagen.

Die Moderatorin fragt den Koordinator der Landesinitiative Gewaltschutz Nordrhein-Westfalen, Thomas Wallenhorst mit Blick auf den umfangreichen Katalog von Handlungsempfehlungen zum Gewaltschutz, den eine vom MAGS eingesetzte Expertenkommission vorgelegt hat und die den Ausgangspunkt der Arbeit der Landesinitiative bilden, nach seinen Prioritäten bei der Umsetzung. Thomas Wallenhorst erläutert, dass die Priorisierung eine gemeinsame Aufgabe der zahlreichen Kooperationspartner der Landesinitiative sei, und verweist darauf, dass allein 17 Institutionen zum Auftakt der Initiative eine Absichtserklärung unterschrieben haben; weitere Akteure kämen hinzu. Zu seinen Aufgaben zähle er, Beispiele guter Praxis des Gewaltschutzes zu sammeln und bekannt zu machen. Er lädt die Tagungsteilnehmer\*innen dazu ein, der Geschäftsstelle der Landesinitiative im MAGS solche Beispiele zur Kenntnis zu bringen.

Bärbel Brüning begrüßt es, dass in der aktuellen Diskussion die schwer beeinträchtigten Menschen in den Blick genommen würden. Aber das Thema habe viele Aspekte, je nach Zielgruppe. Und Gewalt habe viele Facetten. Aus Sicht der betroffenen Menschen brauche es vor allem Vertrauens- und Ansprechpersonen, beim Arbeiten und im Wohnumfeld. Sie betont außerdem die Rolle von „Dialogforen“ und anderen regionalen Veranstaltungen, wo Menschen mit Behinderung selbst zum Thema zu Wort kommen. Gewaltschutz-Regeln müssten partizipativ unter Beteiligung der Menschen mit Behinderung entwickelt werden.

Dirk Lewandrowski nennt als Beispiel für einen solchen Dialog-Ort die Werkstattträte-Workshops des LVR-Dezernats Soziales – ein Austausch in Leichter Sprache, bei dem zuletzt auch die Frauenbeauftragten der Werkstätten und ihre Vernetzung im Mittelpunkt gestanden hätten. Dies müsse erweitert werden für den Bereich der Wohnbeiräte.

Bärbel Brüning unterstützt dies mit Hinweis darauf, dass durch die Tradition der Werkstattträte die Ausgangssituation in den Werkstätten besser sei. Bei den Bewohnerbeiräten sei Vernetzung und Schulung wichtig, ebenso wie Anlaufstellen für Menschen mit ambulanter Unterstützung. Etwa bei Problemen mit dem oder der Bezugsbetreuer\*in. Und auch zwischen Menschen mit Behinderung gäbe es Gewalt.

Auf die Frage der Moderatorin, ob die gesetzlichen Regelungen ausreichend seien, antwortet Martina Wenzel-Jankowski, dass es keinen Mangel an Regelungen gäbe, sondern es vielmehr um die partizipative Umsetzung gehe. Der HPH-Verbund habe beispielsweise die Methode „ethisches Fachgespräch“ eingeführt. Dieses Instrument werde eingesetzt, um neue Wege und Möglichkeiten zu finden und damit die Anwendung freiheitsentziehender Maßnahmen zu reduzieren. Gemeinsam mit allen Beteiligten einschließlich der betroffenen Person werde die aktuelle Situation reflektiert und nach neuen Lösungen gesucht.

Dirk Lewandrowski erinnert daran, dass es auch in Werkstätten, und auch im Rheinland, schon Übergriffe gegeben habe. Die staatliche Aufsicht der WTG-Behörden wurde als Reaktion darauf geschaffen. Nun komme es auf eine enge Zusammenarbeit zwischen LVR bzw. EGH-Träger und WTG-Behörden an, wie in der Tagung bereits ausgeführt.

Er betonte zudem die Bedeutung der individuellen Bedarfsermittlung als Grundlage für die Gestaltung von passgenauen Unterstützungssettings gerade auch für Menschen mit herausforderndem Verhalten und nannte als Haupthindernis den Fachkräftemangel: Individuelle Unterstützungs-Settings scheiterten seiner Erfahrung nach meist nicht an den Finanzen, sondern am Personal. Im Kampf gegen den Fachkräftemangel brauche es eine konzertierte Aktion der Landesregierung. Eventuell sei auch über Absenkungen bei der Fachkraft-Quote zu sprechen.

Die Frage nach den wichtigsten Veränderungshebeln beantwortete Martina Wenzel-Jankowski mit Partizipation, Personenzentrierung und Empowerment. Denn dies verändere den Blickwinkel. Ebenso unverzichtbar sei ausreichendes und qualifiziertes Personal. Bei einer noch stärker dezentralen Wohn-Struktur mit zum Beispiel Vierer-Appartments müssten auch Peers und Freiwillige einbezogen werden. Es sei wichtig nach Wegen für die Entlastung des Fachpersonals zu suchen, ohne dass die Qualität leidet.

Der Forderung nach stärkerer Partizipation und mehr Empowerment der Menschen mit Behinderung schlossen sich alle Diskussionsteilnehmer\*innen an.