

MENSCHENRECHTSBEIRAT

der Volksanwaltschaft

Vorsitz: Univ. Ass. DDr. Renate KICKER

StV: Univ. Prof. Dr. Andreas HAUER

1015 Wien, Singerstraße 17

Tel: 01/51505-233

sop@volksanwaltschaft.gv.at

www.volksanwaltschaft.gv.at

Stellungnahme des Menschenrechtsbeirates zu „Opferschutz bei grenzverletzendem Verhalten“

Inhalte

- I. Bezugnahme
- II. Sachverhalt
- III. Einleitende Bemerkungen/Prämisse
- IV. Zu den Fragen der Volksanwaltschaft im Einzelnen
- V. Resümee

Anhang

Internationaler und nationaler rechtlicher Hintergrund

I. Bezugnahme

Vorlage der Volksanwaltschaft vom 10.2.2017 „Opferschutz bei grenzverletzendem Verhalten“. Einrichtung einer Arbeitsgruppe des Menschenrechtsbeirates in der 28. Sitzung am 28.2.2017.

II. Sachverhalt

Die Kommission 6 des Nationalen Präventionsmechanismus besuchte 2014 und 2016 eine Wohneinrichtung für Menschen mit Behinderungen in Niederösterreich, in der es zunächst vor allem seitens eines betreuten Klienten zu wiederholten Aggressions- und Gewalthandlungen gegenüber MitbewohnerInnen und MitarbeiterInnen gekommen war. Zwischen erstem und zweitem Besuch hatte die Einrichtungsleitung zwar gewisse Maßnahmen ergriffen (zB 1:1 Betreuung organisiert), um die Gefährdung durch den Klienten gegenüber anderen Personen zu reduzieren, es kam jedoch in dieser Zeit zur Aufnahme weiterer KlientInnen mit hohem Fremdaggressionspotenzial. Der Schutz anderer BewohnerInnen der Einrichtung wurde von der Kommission auch beim zweiten Besuch für nicht ausreichend erachtet bzw. wurde eine Verschlechterung der Situation festgestellt.

Die Volksanwaltschaft nahm die von der Kommission aufgeworfene Problematik, dass mit der Vorgehensweise der Einrichtung Opferschutzaspekte strukturell negiert würden, auf, und formulierte vier Fragen an den Menschenrechtsbeirat, die folgende Themen umfassen:

- Betrachtung aus menschenrechtlicher Perspektive, wie das Dilemma einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, in der es zu wiederholten und schwer vorhersehbaren Aggressionsschüben einzelner KlientInnen kommt, aufzulösen und die Rechtspositionen aller Beteiligten zu schützen sei
- Grenzsetzung von Institution, Team und MitarbeiterInnen gegenüber Aggressions- und Gewalthandlungen
- Prävention von Aggressions- und Gewaltvorfällen
- Zugang von Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen leben, zur Opferhilfe

III. Einleitende Bemerkungen/Prämisse

Die von der Kommission geschilderte Situation stellt zusammengefasst folgendes strukturelle Problem dar: Bei Menschen mit einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung, die in

betreuten Einrichtungen wohnen, handelt es sich um eine besonders vulnerable Gruppe. Die Abhängigkeit von anderen Menschen ist in dieser Art von Betreuungssituation grundsätzlich hoch, die Möglichkeit, sich abzugrenzen und bei erlebter Gewalt Hilfe in Anspruch zu nehmen, dagegen niedrig. Dies sind nur einige der Faktoren, die das Risiko erhöhen, in derartigen Betreuungssituationen Opfer von Gewalt zu werden.

Bei der von der Volksanwaltschaft aufgegriffenen Thematik handelt es sich aus Sicht des Menschenrechtsbeirates darum, dass Institutionen, die die Betreuung und Pflege von Menschen mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen übernehmen, bestimmte Qualitätsanforderungen bzw. -standards erfüllen müssen. Dazu zählen unter anderem Maßnahmen, die Sorge tragen, dass Menschen in derartigen Einrichtungen frei von Gewalt leben können, aggressionsauslösende Faktoren seitens der Institution weitestgehend hintangehalten werden und die notwendigen Ressourcen für Deeskalationsmaßnahmen und die Nachbearbeitung von Gewaltvorfällen zur Verfügung stehen.

In diesem Sinne geht es grundsätzlich um die Sicherheit von Menschen, hier in erster Linie jener Menschen, die aufgrund ihrer Erkrankung oder Behinderung in der jeweiligen Einrichtung betreut und Opfer von Aggressionen oder Gewalt werden. Sie benötigen jedenfalls Unterstützung nach körperlichen und/oder psychischen Übergriffen. Ausgehend vom Menschenrecht, dass alle Personen ein Recht auf Sicherheit bzw. auf psychische und physische Unversehrtheit haben, umfasst die Thematik naturgemäß auch MitarbeiterInnen und Menschen, die selbst aggressiv oder gewalttätig werden. Die Verpflichtung, für Schutz und Sicherheit zu sorgen und eine Unterstützung nach Übergriffen zu gewährleisten, liegt bei den Verantwortlichen der Einrichtung.

IV. Zu den Fragen der Volksanwaltschaft im Einzelnen

1. „Was bedeutet aber so ein Dilemma für die von Heimträgern gleichermaßen zu schützenden Rechtspositionen aller Beteiligten aus menschenrechtlicher Sicht?“

Die von der Volksanwaltschaft geschilderte Situation bezieht sich auf den Umstand, dass sich Einrichtungen, von denen in der Vorlage die Rede ist, nicht eindeutig hinsichtlich ihres Umgangs mit Aggression und Gewalt positionieren. Aus Sicht der Einrichtung und um zu verhindern, dass betreute, fremdaggressive Menschen mit schweren intellektuellen Beeinträchtigungen und psychiatrischen Störungen kriminalisiert und in den Maßnahmenvollzug kommen würden, aber auch um Betreuungserfolge nicht zu konterkarieren, würde für diese Einrichtungen weder die Aufkündigung von Heimverträgen noch die Erstattung von Strafanzeigen zur Verfügung stehen. Neben Defiziten, was die Sicherheit der anderen betreuten Menschen und MitarbeiterInnen anbelangt, werde als Folge daraus für Opfer der Weg zu Unterstützung verwehrt.

Aus Sicht des Menschenrechtsbeirates handelt es sich bei dieser Thematik, wie bereits in der Prämisse formuliert, um eine Frage der Sicherheit von Menschen. Im gegebenen Kontext geht es in erster Linie aufgrund der besonders hohen Vulnerabilität um die Sicherheit jener Menschen, die aufgrund ihrer Erkrankung oder Behinderung besonderer Unterstützung bedürfen. Der Menschenrechtsbeirat sieht daher weniger ein Dilemma, das es zu überwinden gilt und das per se eine gewisse Ausweglosigkeit der vorgefundenen Situation impliziert, sondern um die Verankerung eines professionellen Umgangs in den jeweiligen

Einrichtungen. Es geht also um die Entwicklung einer eindeutigen Haltung gegen Gewalt, die Klarstellung von Verantwortlichkeiten und die Implementierung von Deeskalations- und Sicherheitskonzepten für Gewalt- und Aggressionsvorfälle. Die Verantwortung dafür trägt die Einrichtungsleitung. Dies beinhaltet unter anderem, dass KlientInnen mit hohem Aggressions- und Gewaltpotential erst aufgenommen werden können, wenn die Einrichtung mittels eines Sicherheitsmanagements auf die daraus möglicherweise resultierenden Situationen vorbereitet ist.

Sicherheitsmanagement bedeutet dabei, dass die Einrichtung über ein Konzept zur Vorbeugung von aggressivem und gewalttätigem Verhalten, zum Umgang mit aggressiven und gewalttätigen KlientInnen und den daraus entstehenden Situationen und zur Nachsorge nach derartigen Situationen verfügt, weiters dass das Konzept in der Einrichtung implementiert ist und von allen Beteiligten angewendet wird. Die Integration des Deeskalations- und Sicherheitskonzepts ist erreicht, wenn Sicherheitsaspekte bei allen Tätigkeiten berücksichtigt und der vorbeugende Ansatz auf allen Ebenen umgesetzt ist.¹

2. „Wann sind Grenzen der diensthabenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eines Teams oder einer Institution erreicht oder überschritten?“

Für alle Beteiligten, seien es betreute KlientInnen, MitarbeiterInnen, aber auch die GefährdeterInnen selbst, geht es darum, in einer, wie es *Leadbetter* bezeichnet, „sicheren Institution“ zu leben bzw zu arbeiten.² Die Verantwortung dafür, dass Verhalten als aggressiv oder gewalttätig erkannt wird, dass es als solches benannt werden darf und dass daran Konsequenzen geknüpft sind, liegt bei der Einrichtungsleitung. Letztlich geht es um eine Haltungsfrage, wie Aggression und Gewalt in der Einrichtung konnotiert sind.

In einzelnen Bundesländern, wie etwa in Wien, wird der Umgang mit Gewalt schon in den vorgegebenen Qualitätsstandards des Fonds Soziales Wien vorgegeben. Diese regeln die Kommunikation, den rechtlichen Rahmen und die Konsequenzen eines Gewaltvorfalls. Es ist daher dringend anzuraten, dass in allen Bundesländern solche Standards definiert werden, damit Trägerorganisationen, und mit ihnen den MitarbeiterInnen sowie den betreuten KlientInnen selbst, klare Handlungsanweisungen vorgegeben sind.³

Davon abgeleitet tragen die Trägerorganisationen die Verantwortung zur Umsetzung. Dh die strukturierte Vorgabe an die MitarbeiterInnen wird im Rahmen der Betriebsstrukturen und Leitlinien abgebildet.

Mögliche Maßnahmen und Unterstützungsangebote sind empfohlen:

- Krisenhotline für Notfälle (telefonisch oder persönlich)

¹ Vgl dazu die Stufen der Entwicklung im Sicherheitsmanagement, Stufe 6 „Integration“, und das Modell der „sicheren Institution“ von *Leadbetter*, in: *Paterson/Leadbetter/Miller*, Beyond zero tolerance: a varied approach to workplace violence, in *British Journal of Nursing*, 2005, Vol 14 No 14 p 746 ff (747, 749).

² Hinweise auf „unsichere“ Institutionen sind eine Kultur der Schuldzuweisung (wer ist schuld an einem aggressiven Vorfall?), das Nichtbenennen oder Nichtbenennen-Dürfen von gewalttätigem Verhalten, die Sichtweise von gewalttätigen Zwischenfällen als isolierte Ereignisse, die vorwiegend durch individuelles Versagen oder Zufälle verursacht werden, und das Fehlen von Leitlinien und Handlungsvorgaben für Krisensituationen. Siehe auch hierzu *Leadbetter*, Stufen der Entwicklung im Sicherheitsmanagement, Stufe 1 „Denial“, in: *Paterson/Leadbetter/Miller*, Beyond zero tolerance: a varied approach to workplace violence, in *British Journal of Nursing*, 2005, Vol 14 No 14 p 746 ff (747, 749).

³ Siehe auch zB Qualitätsstandards und Handlungsleitlinie, Umgang mit Gewalt in Einrichtungen der Behindertenarbeit, Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen (2012).

- Personalentwicklungsmaßnahmen wie Schulungen, Deeskalationstrainings, Selbstverteidigungskurse, Präventionskurse und Kriseninterventionsschulungen
- Rahmenbedingungen/Strukturmaßnahmen: Bereichsübergreifende Unterstützung, gute Kooperationen mit relevanten PartnerInnen im Vorfeld z.B. AmtsärztInnen, Polizei, Krankenhaus etc.
- Individuelle Personalmaßnahmen in oder nach besonders gefährlichen Situationen wie Vertretung der gefährdeten Mitarbeiterin/des gefährdeten Mitarbeiters oder Betreuung zu zweit, Möglichkeit einer bezahlten Dienstfreistellung, Versetzung (dauerhaft oder auf Zeit), Jobrotation
- UnterstützungspartnerInnen nutzen, zB TeamleiterIn, BereichsleiterIn, Geschäftsführung
- Reflexionsinstrumente: Supervisionsangebot für Team und/oder einzelne MitarbeiterInnen, Teambesprechung, Intervision, Burnoutberatung, Konfliktregelung, Krisenmanagement

Weiters empfohlen ist ein festgelegtes Deeskalationsmodell, das MitarbeiterInnen die Möglichkeit gibt, rasch die möglichen Handlungsschritte zu setzen. Die Informationspflichten sind klar zu definieren, um die Verantwortlichen rechtzeitig einbinden zu können. Daraus abgeleitet muss auch die Entscheidungskompetenz festgelegt sein. Je besser diese Schritte vorbereitet und definiert sind, desto früher lässt sich eine Gewaltsituation absehen und auch entsprechend handeln.

Grundsätzlich nehmen MitarbeiterInnen Situationen unterschiedlich wahr, also auch potentielle oder reale Gewaltsituationen. Wichtig ist, dass die subjektive Wahrnehmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters von KollegInnen und Führungskräften immer ernst zu nehmen ist. Angst im Betreuungskontext, Ambivalenz, ob ein Besuch gemacht werden soll, der Eindruck fehlender Distanz der Klientin/des Klienten etc. können solche subjektive Wahrnehmungen sein.

Von der Leitung werden bei Wahrnehmen von sich abzeichnenden bedrohlichen Situationen in Absprache mit den involvierten MitarbeiterInnen konkrete Maßnahmen und Unterstützungsangebote formuliert, um die Sicherheit und den Schutz der MitarbeiterInnen zu gewährleisten. Alle Maßnahmen sind von der Leitung zu dokumentieren. Die Leitung ist für die Steuerung des Prozesses verantwortlich, ebenso wie die Feststellung, ob die Betreuungssituation auf die nächste Hierarchiestufe gesetzt wird.

Im Wesentlichen gilt für jede der festzulegenden Stufen folgende Vorgehensweise:

- 1) Bewertung der Situation – welche Ebenen sind involviert
- 2) Maßnahmen und Unterstützungsangebote entsprechend der Situation festlegen
- 3) Zeitschiene festlegen
- 4) Überprüfung der Maßnahmen
- 5) Dokumentation
- 6) Die operationale Umsetzung bleibt bei der Leitung vor Ort
- 7) Unabdingbar ist die Pflicht der Information der nächsten Hierarchieebene

Sollte trotz allem eine strafrechtliche Tat gesetzt werden, ist umgehend die Geschäftsführung zu informieren, die die operative Leitung übernimmt und entsprechende Entscheidungen trifft.

Hinsichtlich polizeilicher Anzeigen durch MitarbeiterInnen ist diesen vorab die Information zukommen zu lassen, welche arbeits- und strafrechtlichen Rahmenbedingungen und innerbetriebliche Vorgaben bzw. Vereinbarungen gelten. Innerbetrieblich kann etwa heißen, dass die aufgewendete Zeit für die Anzeige bei der Polizei oder eine gerichtliche Einvernahme Dienstzeit ist. In juristischer Hinsicht müssen MitarbeiterInnen über den Verfahrensablauf im Falle von Anzeige und Strafprozess informiert werden (zB dass keine Kosten für die Person, die Anzeige erstattet, anfallen oder Strafanzeigen nicht zurückgezogen werden können).

Zusammengefasst bedeutet das auf die Fragestellung hin, dass die Einrichtungsleitung in Zusammenarbeit mit der betroffenen Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Entscheidungen im Rahmen der innerbetrieblich erarbeiteten Handlungsmöglichkeiten präventiv zu treffen hat.

3. „Wie können im Rahmen einer Interventionsplanung diese Situationen im Vorhinein mit- bedacht, eingeplant und vorbereitet werden?“

Bei der von der Volksanwaltschaft formulierten Frage geht es um die Prävention aggressiven und gewalttätigen Verhaltens und die Integration präventiver Ansätze auf drei Ebenen in das Deeskalations- und Sicherheitskonzept einer Einrichtung⁴:

Primärprävention (Vorbeugen von aggressivem Verhalten)

- Identifizierung von Risikofaktoren
- Schaffen einer aggressionsreduzierenden Umgebung (zB Räumlichkeiten, Lichtverhältnisse, Zugang zu Betreuungspersonen, Klarheit von Strukturen)
- Implementierung eines Deeskalations- und Sicherheitskonzepts
- Laufende Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen
- Laufendes Angebot von Peerberatung für KlientInnen

Sekundärprävention (Deeskalation)

- Umsetzung des in der Einrichtung implementierten Deeskalations- und Sicherheitskonzepts im konkreten Einzelfall: Deeskalation von Gewalt- und Aggressionsvorfällen unter Berücksichtigung der betreuten Zielgruppe
- Fördern von deeskalierendem MitarbeiterInnen-Verhalten (so wenig Zwang wie möglich)
- Sicherstellung von Handlungsmöglichkeiten in Krisensituationen

Tertiärprävention (Strukturierte Nachbearbeitung von Gewalt- und Aggressionsvorfällen)

- Analyse der aggressiven Eskalation, um aus Erfahrungen zu lernen
 - Sammeln von Daten zu Aggressions- und Gewaltvorfällen
- Nutzung gewonnener Erfahrungen für künftige Gewaltsituationen
- Angemessene Nachbetreuung und Begleitung betroffener Personen
 - Gespräche mit gewaltbetroffenen KlientInnen
 - Gespräche mit gewaltbetroffenen MitarbeiterInnen
 - Gespräche/Kommunikation mit GefährderInnen
 - Peerberatung

⁴ Siehe hierzu auch *Walter/Nau/Oud* (Hsg), *Aggression und Aggressionsmanagement*, Praxishandbuch für Gesundheits- und Sozialberufe (2012), 98 ff.

- Strukturierte Abläufe für KlientInnen (siehe hierzu auch Pkt 4.B)
 - Barrierefreier Zugang zu Information über Opferrechte, Prozessbegleitung, Anzeigenerstattung, Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüche, Ansprüche nach dem Verbrechenopfergesetz
 - Barrierefreier Zugang zu Opferrechten, Prozessbegleitung, Möglichkeit der Anzeigenerstattung, Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüche, Ansprüche nach dem Verbrechenopfergesetz
 - Barrierefreier Zugang zu Opferschutzeinrichtungen
- Strukturierte Abläufe für MitarbeiterInnen
 - Information über interne Abläufe: Wer ist bei Aggressions- und Gewaltvorfällen zu informieren? Wie hat die Information zu erfolgen (schriftlich/mündlich)?
 - Information über Opferrechte, Prozessbegleitung, Anzeigenerstattung, Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüche, Ansprüche nach dem Verbrechenopfergesetz
 - Information über Unterstützungsmöglichkeiten und Opferhilfeeinrichtungen

4. „Wie kann der Zugang zu Opferhilfe auch für Menschen mit Behinderung in Einrichtungen verbessert werden – was braucht es dazu?“

A. Allgemein

a. Klares Konzept für den Umgang mit gewalttätigen KlientInnen

In jeder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen sollte es ein klares Deeskalations- und Sicherheitskonzept für den Umgang mit Gewalt geben. Das Konzept ist unter Einbindung von MitarbeiterInnen und KlientInnen zu erstellen.

b. Möglichkeit der Begleitung zu externen Beratungsangeboten

Falls von Gewalt betroffene KlientInnen oder gewaltausübende KlientInnen externe Beratungsangebote in Anspruch nehmen wollen, müssen vom Träger unabhängige Begleitpersonen zur Verfügung stehen.

B. Von Gewalt betroffene KlientInnen

a. Gut zugängliche Informationen in leichter Sprache

Diese Unterlagen sollen über das interne Konzept sowie die internen und externen Hilfsangebote informieren und müssen in der Einrichtung zur Verfügung stehen. In konkreten Anlassfall müssen sie gewaltbetroffenen Menschen ausgehändigt bzw. zugänglich gemacht werden (zB Bidok gegen Gewalt, <http://bidok.uibk.ac.at/leichtlesen/projekte/bidok-gegen-gewalt/> [12.7.2017]).

b. Peer BeraterInnen, die von außerhalb der Einrichtung kommen

Solche Peer BeraterInnen sind außerhalb der Hierarchiestrukturen der Einrichtung und können so wertvolle Hilfestellung leisten.

c. Peer BeraterInnen, die in der Einrichtung leben

Sofern dies möglich ist, sollen KlientInnen als Peer BeraterInnen ausgebildet werden.

d. Leichter, barrierefreier Zugang zu Opferschutzeinrichtungen

Von Gewalt betroffene Menschen müssen die Möglichkeit haben, Beratung und Unterstützung durch eine professionelle Opferschutzeinrichtung wahrzunehmen. Opferschutzeinrichtungen müssen ein niederschwelliges Angebot zur Verfügung stellen.⁵

e. Therapieangebot

KlientInnen in diesen Einrichtungen sind in manchen Fällen durch Gewalterfahrungen traumatisiert. Für Opfer von Gewalt in Einrichtungen sollte es individuelle Therapieangebote geben.

c. MitarbeiterInnen

a. Kompetente AnsprechpartnerInnen innerhalb der Einrichtung

In jeder Einrichtung soll es gut geschulte MitarbeiterInnen als AnsprechpartnerInnen für MitarbeiterInnen geben, die von Gewalt betroffen sind.

b. Schulungen

Alle MitarbeiterInnen in Einrichtungen, die gewaltbereite KlientInnen aufnehmen, müssen im Umgang mit solchen KlientInnen und in Gewaltprävention ausreichend geschult sein.

c. Supervision

Im Bedarfsfall muss Supervision zur Verfügung stehen.

D. Gewaltausübende KlientInnen

a. Klare Kommunikation der Konsequenzen im Fall von Gewaltausübung

Gewaltbereite KlientInnen müssen in einer für sie verständlichen Sprache über die Maßnahmen im Fall von Gewaltanwendung informiert werden.

b. Therapieangebot

Für gewaltbereite KlientInnen muss ein entsprechendes Therapieangebot zur Verfügung stehen.

V. Resümee

Die zentrale Erkenntnis aus der eingehenden Befassung mit dieser Thematik ist die Anforderung, dass jede Einrichtung, in der Menschen mit einer psychischen und/oder physischen Beeinträchtigung leben, ein umfassendes, auf Prävention ausgerichtetes Deeskalations- und Sicherheitskonzept zum Umgang mit Gewalt- und Aggressionsvorfällen entwickeln und implementieren muss.

Ein an die Institution angepasstes Deeskalations- und Sicherheitskonzept sollte Voraussetzung für die Bewilligung der Errichtung und Betreibung einer derartigen

⁵ Siehe hierzu den Projektbericht Zugang von Frauen mit Behinderungen zu Opferschutz- und Unterstützungseinrichtungen bei Gewalterfahrungen (2014), JUST/2011/DAP/AG/3293, http://women-disabilities-violence.humanrights.at/sites/default/files/reports/deutschland_broschuere_opferschutz_und_unterstuetzungseinrichtungen.pdf (12.7.2017).

Einrichtung darstellen. Eine entsprechende Verankerung in den landes- und bundesgesetzlichen Vorschriften wird vom Menschenrechtsbeirat empfohlen.

Viele der vorgeschlagenen Maßnahmen können nicht nur Opfern, sondern auch TäterInnen helfen. Dafür braucht es aber in den Einrichtungen neben einem umfassenden Deeskalations- und Sicherheitskonzept auch die entsprechenden Ressourcen (geeignetes und geschultes Personal, geeignete Räumlichkeiten etc), die von Trägern und der finanzierenden öffentlichen Hand zur Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verfügung zu stellen sind.

Der Bericht wurde in der 31. Sitzung des Menschenrechtsbeirates am 19. September 2017 einstimmig beschlossen.

Internationaler und nationaler rechtlicher Hintergrund

1. Internationales Recht

OPCAT Präambel

„ . . . in der Erkenntnis, dass für die Durchführung dieser Artikel in erster Linie die Staaten verantwortlich sind, dass die Verstärkung des Schutzes von Personen, denen die Freiheit entzogen ist, und die volle Achtung ihrer Menschenrechte eine gemeinsame Verpflichtung aller sind und dass internationale Durchführungsorgane innerstaatliche Maßnahmen ergänzen und verstärken sollen . . .“

1.1 Menschenrechte

Folgende Menschenrechte haben die körperliche und psychische Unversehrtheit im Fokus:

1.1.1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Artikel 5 - Verbot der Folter

Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.

1.1.2 Europäische Menschenrechtskonvention

Artikel 3 - Verbot der Folter

Niemand darf der Folter oder unmenschlicher oder erniedrigender Strafe oder Behandlung unterworfen werden.

1.1.3 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

Artikel 9

(1) Jedermann hat ein Recht auf persönliche Freiheit und Sicherheit. ...

1.1.4 Übereinkommen über die Rechte des Kindes

Artikel 19 Schutz vor Gewaltanwendung, Misshandlung, Verwahrlosung

(1) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsmaßnahmen, um das Kind vor jeder Form körperlicher oder geistiger Gewaltanwendung, Schadenzufügung oder Misshandlung, vor Verwahrlosung oder Vernachlässigung, vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung einschließlich des sexuellen Missbrauchs zu schützen, solange es sich in der Obhut der Eltern oder eines Elternteils, eines Vormunds oder anderen gesetzlichen Vertreters oder einer anderen Person befindet, die das Kind betreut.

Artikel 25 Unterbringung

Die Vertragsstaaten erkennen an, dass ein Kind, das von den zuständigen Behörden wegen einer körperlichen oder geistigen Erkrankung zur Betreuung, zum Schutz der Gesundheit oder zur Behandlung untergebracht worden ist, das Recht hat auf eine regelmäßige Überprüfung der dem Kind gewährten Behandlung sowie aller anderen Umstände, die für seine Unterbringung von Belang sind.

Artikel 39 Genesung und Wiedereingliederung geschädigter Kinder

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um die physische und psychische Genesung und die soziale Wiedereingliederung eines Kindes zu fördern, das Opfer irgendeiner Form von Vernachlässigung, Ausbeutung oder Misshandlung, der Folter oder einer anderen Form grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe oder aber bewaffneter Konflikte geworden ist. Die Genesung und Wiedereingliederung müssen in einer Umgebung stattfinden, die der Gesundheit, der Selbstachtung und der Würde des Kindes förderlich ist.

1.1.5 Charta der Grundrechte der europäischen Union

Artikel 3 - Recht auf Unversehrtheit

Jede Person hat das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit.

Artikel 6 - Recht auf Freiheit und Sicherheit

Jede Person hat das Recht auf Freiheit und Sicherheit.

1.1.6 Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt

Anmerkung: Gemäß Artikel 3 lit b bezeichnet der Begriff „häusliche Gewalt“ alle Handlungen körperlicher, sexueller, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt, die innerhalb der Familie oder des **Haushalts** oder zwischen früheren oder derzeitigen Eheleuten oder Partnerinnen beziehungsweise Partnern vorkommen, unabhängig davon, ob der Täter beziehungsweise die Täterin denselben Wohnsitz wie das Opfer hat oder hatte.

Eine Wohneinrichtung für Menschen mit einer physischen oder psychischen Beeinträchtigung kann in diesem Sinn als „Haushalt“ verstanden werden. Daher finden auch die Maßnahmen des Übereinkommens zu Sicherheit, Unterstützung, Wiedergutmachung, adäquaten Sanktionen und opferschutzorientiertem Antigewalttraining Anwendung.

1.1.7 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Artikel 17 – Schutz der Unversehrtheit der Person

Jeder Mensch mit Behinderungen hat gleichberechtigt mit anderen das Recht auf Achtung seiner körperlichen und seelischen Unversehrtheit.

Artikel 16 – Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch

(1) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial-, Bildungs- und sonstigen Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen sowohl innerhalb

als auch außerhalb der Wohnung vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen.

(2) Die Vertragsstaaten treffen außerdem alle geeigneten Maßnahmen, **um jede Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu verhindern**, indem sie unter anderem geeignete Formen von dem Geschlecht und dem Alter berücksichtigender Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und ihre Familien und Betreuungspersonen gewährleisten, einschließlich durch die Bereitstellung von Informationen und Aufklärung darüber, wie Fälle von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch verhindert, erkannt und angezeigt werden können. Die Vertragsstaaten sorgen dafür, dass Schutzdienste das Alter, das Geschlecht und die Behinderung der betroffenen Personen berücksichtigen.

(3) Zur Verhinderung jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch stellen die Vertragsstaaten sicher, dass alle **Einrichtungen und Programme**, die für Menschen mit Behinderungen bestimmt sind, **wirksam von unabhängigen Behörden überwacht werden**.

(4) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um die körperliche, kognitive und psychische **Genesung, die Rehabilitation und die soziale Wiedereingliederung** von Menschen mit Behinderungen, die Opfer irgendeiner Form von Ausbeutung, Gewalt oder Missbrauch werden, **zu fördern, auch durch die Bereitstellung von Schutzeinrichtungen**. Genesung und Wiedereingliederung müssen in einer Umgebung stattfinden, die der Gesundheit, dem Wohlergehen, der Selbstachtung, der Würde und der Autonomie des Menschen förderlich ist und geschlechts- und altersspezifischen Bedürfnissen Rechnung trägt.

(5) Die Vertragsstaaten schaffen wirksame Rechtsvorschriften und politische Konzepte, einschließlich solcher, die auf Frauen und Kinder ausgerichtet sind, um sicherzustellen, dass Fälle von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch gegenüber Menschen mit Behinderungen erkannt, untersucht und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt werden.

Artikel 13 – Zugang zur Justiz

(1) Die Vertragsstaaten gewährleisten Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen **wirksamen Zugang zur Justiz**, unter anderem durch verfahrensbezogene und altersgemäße Vorkehrungen, um ihre wirksame unmittelbare und mittelbare Teilnahme, einschließlich als Zeugen und Zeuginnen, an allen Gerichtsverfahren, auch in der Ermittlungsphase und in anderen Vorverfahrensphasen, zu erleichtern.

2. Nationales Recht

Die einschlägigen **internationalen Übereinkommen** verpflichten Staaten, die Menschenrechte zu gewährleisten. Die Europäische Menschenrechtskonvention, die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die Konvention über die Rechte des Kindes sind in der Bundesverfassung integriert, die Maßnahmen des Übereinkommens zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt sind in die nationale Rechtsordnung zu übernehmen.

3. Einfachgesetzliche Bestimmungen

3.1 Bundesgesetz vom 1. März 1990 über die Unterbringung psychisch Kranker in Krankenanstalten (Unterbringungsgesetz – UbG)

Schutz der Persönlichkeitsrechte

§ 1. (1) Die Persönlichkeitsrechte psychisch Kranker, die in eine Krankenanstalt aufgenommen werden, sind besonders zu schützen. Die Menschenwürde psychisch Kranker ist unter allen Umständen zu achten und zu wahren.

3.2 Bundesgesetz über den Schutz der persönlichen Freiheit während des Aufenthalts in Heimen und anderen Pflege- und Betreuungseinrichtungen 2004 (Heimaufenthaltsgesetz - HeimAufG)

Schutz der persönlichen Freiheit

§ 1. (1) Die persönliche Freiheit von Menschen, die aufgrund des Alters, einer Behinderung oder einer Krankheit der Pflege oder Betreuung bedürfen, ist besonders zu schützen. Ihre Menschenwürde ist unter allen Umständen zu achten und zu wahren. Die mit der Pflege oder Betreuung betrauten Menschen sind zu diesem Zweck besonders zu unterstützen

3.3 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Das ABGB schützt die Persönlichkeitsrechte und Menschenwürde.

§ 16 Jeder Mensch hat angeborene, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte, und ist daher als eine Person zu betrachten.

Die Bestimmung wird durch die §§ 1325 ff ABGB konkretisiert. Eine Verletzung nach § 1325 ABGB ist jede Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Gesundheit und Unversehrtheit. Dass äußerlich sichtbare Verletzungen eingetreten sind, ist nicht erforderlich; schon das (bloße) Verursachen von Schmerzen ist Körperverletzung, mag der Körper auch keine nachteiligen Veränderungen erleiden (OGH RS0030792).

3.4 Gewaltschutzgesetze

Der Kern der Gewaltschutzgesetze ist

- das Betretungsverbot nach § 38a Sicherheitspolizeigesetz (SPG),
- die einstweiligen Verfügungen „Schutz vor Gewalt in Wohnungen“, „Allgemeiner Schutz vor Gewalt“ und „Schutz vor Eingriffen in die Privatsphäre“ nach §§ 382 b ff Exekutionsordnung und
- die gesetzliche Etablierung von Opferschutzeinrichtungen gemäß § 25 Abs 3 SPG (Gewaltschutzzentren/Interventionsstellen).

Von Gewalt betroffene Menschen erhalten im Zuge einer Anzeige im Sinne des Art. 13 BRK, der Maßnahmen des Übereinkommens zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt und der StPO, in die die EU-Opferschutz-Richtlinie größtenteils eingearbeitet ist, Schutz-, Informations-, Unterstützungs-, Mitwirkungs- und Wiedergutmachungsrechte. Hervorzuheben ist, dass das Instrument der Prozessbegleitung zur Unterstützung gewaltbetroffener Menschen ausschließlich von einer Anzeige abhängig ist, die auch Voraussetzung für die Gewährung der Prozessbegleitung im Zivilverfahren ist,

wie z.B. für eine Klage auf Schmerzensgeld. Auch Ansprüche nach dem Verbrechensofergesetz setzen eine Anzeige des Opfers voraus.

3.5 Konsumentenschutzgesetz

§ 27 d Inhalt und Form des Heimvertrags

(1) Der Heimvertrag hat zumindest Angaben zu enthalten über

1. den Namen (die Firma) und die Anschrift der Vertragsteile;
2. die Dauer des Vertragsverhältnisses;
3. die Räumlichkeiten (Wohnräume, in denen der Bewohner untergebracht wird, sowie Gemeinschaftsräume und -einrichtungen), deren Ausstattung, die Wäscheversorgung und die Reinigung der Wohnräume;
4. die allgemeine Verpflegung der Heimbewohner;
5. die Leistungen im Rahmen der Grundbetreuung, wie etwa die Pflege bei kurzen Erkrankungen, die Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes und die Unterstützung des Bewohners in persönlichen Angelegenheiten;
6. die Fälligkeit und die Höhe des Entgelts, eine Aufschlüsselung des Entgelts jeweils für Unterkunft, Verpflegung, Grundbetreuung, besondere Pflegeleistungen und zusätzliche Leistungen sowie die vom Träger der Sozial- oder Behindertenhilfe gedeckten Leistungen und
7. die Vorgangsweise des Heimträgers bei Beendigung des Vertragsverhältnisses.

(2) Sofern und soweit der Heimträger solche Leistungen erbringt, vermittelt oder verlangt, hat der Heimvertrag zudem Angaben zu enthalten über

1. die besonderen Verpflegungsleistungen, wie etwa Diätkostangebote;
2. die Art und das Ausmaß der besonderen Pflegeleistungen;
3. die medizinischen und therapeutischen Leistungen, wie etwa die Anwesenheit und Erreichbarkeit von Ärzten, anderen Therapeuten und Sozialarbeitern, sowie die Ausstattung für die Erbringung solcher Leistungen;
4. die sonstigen Dienstleistungen, die von dritten Personen erbracht werden;
5. die soziale und kulturelle Betreuung der Heimbewohner, wie etwa Bildungs-, Beschäftigungs- und Kulturveranstaltungen, und
6. die vom Heimbewohner zu erlegende Kautions.

Wenn und soweit der Heimträger solche Leistungen nicht erbringt, vermittelt oder verlangt, hat er darauf im Heimvertrag hinzuweisen.

(3) Der Heimvertrag hat ferner insbesondere Feststellungen hinsichtlich folgender Persönlichkeitsrechte des Heimbewohners zu enthalten:

1. Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, auf anständige Begegnung, auf Selbstbestimmung sowie auf Achtung der Privat- und Intimsphäre,
2. Recht auf Wahrung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses,
3. Recht auf politische und religiöse Selbstbestimmung, auf freie Meinungsäußerung, auf Versammlung und auf die Bildung von Vereinigungen, insbesondere zur Durchsetzung der Interessen der Heimbewohner,
4. Recht auf Verkehr mit der Außenwelt, auf Besuch durch Angehörige und Bekannte und auf Benützung von Fernsprechern,

5. Recht auf Gleichbehandlung ungeachtet des Geschlechts, der Abstammung und Herkunft, der Rasse, der Sprache, der politischen Überzeugung und des religiösen Bekenntnisses,
6. Recht auf zeitgemäße medizinische Versorgung, auf freie Arzt- und Therapiewahl und auf eine adäquate Schmerzbehandlung sowie
7. Recht auf persönliche Kleidung und auf eigene Einrichtungsgegenstände.

(4) Die einzelnen Inhalte des Vertrags sind einfach und verständlich, aber doch umfassend und genau zu umschreiben.

(5) Der Heimvertrag ist bis zur Aufnahme des Heimbewohners, bei auf unbestimmte Zeit laufenden Vertragsverhältnissen aber spätestens innerhalb von drei Monaten ab der Aufnahme, schriftlich zu errichten. Der Heimträger hat dem Heimbewohner, dessen Vertreter und der Vertrauensperson (§ 27e Abs. 1) eine Abschrift der Vertragsurkunde auszufolgen. Auf den Mangel der Form kann sich nur der Heimbewohner berufen.

(6) Der Sachwalter einer behinderten Person (§ 268 ABGB) bedarf für den Abschluss eines Heimvertrags nicht der gerichtlichen Genehmigung, wenn der Heimvertrag die inhaltlichen und formellen Voraussetzungen der Abs. 1 bis 5 erfüllt und das Entgelt in den Einkommens- und Vermögensverhältnissen der behinderten Person Deckung findet oder durch die Sozialhilfe getragen wird

§ 27e Vertrauensperson

(1) Der Heimbewohner hat das Recht, dem Träger jederzeit eine Vertrauensperson namhaft zu machen. Sofern der Bewohner nichts anderes bestimmt, hat sich der Heimträger in wichtigen zivilrechtlichen Angelegenheiten auch an die Vertrauensperson zu wenden.

(2) Wenn ein Heimbewohner seine Pflichten aus dem Vertrag gröblich verletzt oder den Betrieb des Heimes schwerwiegend gestört hat, hat ihn der Träger zu ermahnen und auf die möglichen Folgen der Fortsetzung seines Verhaltens hinzuweisen. Der Vertreter des Heimbewohners und dessen Vertrauensperson sind zu diesem Termin unter Bekanntgabe des Grundes mit eingeschriebenem Brief zu laden. Der Träger hat dem Heimbewohner, dessen Vertreter und der Vertrauensperson unverzüglich eine Abschrift dieser Ermahnung auszufolgen oder mit eingeschriebenem Brief zu übersenden.

4. Verantwortung der Leitung

Das Zusammenleben von Menschen mit einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung in einer Institution mit gewaltbereiten Menschen kann strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen für die Verantwortlichen haben (ua § 92 Abs 2 Strafgesetzbuch, Quälen oder Vernachlässigen un-mündiger, jüngerer oder wehrloser Personen).

§ 1157 ABGB

Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, daß Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.

Der Arbeitgeber hat neben Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers auch andere immaterielle und materielle Interessen des Arbeitnehmers im besonderen Maß zu wahren (OGH RS0021267).

§ 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) – Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

§ 3. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Arbeitgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, das die Arbeitnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

1. ihre Tätigkeit einstellen,
2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
3. außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

(4) Arbeitgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Arbeitnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen...