

GEWALT- SCHUTZ- KONZEPT



**LEITLINIEN
ZUR GEWALT-
PRÄVENTION**

Diakonisches Werk
Innere Mission
Leipzig e.V.

Vorwort

„**Vielfalt für das Leben**“ – so lautet seit vielen Jahren der Leitspruch unseres Werkes. Unsere vielfältige Arbeit soll einer guten Entwicklung, soll einem Aufblühen des Lebens von Menschen dienen. In weiteren Arbeitsfeldern werden Menschen am Ende ihres Lebens begleitet. Hier ist neben professioneller Pflege eine besonders einfühlsame Begleitung notwendig, die den Aufbau von Vertrauen und das Erleben von Geborgenheit ermöglicht.

Eine fundamental wichtige Grundlage ist im Blick auf alle Formen der Begleitung „die erfahrbare Achtung der Würde und der Individualität eines jeden Menschen“, wie es auch im Leitbild unseres Werkes formuliert ist. Hintergrund ist das christliche Menschenbild, nach dem jeder letztlich von Gott geschaffene Mensch einen unendlichen Wert hat, der ihm nicht genommen werden kann und darf.

Leider ist das Miteinander von Menschen, die oft in Abhängigkeit zueinander stehen, in der Praxis nicht immer von diesen Grundsätzen geprägt. Gewalterfahrungen, ja Missbrauch sogar in kirchlichen Bereichen, erschüttern immer wieder nachhaltig das Vertrauen und damit Gemeinschaften von Menschen. Lebenslanges Leiden von Betroffenen ist in diesen Zusammenhängen zu beobachten. Aus diesem Grund wurde vom Verwaltungsrat unseres Werkes bereits im Jahr 2011 eine Dienstanweisung zu sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen erlassen.

Diese Anweisung wurde mittlerweile fortentwickelt, aber auch andere Formen möglicher Gewalt wurden verstärkt in den Blick genommen. Gewalt kann von begleiteten Menschen erfahren werden, aber auch von haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das vorliegende Rahmenkonzept soll nun Standards zur Vermeidung aller Formen von Gewalt setzen, Handlungssicherheit auch in kritischen Situationen bei der Begleitung von Menschen geben, sowie präventive Wirkung entfalten.

Dieses Konzept ist für alle im Diakonischen Werk Innere Mission Leipzig e.V. haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden verbindlich, damit zerstörerische Gewalt keinen Platz findet in unseren Diensten, damit die Vielfalt unserer Arbeit dem Leben dienen kann, damit die Würde von Menschen erfahrbar bleibt.

Der Vorstand

Bitte beachten Sie: Das Schutzkonzept befindet sich aktuell noch in der Erarbeitung, daher können im Verlauf des Prozesses weitere Anlagen hinzukommen, diese werden entsprechend ergänzt.

Ebenso wird jeder Fachbereich eigene Dokumente erarbeiten und als Anlage im eigenen Schutzkonzept hinzufügen.



Die aktuelle Version des Gewaltschutzkonzeptes und die entsprechenden Anlagen finden Sie unter:

www.diakonie-leipzig.de/praevention

Inhalt

04 1. PRÄAMBEL

Bezüge (Kinderrechte, Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen)

Verantwortlichkeiten

Leitbildbezug

Anlagen:

Leitbild Diakonie Deutschland

Leitbild Diakonie Leipzig

06 2. KERNPUNKTE

Abgrenzung Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevante Formen

Selbstverpflichtungserklärung

Personalauswahl & -entwicklung

Umgang mit Fehlern

Anlagen:

Dienstanweisung 2017-01 Privatführungszeugnisse

Leitfaden Ehrenamt Diakonie Leipzig

Selbstverpflichtungserklärung Ehrenamt

10 3. BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTES

Verhaltenskodex

Sexualpädagogische Konzeption

Beteiligungs- und Beschwerdemanagement

Interventionsleitfaden

Rehabilitierung

Fort- und Weiterbildung

Nachgehende Aufarbeitung

14 4. VISION

Dauerhafter Arbeitsauftrag

Bisheriger Arbeitsstand (Aufzählung/ Beispiele)

1. PRÄAMBEL

Die uns anvertrauten Menschen vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen, ist grundlegendes Anliegen unserer diakonischen Arbeit. Wir sind davon überzeugt, dass jeder einzelne Mensch als Geschöpf und Abbild Gottes eine unantastbare Würde besitzt. Ziel unserer Arbeit muss es daher sein, diese Würde durch eine gelebte Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung zu bewahren und zu schützen. In allen unseren Tätigkeitsfeldern gehen wir mehr oder weniger intensive Beziehungen mit unseren Betreuten ein. Dabei wollen wir Nähe zulassen, aber auch Abstand wahren. Es ist unser Auftrag und Anspruch, Beziehungen professionell zu gestalten und unseren Betreuten sichere und geschützte Räume zu bieten, in denen sie sich wohlfühlen und ihre Persönlichkeit frei entfalten und entwickeln können. Dabei ist es auch wichtig, die haupt- und ehrenamtlichen Fach-, Hilfs- und Unterstützungskräfte zu schützen und deren Bedürfnisse nach Schutz und Sicherheit nicht zu vernachlässigen.

Der Schutz dieser Personengruppe wird über diese Leitlinien hinaus als eigenständiges Thema in einem separaten Handlungsleitfaden bearbeitet.

Wir tragen eine große Verantwortung für das körperliche, geistige und seelische Wohlbefinden der uns anvertrauten Menschen und stehen in der Pflicht, sie vor Gewalt zu schützen. Dabei meinen wir Gewalt in all ihren Erscheinungsformen:

- **Physische oder körperliche Gewalt** (z.B. Misshandlung, Festhalten, Zwang)
- **Psychische, soziale und emotionale Gewalt** (z.B. Mobbing, Vernachlässigung, Machtmissbrauch)
- **Sexualisierte Gewalt** (z.B. Grenzverletzungen, Übergriffe, Missbrauch)
- **Institutionelle und strukturelle Gewalt** (Entzug der Sprachfähigkeit)

Jegliche Form von Gewalt ist für uns inakzeptabel. Das schließt auch die Androhung von Gewalt und jegliche Form von Diskriminierung wie bspw. Rassismus, Antisemitismus, Sexismus usw. mit ein. Dabei spielt es keine Rolle, von wem diese Gewalt ausgeht und gegen wen sie sich richtet. Niemand darf wegen des Geschlechts, der

Herkunft, der Religion und Weltanschauung, des Alters, der sozialen Klasse, einer Behinderung oder wegen der sexuellen Orientierung und Identität diskriminiert werden. Handlungsleitend sind für uns dabei das Leitbild der Diakonie Leipzig sowie das dazugehörige Führungsleitbild, das Rahmenschutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Diakonie Sachsen, die Gewaltschutzrichtlinie der Evangelischen Kirche Deutschland sowie die internationale Menschenrechtscharta, die UN-Kinderrechtskonvention, der ICN – Ethikkodex für Pflegefachpersonen, die internationalen Standards in der sozialen Arbeit (IFSW/ IASSW), das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und die Änderungen im Bundesgesetz zum Kinderschutz, die UN-Behindertenrechtskonvention, die Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen. Dabei kommt es neben den Bezügen zu Leitbildern, Gesetzen etc. insbesondere auf die klare und selbstverständliche professionelle Grundhaltung jedes Mitarbeitenden an.

Von Gewalt betroffene Personen können sich jederzeit auch an die zur Prävention beauftragte Person der Diakonie Leipzig wenden. Sie kann u.a. unter der Mailadresse praevention@diakonie-leipzig.de erreicht werden.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept dient dem Zweck, den Mitarbeitenden der Einrichtungen und Angeboten der Diakonie Leipzig einen Überblick und eine Orientierung sowie einen Rahmen zum Thema Schutzkonzept zu geben. Es soll dazu anregen sich in den einzelnen Teams auszutauschen und strukturelle sowie prozessuale Maßnahmen zur Prävention (Vorbeugung von Gewalt) aber auch Intervention (Verfahrens- und Verhaltensweisen in Fällen auftretender Gewalt) zu entwickeln und zu implementieren. Diese Maßnahmen müssen zwangsläufig bereichs- bzw. einrichtungsspezifisch sein, um wirksam und bedarfsgerecht zu sein. Ziel ist der umfassende und effektive Schutz vor Gewalt in allen Einrichtungen und Angeboten der Diakonie Leipzig.

Darüber hinaus soll dieses Konzept über einzelne, trägerweit geltende Vorgaben und Regelungen mit Bezug zum Schutzkonzept informieren. Diese werden unter dem Punkt Kernpunkte formuliert.

Die Verantwortung für die Entwicklung und Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes liegt beim Vorstand der Diakonie Leipzig. Dieser kann Teile davon delegieren, behält letztlich jedoch die Gesamtverantwortung.

Auf Einrichtungsebene ist jede Führungskraft für die Umsetzung und Einhaltung dieser Festlegungen verantwortlich.



2. KERNPUNKTE

Im Folgenden beschriebene Kernpunkte des Gewaltschutzkonzeptes stellen den Fahrplan für die Einführung unterschiedlicher Instrumente auf verschiedenen Ebenen des Werks dar. Neben dem vorliegenden Gewaltschutzkonzept gilt es insbesondere die Regelungen zum Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen sowie Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Innere Mission Leipzig e.V. zu berücksichtigen. Ergänzend gelten die individuellen Schutzkonzepte der Fachbereiche bzw. Einrichtungen.

Grundlegend wichtig ist eine Unterscheidung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt als Basiswissen für alle Personen innerhalb der Organisation.

Grenzverletzungen im beruflichen Kontext beschreiben Verhaltensweisen gegenüber einer anderen Person, die persönliche Grenzen überschreiten. Diese können unbewusst oder unabsichtlich verübt werden. Hier sind diese entweder durch (fachliche) Unwissenheit bedingt, oder aber durch Strukturen und die Kultur einer Organisation, welche eine grenzverletzende Handlungsweise duldet, nicht sanktioniert oder sogar vorlebt.

Grenzverletzende Umgangsweisen sind beispielsweise die Missachtung einer angemessenen / fachlichen körperlichen Distanz, die Missachtung eines respektvollen Umgangsstils im Miteinander, das Nichtbeachten der eigenen professionellen Rolle als Fach-, Hilfs- und Unterstützungskraft und die persönlichen Grenzen überschreitenden Gespräche / Fragen an die anvertrauten Menschen.

Risikofaktoren für eine sogenannte „Kultur der Grenzverletzungen“ in Institutionen sind u.a.:

- unklare und / oder starke, autoritäre Leitungsstrukturen
- die Nichtbeachtung von Grenzen zwischen persönlichen und beruflichen Kontakten von Mitarbeitenden
- das Fehlen von verschriftlichten Konzepten, Regelungen oder Vereinbarungen zu den Themen (sexualisierte) Gewalt, den Rechten der betreuten Personen und der Haltung der Institution hierzu
- fehlende Partizipation / Mitbestimmungsmöglichkeiten

- erschwerte Zugriffsmöglichkeit zum Beschwerdemanagement für die betreuten Personen sowie für die Mitarbeitenden

Unter dem Begriff des Übergriffs ist zu verstehen, dass es sich hierbei nicht um einen Zufall oder ein Versehen handelt, sondern bewusst Grenzen überschritten und fachliche Standards missachtet werden.

Formen von Übergriffen können sein:

- Ignorieren verbaler oder nonverbaler Reaktionen durch die ausführende Person
- verbale Gewalt gegenüber anvertrauten Menschen
- Drohen und Verängstigen der betreffenden Personen und Androhung von Konsequenzen
- Sanktionen als Ausdruck von z.B. Aggression, Wut, Hilflosigkeit seitens der Mitarbeitenden
- Inkaufnahme von körperlichen Schmerzen und Verletzungen
- Unterlassen von Unterstützung oder das Verweigern von Zuwendung
- genereller Machtmissbrauch von Mitarbeitenden gegenüber Betreuten

Bei **sexuellen Übergriffen** ist zwischen vorliegendem Körperkontakt und Übergriffen ohne Körperkontakt zu unterscheiden.

Sexuelle Übergriffe ohne Körperkontakt können u.a. sein:

- abwertende / sexistische Bemerkungen oder Beurteilungen seitens der Mitarbeitenden gegenüber den Betreuten
- die Missachtung von Schamgrenzen und dem Recht auf Intimsphäre
- die Missachtung der professionellen Rolle in Bezug auf den privaten / intimen Austausch des eigenen Sexuallebens mit Betreuten



Jegliche Missachtung einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz, welche eine intime körperliche Nähe zwischen Mitarbeitenden und Betreuten herstellt, zählt als sexueller Übergriff mit Körperkontakt. Gezielte, angeblich zufällige Berührungen z.B. im Kontext der Körperpflege zählen ebenso dazu.

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt sind mit den Oberbegriffen Körperverletzung, sexualisierte Gewalt / sexuelle Nötigung und Erpressung beschrieben. Grundsätzlich beginnt die Strafmündigkeit einer Person mit dem 14. Lebensjahr.

Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung wird zwischen Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB), Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB) und Schutzbefohlenen (§ 174 StGB) unterschieden. Bis zum vollendeten 14. Lebensjahr unterliegen Kinder einem besonderen Schutz. Jegliche sexualisierte Gewalt, auch ohne

Körperkontakt, zählt als Straftatbestand. Dazu zählt beispielsweise einem Kind pornografische Handlungen oder Bilder zu zeigen, jeglicher Austausch von sexuellen Handlungen, oder die Aufforderung sexuelle Handlungen auszuführen. Ab Erreichen der Volljährigkeit greifen die §§ 177 ff StGB (Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung).

Selbstverpflichtungserklärung

Unser Ziel ist es, dass alle Mitarbeitenden das Gewaltschutzkonzept mittragen. Daher verpflichten sie sich mit ihrer Unterschrift die festgelegten Regelungen einzuhalten und die Wünsche und Bedürfnisse der uns anvertrauten Menschen wahr- und ernstzunehmen.

Personalauswahl & -entwicklung

Bereits im Einstellungsprozess wird auf die Haltung des Trägers zu jeglichen Formen von Gewalt und entsprechend verbindlichen Vorgaben hingewiesen. Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen stellt der gelebte Schutz vor Gewalt einen festen Punkt dar – sowohl im Zuge der Selbstbeschreibung des Trägers und der konkreten Einrichtung, als auch im Rahmen eines Austauschs zur eigenen Haltung der Fach-, Hilfs- und Unterstützungskraft sowie der/des Ehrenamtlichen und Personen im Praktikum, welche sich um eine Stelle bewerben.

Bei einer Neueinstellung von Fach-, Hilfs- und Unterstützungskräften kann eine Hospitation, soweit möglich, im angedachten Bereich sinnvoll sein. Ein entsprechendes Führungszeugnis ist von den neuen Mitarbeitenden vorzulegen und entsprechend den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig zu erneuern.

Gewaltschutz ist in regelmäßigen Abständen Bestandteil von Gesprächen mit Mitarbeitenden und in Besprechungsformaten. Fort- und Weiterbildungen zu zugehörigen Themengebieten sind als präventive Maßnahmen in die jährliche Planung mit einzubeziehen.

Umgang mit Fehlern

Unter Fehlerkultur wird die Art, wie eine Institution mit Fehlern, Missgeschicken, Problemen und den daraus resultierenden Konsequenzen umgeht, verstanden. In der Diakonie Leipzig ist eine offene und aktive Fehlerkultur die Zielvorstellung. Hierzu zählt auch, dass Fachlichkeit vor Hierarchie zu setzen ist und auf allen Ebenen eine Ansprechbarkeit gewollt und gegeben ist. Nur durch einen transparenten Umgang mit geschehenen Fehlern ist es möglich, diese umfassend und zielgerichtet zu bearbeiten und gegebenenfalls notwendige Schritte einzuleiten. Nie-

mand soll Angst haben, einen Fehler zuzugeben, sondern darauf vertrauen können, dass eine grundlegend wertschätzende und lösungsorientierte Haltung innerhalb des Teams, im Miteinander mit Führungskräften und innerhalb der Gesamtorganisation vorliegt. Eine offene Kommunikation ist die Grundvoraussetzung für eine gelebte Fehlerkultur. Wichtig ist zudem, dass sowohl Person und Fehler voneinander getrennt betrachtet werden im Rahmen der Bearbeitung des bekannt gewordenen Fehlers, aber auch dass die private Person von der Fach-, Hilfs- und Unterstützungskraft unterschieden wird. Führungskräfte sind hier als Vorbild anzusehen und dazu aufgefordert, Fehler gegenüber ihren Mitarbeitenden transparent zu machen und sich hier von geeigneter Ebene Unterstützung zu holen.

„Schwächen, Fehler, Kritik und Konflikte sehen wir als Chancen zur Verbesserung. Wir suchen in einem offenen und sachlichen Dialog mit den Mitarbeitenden nach den Ursachen und übernehmen Verantwortung, auch für eigene Fehler.“ Führungsleitbild, Abschnitt 3

Festzuhalten ist, dass Fehler dazugehören, wenn Menschen miteinander agieren und es wichtig ist, die Möglichkeit zu haben, eigene Unsicherheiten offen anbringen zu können, ohne befürchten zu müssen, dass dies im Team oder gegenüber der Führungskraft negativ bewertet wird. Nur durch offenes, ehrliches Kommunizieren kann es gelingen, Fehlverhalten zu reduzieren.

Hieraus ergeben sich folgende Leitsätze:

- Fehler dürfen passieren (Atmosphäre des Vertrauens und der Angstfreiheit)
- Fehler dürfen benannt werden (Offenheit)
- Fehler dürfen hinterfragt werden (Transparenz)

Die oben beschriebene Fehlerkultur bedeutet jedoch nicht, dass Straftaten nicht mit Sanktionen als Konsequenz einhergehen oder gegenüber Dritten verschwiegen werden.

3. BAUSTEINE EINES SCHUTZ- KONZEPTES



Die partizipative Durchführung einer Potential- und Risikoanalyse stellt einen ersten Schritt und Grundlage für die Erstellung eines einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes dar. Jede Einrichtung begibt sich individuell auf den Weg und orientiert die verbindlichen Abläufe und Verantwortlichkeiten an den so entdeckten Risiken. Nur wer seine Risiken kennt, kann ihnen aktiv begegnen. In der Prävention geht es für uns vorrangig darum, eine präventive Grundhaltung zu entwickeln. Das Bewusstsein für Macht- und Autoritätsaspekte in der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen muss daher geweckt, geschärft und dauerhaft aufrechterhalten werden. Präventive Maßnahmen sind notwendig, um die uns anvertrauten Menschen sowie unsere Mitarbeitenden über Sachverhalte aufzuklären und ihnen das nötige Wissen zu vermitteln.

Präventionsangebote werden in drei Abstufungen unterteilt:

- **Primäre Prävention** – sie richtet sich an Mitarbeitende, Betreute und rechtliche Vertretungen und soll das Eintreten und die Wiederholung von Gewalt verhindern
- **Sekundäre Prävention** – sie beinhaltet das schnelle und frühzeitige Erkennen und Handeln bei Vorkommnissen und beschreibt individuelle und strukturelle Hilfen und Unterstützung
- **Tertiäre Prävention** – sie betrifft die individuelle und strukturelle Aufarbeitung in Folge von Vorkommnissen

Ausgehend von den Empfehlungen der unabhängigen beauftragten Person für Fragen der sexualisierten Gewalt gegen Kinder (UBSKM) definieren wir für alle Einrichtungen der Diakonie Leipzig folgende Bausteine als Pflichtbausteine in den jeweiligen Gewaltschutzkonzepten:

- **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**
- **Verhaltenskodex**
- **Sexualpädagogische/s Konzeption/Leitbild**
- **Beteiligungs- und Beschwerdemanagement**
- **Interventionsleitfaden**
- **Rehabilitierungsverfahren**
- **nachgehende Aufarbeitung**

Nur wenn allen Beschäftigten das nötige Basiswissen zum Thema Gewaltprävention vermittelt wird, kann die dafür benötigte Sensibilität entwickelt werden. Daher sind alle Einrichtungen aufgefordert, mit einer langfristigen **Weiterbildungsplanung** dafür Sorge zu tragen, dass dieser Wissenstransfer gelingt. Dabei sind sowohl Fachtage, als auch individuell besuchte oder Inhouse-Veranstaltungen denkbar.

In einem **Verhaltenskodex** beschreibt jede Einrichtung die Regeln, die für die Ausgestaltung des gemeinsamen Alltags grundlegend sind. Dafür können durch den Fachbereich oder die Organisation Leitlinien vorgegeben werden („Rahmenkodex“). Diese müssen individuell an die jeweilige Situation vor Ort angepasst und mit dem Team gemeinsam erarbeitet werden. Fachbereichsspezifische, rechtliche Rahmenvorgaben beschreiben dabei jeweils Mindeststandards. Die aufgeschriebenen Regeln sollen den professionellen Handlungsspielraum konkretisieren und die Grauzone zwischen angemessenem und grenzüberschreitendem Verhalten verkleinern. Ein Verhaltenskodex vermittelt Sicherheit und identifiziert Situationen, in denen es zu Grenzüberschreitungen kommen kann. Ziel ist es, die uns Anvertrauten und damit auch die Mitarbeitenden so zuverlässig wie möglich vor Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und jedweder Form von Gewalt zu schützen. Mit Hilfe des Verhaltenskodexes soll eine Haltung der Achtsamkeit ausgebildet werden, die aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln besteht. Es geht darum, Sicherheit im Handeln zu entwickeln und den Mut zu haben zu reagieren.

**Die Kernbotschaft lautet:
Sieh hin und handle entsprechend!**

Weiterhin sehen wir die Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität als eine wichtige Grundlage für den Schutz vor sexualisierter Gewalt an. Uns anvertraute Menschen benötigen ein Umfeld, das ihre Sexualität bejaht und nicht ausschließlich Gefahren mit ihr in Verbindung bringt. Dafür entwickeln die Einrichtungen **sexualpädagogische Leitbilder** und/oder Konzeptionen. Diese können für mehrere Bereiche gültig sein, die jeweils individuellen Ausführungen und deren Umsetzung muss jede Einrichtung jedoch für sich definieren.



Ziel ist es dabei, dass von uns betreute Menschen eine körperbehaltende Haltung entwickeln und sich ihrer Selbstbestimmung bewusst sind. So können sie ihren eigenen Körper besser vor Gewalt schützen.

Im Rahmen unseres christlichen Menschenbildes betrachten wir jeden Menschen mit seiner einzigartigen Persönlichkeit und seinen Potentialen als von Gott so gewollt und geschaffen. Wir verstehen alle Formen von Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung eines Menschen wie z.B. Transgender, LGBTQIA+, Heterosexualität, Homosexualität, Bisexualität und andere queere Lebensentwürfe als Ausdrucksform einer einzigartigen Persönlichkeit. Wobei die sexuelle Orientierung für uns dort an ihre Toleranzgrenzen stößt, wo sie Gewalt über andere Personen impliziert (z.B. Pädosexualität oder das Ausleben von Vergewaltigungsfantasien).

Um den uns anvertrauten Menschen den größtmöglichen Schutz bieten zu können, spielt insbesondere auch unser **Umgang mit Beschwerden** eine wichtige Rolle.

Beschwerden sind ernst zu nehmen, ihnen muss nachgegangen werden – und deren Ursachen sind nach Möglichkeit abzustellen. Dafür gibt es ein Beschwerdemanagement, welches für alle Einrichtungen verbindlich den Umgang damit regelt. Erklärtes Ziel ist es dabei, dass alle uns anvertrauten Menschen ihre Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten kennen. Wir registrieren neben verbalen auch nonverbale Signale. Und wir achten darauf, dass die vorhandenen Rückmeldemöglichkeiten alters- und entwicklungsorientiert gestaltet sind. Wir sind davon überzeugt, dass ein konstruktiver Umgang mit Beschwerden unabhängig davon, ob sie von innerhalb oder außerhalb der Organisation an uns herangetragen werden, die Zusammenarbeit unterstützt.

Alle aufgezählten Präventionsprozesse tragen entscheidend dazu bei, dass die uns anvertrauten Menschen sich sicher bei uns fühlen sollen. Dennoch können auch wir keinen hundertprozentigen Schutz vor Gewalt gewährleisten. Umso wichtiger ist es, dass unsere Mitarbeitenden unmittelbar handeln können, wenn sie Gewalt beobachten oder begründete Hinweise auf Gewalt erhalten. Dieses Handeln sollte besonnen und im Interesse der Betroffenen getätigt werden. Dafür braucht es **Interventionsleitfäden**, in denen die notwendigen Maßnahmen und Abläufe leicht verständlich beschrieben sind. Im Ernstfall muss schnell klar sein, welche konkreten Schritte durch wen zu veranlassen sind. Diese Leitfäden enthalten alle notwendigen Maßnahmen und Abläufe, die intern und extern zu ergreifen sind. Sie sollen den Schutz der Betroffenen so schnell wie möglich wiederherstellen. Dabei müssen diese Schritte durch jede Einrichtung konkretisiert werden. Grundsätzlich unterscheiden wir dabei zwischen folgenden auslösenden Ereignissen:

- **Gewalt, die uns anvertrauten Menschen außerhalb unserer Einrichtungen widerfahren ist**
- **Gewalt, die durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende begangen wird**
- **Gewalt, die unter den uns anvertrauten Menschen stattfindet**
- **Gewalt gegenüber Mitarbeitenden**

In jedem Fall geht es darum, die Betroffenen zu schützen. So, dass folgende Handlungsschritte grundlegend sind:

- **schnelle professionelle Klärung des Verdachts**
- **sofortige Beendigung/ Unterbrechung der Gewalt bei Bestätigung des Verdachts**
- **nachhaltiger Schutz von Betroffenen**
- **angemessene Hilfsangebote für alle Beteiligten**

Wesentlich für wirksamen Schutz sind hier eine schnelle und exakte Kommunikation und Dokumentation, zügige Rückmeldungen, sowie unser Bemühen, neue Erkenntnisse und stetiges Lernen fest zu verankern. Unsere Intervention richten wir multiprofessionell aus und beziehen sowohl einrichtungsinterne als auch externe Fachleute ein.

Ein Interventionsleitfaden verfolgt dabei das Ziel, unsere Handlungsfähigkeit in einer akuten Krise aufrechtzuerhalten und überstürztem oder unkoordiniertem Verhalten entgegen zu wirken.

Stellt sich im Zuge eines Bewertungsverfahrens heraus, dass ein Verdacht unbegründet war, sind wir in der Pflicht, diesen vollständig auszuräumen. Dafür wird ein **Rehabilitierungsverfahren** erarbeitet. Dieses dient dem Schutz des fälschlich verdächtigten Mitarbeitenden und der Rehabilitation der Einrichtung. Der Nachsorge räumen wir dabei einen hohen Stellenwert ein und führen diese mit der gleichen Intensität und Korrektheit durch wie auch die Verfolgung eines Verdachtes.

Sobald wir einen Interventionsprozess abgeschlossen haben, setzen wir eine **nachgehende Aufarbeitung** der Vorkommnisse in Gang. Diese beinhaltet eine Analyse, wie es zu den Vorfällen kommen konnte und wie den Gründen dafür zukunftsorientiert und präventiv begegnet werden kann. Wir nehmen hierfür explizit alle betroffenen Bereiche in den Blick. Dabei lassen wir uns nach Möglichkeit extern begleiten.

4. VISION

Die Vision unseres Trägers ist ein Gewaltschutzkonzept, welches spürbar gelebt wird und dazu beiträgt, dass unsere Einrichtungen als sichere Orte erlebt werden. Hierbei ist es unabdingbar, dass das Thema Gewaltschutz fest in Besprechungsstrukturen, der Personalführung, in Weiterbildungsplanungen und bereits im Einstellungsprozess verankert wird.

In allen Einrichtungen werden nach und nach passgenaue Konzepte erarbeitet, um diese Vision umzusetzen. Das vorliegende Rahmenkonzept dient hierbei zur Orientierung im Erarbeitungsprozess.

Unser Hauptziel ist es, werkswweit ein Bewusstsein zu schaffen, welches den Schutz vor Gewalt als Handlungsmaxime versteht. Dafür sollen im Laufe des Prozesses alle unsere Mitarbeitenden auf allen Ebenen umfassend zum Thema Gewaltschutz geschult werden. Alle bei uns tätigen Personen sollen dazu befähigt sein, zu erkennen, wann der Schutz uns anvertrauter Personen oder anderer Mitarbeitender gefährdet ist und gehandelt werden muss. Entsprechende Schritte sind bekannt und werden eingeleitet.

Die zur Prävention beauftragte Person hat hier die besondere Rolle, über alle Fälle informiert zu sein und diesen verantwortungsbewusst nachzugehen. Insbesondere durch die nachgehende Aufarbeitung von Vorkommnissen lernen wir als Organisation, in welchen Bereichen bislang Gewaltschutz noch nicht ausreichend in den Blick genommen wurde. Dort geeignete Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die zukünftige Vorkommnisse möglichst unwahrscheinlich werden lassen, ist unsere Gesamtaufgabe, zu der alle beitragen können, sollen und müssen.

Am Vorhandensein der definierten Bausteine soll zukünftig sichtbar werden, dass unsere Einrichtungen sichere Orte sind. Die Entwicklung von einrichtungsspezifischen Gewaltschutzkonzepten ist dabei ein fortlaufender Prozess, der keinen klar definierten Endpunkt hat.



Werksinterne Ressourcen

Allgemein gültig:

- **Regelungen zum Umgang mit Fällen von sexualisierter Gewalt**
- **Trägerweites Beschwerdemanagement**
- **Leitfaden Kinderschutz**
- **Kinderschutzfachkräfte / INSOFAs**
- **Deeskalationskonzept**
- **PART® (Deeskalationstraining)**
- **in Erarbeitung: Vielfaltsrichtlinie**
- **in Erarbeitung: Handlungsleitfaden zum Schutz von Mitarbeitenden**

Einrichtungsspezifisch:

- **Sexualpädagogische Konzepte / Leitbild**
- **Verhaltenskodizes in verschiedenen Einrichtungen, u.a. im Fachbereich Kindertagesstätten, für Ehrenamtliche, im Wohnen Heinz Wagner**
- **einrichtungsspezifische Beteiligungs- und Beschwerdekonzeppte**
- **Psychologische Erste Hilfe, Fachbereich Teilhabe und Inklusion**
- **Pädagogische Grundhaltung Stat. Jugendhilfe Borsdorf**
- **in Erarbeitung: Schutzkonzept Altenhilfe**
- **in Erarbeitung: Verhaltenskodex in Einfacher Sprache, Außenwohngruppe Antonienstraße**

Impressum

**Diakonisches Werk
Innere Mission Leipzig e. V.**

Haus der Diakonie
Gneisenastraße 10
04105 Leipzig

Arbeitsgruppe Prävention
www.diakonie-leipzig.de/praevention

Illustrationen: Katharina Geier

Kontakt

Nimm Kontakt mit uns auf:

praevention@diakonie-leipzig.de



Download

Hier können Sie die aktuelle Version des
Gewaltschutzkonzeptes und weitere
Informationen zu dem Thema finden:

www.diakonie-leipzig.de/praevention



Stand: September 2024