



Inhalt	Seite
1. Einleitung	2
2. Gewaltschutz Konzept Lebenshilfe Kreis Unna e.V.	3
3. Ziel	3
4. Leitbild	4
5. Definition von Gewalt	4
6. Formen der Gewalt	5
6.1. physische Gewalt	6
6.2. psychische Gewalt	5
6.3. strukturelle Gewalt	6
6.4. sexuelle Gewalt	7
7. Freiheitseinschränkende Maßnahmen	7
8. Risikoanalyse	8
9. Richtlinien und Rahmenbedingungen	11
10. Personal und Personalentwicklung	11
10.1. Personalentwicklung	12
10.2. Verhaltenskodex	12
10.3. Strukturen	13
11. Öffentlichkeitsarbeit	13
12. Rolle der Führung	13
13. Sexualisierte Gewalt	14
14. Präventionsmaßnahmen	15
14.1. Ebene Leitung	15
14.2. Ebene Bewohner	16
15. Intervention und Maßnahmen bei Gewaltvorfällen	16
15.1. Gewalt von Menschen mit Behinderung untereinander	16
15.2. Gewalt von Menschen mit Behinderung gegen Mitarbeiter*innen	17
15.3. Gewalt von Mitarbeiter*innen gegenüber Menschen mit Behinderung	17
16. Fortbildung: sexuelle Grenzüberschreitung und sexualisierte Gewalt	18
17. Handlungsabläufe	18
18. Präventivangebote für Klient*innen	19
19. Meldepflicht	19
20. Qualitätsmanagement	20
Ansprechpartner*innen	21

Anlagen

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 1 von 24



1. Einleitung

Im Jahr 2018 hat die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. begonnen das Thema Gewaltschutz in den Vordergrund des täglichen Denkens und Handelns zu nehmen.

Mitarbeiter wurden geschult, Klienten*innen wurden und werden miteinbezogen, wie auch Angehörige und gesetzliche Betreuer und Betreuerinnen informiert. Es entstand ein Gewaltpräventionskonzept, das zeigen sollte, dass die Lebenshilfe sich seit vielen Jahren mit dem Thema Gewalt auseinandersetzt.

Das Thema wird durch ein erweitertes Gewaltschutz Konzept weiter vertieft, um den betreuten Klienten*innen, den Mitarbeitenden und den Angehörigen einen maximalen Schutz vor Gewalt zu bieten. Die Maßnahmen und deren Bearbeitung, sowie eine hohe Transparenz in den Abläufen sollen Vertrauen zwischen allen Akteuren bieten.

Gewalt findet in der Regel in einer zwischenmenschlichen Interaktion statt, sie kann ganz unterschwellig bereits durch mündliche Äußerungen sowie verschiedenste Facetten von Handlungsweisen auftreten.

Der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. ist es wichtig, dass Mitarbeiter*innen, und Klient*innen, sowie Angehörige einen wertschätzenden, gewaltlosen Umgang miteinander pflegen, indem die Bedürfnisse und Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen respektiert und geachtet werden.

Nur so ist es möglich, eine Kultur zu leben, die geprägt ist von Aufmerksamkeit, Vertrauen und Offenheit, welche es ermöglicht Ängste, Fehler oder Schwierigkeiten zugeben zu können.

Gefühle sind normaler Bestandteil des Lebens. Jeder Mensch hat das Recht auf seine Gefühle. Allerdings hat niemand das Recht, seine Gefühle in Form von Gewalt umzusetzen.

Dieses Konzept soll dazu beitragen, dass Ursachen möglicher Gewalt frühzeitig erkannt und abgebaut werden und Gewalt gar nicht erst entsteht.

In Situationen, in denen es zu Gewalt kommt, ist ein bewusstes und professionelles Handeln erforderlich. Ganz besonderen Schutz dürfen Personen erwarten, die in einem hohen Maß abhängig von anderen Personen sind.

Das vorliegende Gewaltschutz Konzept ist daher im Rahmen eines intensiven und partizipativen Prozesses entstanden.

Dieses Konzept ist auch als ein Prozess zu verstehen, der einer ständigen Entwicklung unterliegt und neue Erkenntnisse, von sich ändernden Bedingungen und den aktuellen Anforderungen gerecht wird.

Neben Strukturen, fachlicher und professioneller Arbeit bedarf es eines hohen Maßes an ständiger Mitarbeit an einer möglichst gewaltfreien Organisation. Mitarbeiter*innen, Klienten*innen und Angehörige sind gefordert sich hier weiterzuentwickeln, einen sensiblen und reflektierten Umgang miteinander zu pflegen. Tabuisierung und Relativierung von Gewaltsituationen sind hier fehl am Platz.

2. Gewaltschutzkonzept Lebenshilfe Kreis Unna e.V.

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 2 von 24



Das vorliegende Gewaltschutzkonzept richtet sich nach dem Eckpunktepapier zum § 37a SGB IX für Leistungserbringer, die Leistungen der sozialen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen erbringen (§ 37a, Abs. 1 SGB IX).

Ausgangslage

Für die Erstellung dieses Konzeptes zur Gewaltprävention wurde mit unterschiedlichen Beteiligten über das Thema Gewalt umfassend diskutiert. Auf dieser Basis wurden Teilkonzepte, Verfahrensbeschreibungen und weitere Dokumente zur Orientierung für alle Beteiligten, in denen sich umfassende Praxiserfahrungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen widerspiegeln, erstellt. Menschen mit komplexen Mehrfachbehinderungen sind gefährdet, Opfer von Gewalt sowohl außerhalb als auch innerhalb der Familie oder betreuenden Einrichtungen und Dienste zu werden. Gerade im vertrauten Umfeld kann eine durch Unterstützungsbedarf erzwungene körperliche Nähe ein angemessen distanziertes Verhalten erschweren. Wenn Sprache nur teilweise oder gar nicht zur Verfügung steht, können falsche Auslegungen die Ursache von Gewalt werden. Insbesondere Menschen mit hohem Förderbedarf können nicht nur Opfer, sondern auch Täter sein.

Bezugspersonen, die sich überfordert und allein gelassen fühlen, stehen in der Gefahr, impulsiv oder unverhältnismäßig heftig zu reagieren. Die Bewertung von Verhalten ist abhängig von der Handlung selbst, den Absichten und Einstellungen der Bezugsperson sowie abhängig von der Bewertung des Verhaltens durch den Betreuten selbst und andere Personen.

Das Thema Gewalt beinhaltet eine Fülle von Aspekten, sodass viele unterschiedliche Maßnahmen und Strategien notwendig sind. In diesem Konzept wird nach einer Definition von Gewalt und den Grundsätzen zum Thema, alle Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und zum Umgang mit Gewalt in den Besonderen Wohnformen, dem Ambulant unterstützten Wohnen, der Intensiv ambulanten Wohngruppe und im Familienunterstützenden Dienst der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. umgesetzt.

3. Ziel

Die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. ist eine Organisation, in der der Mensch im Mittelpunkt steht. Wir machen es uns zur Aufgabe, die von uns betreuten Menschen auf höchstem fachlichen Niveau mit bester Qualität zu begleiten, zu fördern und zu unterstützen.

Die Klient*innen sind Menschen unterschiedlichen Alters (Erwachsene im Alter von 19-80 Jahren) mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen, z.B. kognitiven, psychischen und/ oder physischen Einschränkungen mit zum Teil eingeschränkter Ausdrucksfähigkeit. Das Leben der Klient*innen ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Abhängigkeit. Sie sind in besonderem Maße auf einen achtsamen Umgang angewiesen.

Die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. lehnt jegliche Form von Gewalt ab. Das vorliegende Schutzkonzept beinhaltet deshalb Maßnahmen zur Prävention von Gewalt sowie Interventionsmaßnahmen für das Vorgehen bei Gewaltereignissen, die spezifisch, verbindlich und für alle Beteiligten transparent sind. Ziel des Schutzkonzeptes ist es, die Klient*innen sowie die Mitarbeiter*innen zu schützen und einen sicheren Lebens- und Arbeitsraum zu gestalten. Aus diesem Grund berücksichtigt es jede Form von Gewaltausübung in jeglicher Konstellation, die zwischen oder unter Klient*innen, deren Angehörigen und Mitarbeiter*innen stattfinden kann. Es soll allen Beteiligten Handlungssicherheit für das tägliche Miteinander in der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. geben. Bei Bedarf steht ein professioneller

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 3 von 24



Gewaltschutzbeauftragter zur Beratung oder Vermittlung in Krisensituationen zur Verfügung. Das gesamte Konzept soll den Klient*innen, deren Angehörigen und den Mitarbeiter*innen ermöglichen, Vertrauen aufzubauen und sich sicher zu fühlen. Aus diesem Grund ist es für alle jederzeit einsehbar. Für Mitarbeiter und Mitarbeiter*innen sind Haltungen und Verhalten entsprechend dem vorliegenden Gewaltschutzkonzept verpflichtend.

4. Leitbild

Respekt versteht die Lebenshilfe Kreis Unna als Wahrnehmen und Einhalten der persönlichen und institutionellen Grenzen. Gewalt ist eine Grenzüberschreitung, die auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden kann. Sowohl körperlich, verbal, seelisch als auch strukturell. Um präventiv handeln zu können, bedarf es einer bewussten Auseinandersetzung ohne Tabuisierungen. Dazu gehört gerade für die Lebenshilfe Kreis Unna e.V., als Leistungserbringer von Leistungen der sozialen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen, eine bewusste Unterscheidung zwischen gewalthaltigen und gewalttätigen Situationen.

Eine **gewalttätige Handlung** ist gekennzeichnet von dem Ziel, einer Person oder Personengruppe auf einer der oben aufgeführten Ebenen Schaden zuzufügen oder sie zu verletzen.

Eine potenziell **gewalthaltige Handlung** dagegen überschreitet zwar auch Grenzen von Personen oder Personengruppen, verfolgt aber eigentlich andere Ziele wie z.B. Retten, Schützen, Pflegen oder Unterstützung.

Gewalttätiges Handeln ist für die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. nicht akzeptabel. Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Mobbing, Ausgrenzung, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch bei Schutzbefohlenen sind Formen des gewalttätigen Handelns. Sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch beschreiben Handlungen mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit des Betroffenen. Sie beginnen weit vor Delikten wie zum Beispiel sexueller Nötigung oder Vergewaltigung und sind keinesfalls zu tolerieren.

Gewalthaltiges Handeln beinhaltet ebenfalls Gewalt und ist deshalb stets zu enthüllen und zu hinterfragen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, benötigen wir Reflexionsprozesse sowie Mitarbeiter*innen, die entsprechend sensibilisiert sind und handeln.

Wir setzen uns aktiv für ein respektvolles Miteinander ein. Die Grundlagen dafür schafft die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. in Form von Qualifizierungsmaßnahmen, strukturellen Rahmenbedingungen (z.B. Mobbingbeauftragte, Supervision, Fallgespräche, Beschwerdemanagement) sowie interner und externer professioneller Begleitung im Bedarfsfall.

5. Definition von Gewalt

Gewalt ist jede Verletzung der physischen oder psychischen Integrität eines Menschen.

Um Handlungssicherheit zu gewinnen, unterscheiden wir für den Berufsalltag auftretende Situationen in „gewalthaltig“ und „gewalttätig“.

Eine **gewalttätige Handlung** ist gekennzeichnet von dem Ziel, einer Person oder Personengruppe auf einer der oben aufgeführten Ebenen Schaden zuzufügen oder sie zu verletzen.

Eine potenziell **gewalthaltige Handlung** dagegen überschreitet zwar auch Grenzen von Personen oder Personengruppen, verfolgt aber eigentlich andere Ziele wie z.B. Retten, Schützen, Pflegen oder Unterstützung.

Gewalttätiges Handeln ist für die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. nicht akzeptabel. Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Mobbing, Ausgrenzung, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch bei

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 4 von 24



Schutzbefohlenen sind Formen des gewalttätigen Handelns. Sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch beschreiben Handlungen mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit des Betroffenen. Sie beginnen weit vor Delikten wie zum Beispiel sexueller Nötigung oder Vergewaltigung und sind keinesfalls zu tolerieren.

Gewalthaltiges Handeln beinhaltet ebenfalls Gewalt und ist deshalb stets zu enthüllen und zu hinterfragen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, benötigen wir Reflexionsprozesse sowie Mitarbeiter*innen, die entsprechend sensibilisiert sind und handeln.

Gewalt kann in Tätigkeitsbereichen der Lebenshilfe Unna in unterschiedlichen Formen auftreten:

- Ausgehend von Mitarbeiter*innen gegenüber Bewohner*innen mit Behinderungen
- Ausgehend von Klient*innen mit Behinderungen gegenüber Mitarbeiter*innen
- Ausgehend von Bewohner*innen mit Behinderungen gegenüber Bewohner*innen mit Behinderungen
- Ausgehend von Angehörigen / sonstige Personen gegen Klient*innen
- Ausgehend von Angehörigen / sonstige Personen gegen Mitarbeiter*innen
- Ausgehend von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeitenden

Beim Umgang vom Personal/Mitarbeiter*innen mit Menschen mit Behinderungen besteht ein Machtgefälle. Es ist manchmal schwierig, Gewalthandlungen als solche wahrzunehmen. Die Grenze zwischen noch akzeptablen Interventionen und Gewalthandlungen ist oft nicht eindeutig.

Nachfolgend werden im Sinne der Prävention unterschiedliche Formen der Gewalt, die von einzelnen Mitarbeiter*innen, Teams, von Klient*innen mit Behinderungen oder von den strukturellen Bedingungen der Institution ausgehen können, exemplarisch aufgezeigt.

6. Formen von Gewalt

6.1 Physische Gewalt

- Bewusste Gewaltanwendung, z.B. „Erziehungsmaßnahmen“ oder Handlungen zur gezielten Einschüchterung
- Affekthandlungen, z.B. Ohrfeigen oder andere körperliche Übergriffe
- Strafen oder Interventionen mit Rache-Charakter, z.B. ruppige Pflegeverrichtungen, zu heiß oder zu kalt baden, fester zupacken als erforderlich
- Überwältigungen
Einen Menschen mit Behinderung packen, zerrn, etc., um einen Ablauf schneller und einfacher verrichten zu können
- Freiheitseinschränkende Maßnahmen und Zwangsmaßnahmen, z.B. angurten, einschließen, Zwangsmedikation, Zwangsernährung
- Ruhigstellung durch übermäßige Gabe einer Bedarfsmedikation
- Einschränkung von Mobilität: fehlende Unterstützung, wenn jemand z.B. zwar laufen kann, aber es sich allein nicht zutraut
- Rationalisierung von geäußerten Bedürfnissen (z.B. „Sie brauchen keine Decke“)
- Nahrungsanreicherung und Essen:
z.B. Vorenthaltung von Ess- und Trinkhilfen, Missachtung von gewohnten Ess-Sitten, Einflößen von Nahrung gegen den Willen, nicht ausreichende Nahrung / Flüssigkeit bereitstellen, nicht nach Hunger und Durst fragen, Verabreichung von passierter Kost ohne Notwendigkeit aus Gründen der Zeitersparnis

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 5 von 24



6.2 Psychische Gewalt

- Verbale Übergriffe, z.B. Drohungen, Beschimpfungen, Bloßstellungen oder Erniedrigungen: „Sie unfähiger Idiot!“, „Du Trottel“: Solche und ähnliche Beschimpfungen muss sich niemand gefallen lassen, auch von seinem Chef oder seiner Chefin nicht. Auch im Unternehmen müssen sich die Menschen an Recht und Gesetz halten – und persönliche Beleidigungen sind ein Straftatbestand (§185 StGB).
- Handlungen, welche zur Befriedigung eigener Bedürfnisse dienen, z.B. Menschen mit Behinderungen zum Abbau persönlicher Spannungen nutzen; Überschreiten der Grenzen rollenkonformer und altersentsprechender Distanz, fehlende professionelle Distanz, Machtpositionen in der Bezugsbetreuung wahrnehmen
- Bewusstes Ignorieren von Bedürfnissen
z.B. gezieltes Unterlassen von unterstützenden Maßnahmen, Vorenthaltung von Verselbständigungsmaßnahmen
- Bewusste Über- oder Unterforderung
z.B. gezielte Zuweisung überfordernder Alltagsaufgaben,
- Willkürliche Einschränkung der Selbstbestimmung, ohne Begründung
z.B. „Du kommst jetzt mit, weil ich das sage“
- Vorenthalten von Teilhabeangeboten / -unterstützung (Vorenthaltung von Feiern, Ausflügen, Nichtbegleitung bei Außenkontakten bei eingeschränkter Mobilität, Nichtbeachtung / Missachtung von religiösen Bedürfnissen, Nichtbeachtung kultureller Wertevorstellungen / Rituale, Verweigerung von Barbeträgen (Auszahlung Taschengelder als Druckmittel), bewusste Unterlassung von Teilhabe- und / oder Freizeitangeboten

6.3 Strukturelle Gewalt

- Abläufe und Strukturen, die einengend, starr und unflexibel sind und Regeln (mit Sanktionen), die die Selbstbestimmung einschränken
z.B. Essenszeiten sind so strikt einzuhalten, dass Freizeitaktivitäten nicht möglich sind
- Mitentscheidungsrecht vorenthalten
z.B. starke Beeinflussung ohne Rücksicht auf Wünsche ausüben
- Informationen vorenthalten
z.B. mit der Begründung: „Die verstehen das eh nicht.“
- Kultur des „über andere sprechen“ im abwertenden oder diskretionsverletzenden Sinn
z.B. Gespräche über Personen mit Unterstützungsbedarfen im Beisein Dritter (Missachtung des Datenschutzes), respektlose, herablassende Sprache wie z.B. unaufgefordertes „Duzen“, Ironie, „Nachäffen“ von Klient*innen, Bevormundung, Sprechverbot, sich nicht um Verständlichkeit bemühen (Fachsprache verwenden)
- Ungeeignete Wohnzuteilung, z.B. zu laute, zu schwache oder zu starke Gruppe
- Ungeeignete Wohn- und Arbeitsräume, z.B. Treppen, zu enge Räume
- Keine Auswahlmöglichkeiten anbieten, z.B. monotone Tagesabläufe, Förder- und Betreuungsangebote
- Diensterteilung der Mitarbeiter*innen ohne ausreichenden Bezug zu individuellen Unterstützungsbedürfnissen

6.4 Sexuelle Gewalt

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebberts	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebberts 2023-02-13	Seite 6 von 24



Zu dieser Gewaltform gehört nicht nur die psychische und physische Ausübung von Macht zur Befriedigung eigener sexueller Bedürfnisse, sondern auch Handlungen, die die sexuelle Selbstbestimmung einschränken oder die sexuelle Integrität einer Person verletzen.

- Nicht-Einhalten der Intimsphäre
z.B. Eintreten in Privaträume ohne Anklopfen, Waschungen im Intimbereich bei offener Tür, unreflektierter Einsatz von Inkontinenzmitteln, keine Beachtung des Geschlechts bei Einsatz der Mitarbeiter, obwohl dies möglich wäre
- Vorenthalten von angemessener sexueller Aufklärung, z.B. gezielte Fehlinformation wie „vom Masturbieren kriegt man Pickel“
- Verhinderung des Auslebens der Sexualität. z.B. Besuchsverbot für Männer in Zimmern von Frauen
- Das Thema Beziehung und Sexualität vermeiden, obwohl der Bedarf vorliegt
- Unterbinden von Beziehungen, z.B. generelle Kontaktverbote
- Anzügliche Bemerkungen, z.B. „Anmachsprüche“
- Sexuelle Übergriffe: Belästigung, Nötigung, z.B. zufällig wirkende aber gezielt herbeigeführte Berührungen an Brüsten
- Sexueller Missbrauch, Vergewaltigung

7. Freiheitseinschränkende- und entziehende Maßnahmen

Wird die Bewegungsfreiheit einer Person gegen ihren Willen oder ohne ihre Einwilligung eingeschränkt, handelt es sich um eine freiheitsentziehende Maßnahme nach §1906 Abs.1 und 4 BGB.

Die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. ist gemäß § 9 Abs. 4 WTG dazu verpflichtet zu dokumentieren, dass und wie sie die Anforderungen an den Betrieb der Einrichtung erfüllt. Dies umfasst unter anderem den § 28 der Durchführungsverordnung zum WTG (DVO-WTG) auch die Dokumentation der Durchführung von freiheitseinschränkenden und –entziehenden Maßnahmen (FEM) und die Angabe des für die Anordnung der Maßnahme Verantwortlichen.

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Lebenshilfe freiheitseinschränkende und –entziehende Maßnahmen (FEM) vorrangig ablehnt und diese nur zum eigenen Schutz des Klienten der Klientin eingesetzt werden, wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. ist als Betreiber von Besonderen Wohnformen (stationären und intensiv ambulant betreuten Einrichtungen) der Behindertenhilfe in besonderer Weise dazu verpflichtet, die Menschenwürde und Freiheitsrechte des Bewohners zu schützen, Gefahren von ihm abzuwenden und für seine körperliche Unversehrtheit sowie die körperliche Unversehrtheit Dritter zu sorgen.

Bevor auf die Umsetzung von FEM hingewirkt wird, liegt der Fokus zunächst darauf, eine Abwendung von Gefahren mit geeigneten Hilfsmitteln umzusetzen, die nicht unter den Begriff Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) fallen und eine mögliche Alternative bieten.

Bei einem Großteil der Betroffenen kann damit das Ziel, z. B. die Sturzprävention oder die Vermeidung schlimmer Sturzspätfolgen, bereits erreicht werden.

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 7 von 24



Sind dennoch Freiheitsentziehende Maßnahmen notwendig, müssen sie amtsrichterlich genehmigt sein und den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

Das Konzept findet sich im Angang wieder.

8. Risikoanalyse

Im Jahr 2018/2019 wurden die damaligen Mitarbeiter im Bereich Gewaltprävention in mehreren Gruppen geschult und setzten sich anhand von Fallbeispielen mit dem Thema Gewaltprävention auseinander. Im Jahr 2019 und 2020 gab es für einige Mitarbeiter*innen zwei Schulungen zum Thema Deeskalation durch einen Beauftragten der Polizei Unna. In der Zeit von Corona wurden keine Mitarbeiter durch externe Gewaltbeauftragte, sondern nur intern innerhalb der Teams begleitet und geschult. Im Jahr 2022 wurden alle Mitarbeiter*innen Online geschult, um dann ein Zertifikat, dass sie die Schulung durchgeführt hatten, zu erhalten, welches der Einrichtungsleitung vorgelegt werden musste.

Im November 2022 hat die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. Herrn Dr. Leifeld als Gewaltschutzbeauftragten verpflichtet. Dr. Leifeld ist anerkannter Deeskalation-Trainer. Es gab eine gemeinsame Sitzung mit Herrn Dr. Leifeld und Vertretern aus dem Vorstand, dem Leitungsteam, bestehend aus Personen der besonderen Wohnformen, dem ambulant unterstützenden Wohnen, dem Familienunterstützenden Dienst und dem Betriebsrat. Während der Sitzung wurde der Bedarf zum Thema Gewaltschutz aus Sicht der Akteure abgefragt. Dabei wurden Fortbildungswünsche zu unterschiedlichen Themen geäußert. Der Schwerpunkt des Bedarfs liegt nach Angaben der Führungskräfte und den Mitarbeiter*innen in der Stärkung unterschiedlicher „schwieriger“ Gesprächs- und Umgangssituationen. Dabei wurden Emotionalität, Konfliktpotential und Grenzüberschreitungen als „schwierig“ benannt. Wichtig war allen das Thema Gewalt noch mehr in den Vordergrund des eigenen und gemeinsamen Handelns zu stellen.

Konfliktpotentiale wurden in Bereichen wie Umgang unter und mit Kolleg*innen, in Gesprächen mit Angehörigen, oder den Werkstätten wahrgenommen.

Als emotional belastende Situationen wurden hier Beispiele wie Themen zur Impulskontrolle, Traumatisierung, bedrohliche Situationen und Gespräche im Rahmen von Sterbebegleitung benannt.

In den bisher durchgeführten Deeskalationsschulungen im Jahr 2018, 2019 und 2020 sowie in Gesprächen in Teams, insbesondere nach den Filmen durch das „Team Wallraf“, sind Beispiele in die Risikoanalyse eingeflossen. Sie zeigen, dass es eine Grauzone zum Thema Gewalt im Arbeitsalltag gibt. Die Mitarbeiter*innen signalisieren weiterhin ein großes Bedürfnis nach Klärung und Besprechung konkreter Fälle.

Wann und wo kann Gewalt auftreten:

Mitarbeiter*innen benannten folgende Punkte als **Gefahrenpotenzial** für mögliches Auftreten von Gewalt:

Hohe Erwartungen

Der Umstand, den eigenen Erwartungen an die zu leistende Arbeit gerecht werden zu wollen sowie den Erwartungen der Klient*innen zu entsprechen, die z.B. bestehen aus:

- der Erfüllung von Grundbedürfnissen (Essen, Trinken, Sicherheit)

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 8 von 24



- Beschäftigung und Tagesstruktur
- guten Beziehungen zu Bezugspflegepersonen
- Bedürfnis nach Privatsphäre und angemessener Selbstbestimmung

Darüber hinaus erleben Mitarbeitende, dass die eigene Arbeit von Angehörigen und oder Vorgesetzten beobachtet und bewertet wird.

Zusammenarbeit mit Angehörigen

Angehörige haben im Zusammenleben mit ihren Kindern, später Erwachsenen, eigene Erziehungsmethoden und Erfahrungen gemacht. Für Mitarbeitende sind viele Verhaltensweisen, Wünsche oder Erwartungen der Angehörigen nicht immer umzusetzen. Der Klient bzw. die Klientin erlebt sich, sein bzw. ihr Leben in einer neuen Umgebung, mit anderen Menschen anders als es früher zuhause war. Hier müssen die Veränderung der Personen, ihre Entwicklung und die daraus entstehenden Wünsche bzw. andere Verhaltensweisen gut begleitet werden. Eltern und Angehörige hier zu sensibilisieren bzw. Vertrauen zu vermitteln, ist eine der vielen Aufgaben der Mitarbeitenden. Mitarbeiter und Mitarbeiter*innen möchten ihren Betreuten Schutz und Sicherheit in ihrem neuen Zuhause bieten.

Gefühlte Arbeitsbelastung

Die Klient*innen benötigen oft durch den Umfang ihrer benötigten Unterstützung sowie psychische Beeinträchtigungen neben der körperlichen Pflege auch Hilfe und Begleitung bei der Bewältigung ihres Alltags. Dies kann dazu führen, dass die Arbeitsbelastung groß ist. Bei gefühlter Arbeitsbelastung macht der „Stress in unserem Kopf“, wenn wir darüber nachdenken, diese noch größer. Um diesen Stress nicht entstehen zu lassen, sollte gefühlte Arbeitsbelastung von Seiten der Mitarbeiter*innen immer angesprochen werden können. Darüber hinaus sollte es Ausgleichsmöglichkeiten geben, siehe Präventionsmaßnahmen (Mitarbeiterfürsorge).

Frustrationserlebnisse

Nach Dollard (US-amerikanischer Psychologe und Sozialwissenschaftler) erhöht Frustration den Erregungszustand eines Menschen. Es führt zu einer Form von Aggression, weil aggressives Verhalten den Erregungszustand wieder in den Normalbereich zurückführen kann.

Aggression (lateinisch aggressiō, abgeleitet von aggredi: sich zubewegen auf; heranschreiten; sich nähern) wird in der Gesellschaft mit negativen, feindseligen Handlungen gleichgesetzt. In der Gestalttherapie wird Aggression dagegen auch positiv, als Erregungszustand beschrieben, den ich benötige, um etwas zu erreichen oder Hindernisse zu bewältigen.

Frustration kann also entweder in die eine oder in die andere Richtung führen. Sie aufzugreifen und positiv zu nutzen ist ein Ziel des vorliegenden Schutzkonzeptes.

Ängste

Ängste haben nicht zuletzt mit Verhaltensunsicherheiten auf Grund von Grauzonen im Berufsalltag zu tun. Grundsätzlich sind Ängste und Unsicherheiten auch Konfliktbeschleuniger. Das bedeutet, sie können dazu führen, dass eine Situation schneller eskaliert.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll dazu beitragen, Grauzonen im Umgang mit den Klienten*innen zu erhellen und dadurch das Auftreten von Ängsten und Unsicherheiten zu verringern.

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 9 von 24



Gewalt gegen Klient*innen:

Als Gefahrenpotenzial für ein mögliches Auftreten von Gewalt **gegen Klient*innen** wurden folgende Punkte genannt:

Machtverhältnisse zu Ungunsten der Klient*innen

Die Mitarbeiter*innen haben gegenüber den zu begleitenden, zu betreuenden, zu pflegenden Menschen in ihrer jeweiligen Rolle eine große Verantwortung und Machtposition. Die Klient*innen befinden sich in einem Abhängigkeitsverhältnis.

- Wird die Privatsphäre so gut wie möglich eingehalten? – Reicht eine Person, um mich zu duschen oder müssen es zwei sein?
- Wird Selbstbestimmung ermöglicht? – Wer bestimmt, was ich esse, anziehe oder mit welchem Duschgel ich dusche?
- Wird Selbständigkeit gefördert? – Gibt es Ziele, Förder- und Maßnahmenpläne, die ein Maximum an Weiterentwicklung in Richtung Selbständigkeit zum Ziel haben?

Aufgezwungene Tagesabläufe

Ein aufgezwungener Tagesablauf wird den Menschen nicht gerecht. Die Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse. Immer zur gleichen Zeit geweckt und gewaschen zu werden, abends einen Tee. Das kann auf der einen Seite Sicherheit und Stabilität bieten, macht auf Dauer manche aber nicht unbedingt glücklich oder zufrieden.

Da ein negatives Grundgefühl Eskalationspotential bietet, gilt es von Seiten der Mitarbeiter*innen eine Gratwanderung zwischen der Erfüllung individueller Bedürfnisse und realistischer Durchführbarkeit im Alltag hinzubekommen.

Fehlende Zuwendung

Zuwendung ist ein Grundbedürfnis. Nicht nur Säuglinge und Kinder brauchen Zuwendung, Ein Mensch ist in jedem Alter darauf angewiesen. Mögliche Auswirkungen fehlender positiver Zuwendung können sein

- Mangelnde körperliche und geistige Entwicklung
- Negatives Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen
- Affektive Störungen wie Depressionen

Ängste als Konfliktbeschleuniger

Grundsätzlich sind Ängste und Unsicherheiten auch Konfliktbeschleuniger, das bedeutet, sie können dazu führen, dass eine Situation schneller eskaliert. Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll dazu beitragen das Auftreten von Ängsten und Unsicherheiten zu verringern. Dies geschieht z.B. durch die Erfüllung des Grundbedürfnisses der Zuwendung.

Nur wenn der Mitarbeiter*in den Klient*innen gegenüber zugewandt ist, kann dieser potenzielle Ängste oder Unsicherheiten erkennen und helfen, diese abzubauen.

Erkrankungen mit erhöhtem Aggressionspotenzial

Es gibt Erkrankungen, bei denen das Aggressionspotential erhöht ist. Das liegt aber eher an den durch die jeweilige Erkrankung entstehenden Gefühlen, wie z.B. Frustration. Auch Erkrankungen, die z.B. mit fehlender Impulskontrolle einhergehen, können schnell zu einem Gewaltrisiko führen. Aus diesen Gründen ist von Seiten der Mitarbeiter*innen besondere Sensibilität und Empathie gefragt, um herausfordernde Situationen zu meistern.

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 10 von 24



9. Richtlinien und Rahmenbedingungen

Entwicklung und Veröffentlichung eines Leitbildes

Das aktuelle Leitbild der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. wurde 2012 erarbeitet. Es enthält ethische Grundaussagen zu Leitgedanken, Werten, Leistung und Qualität, Qualifikation, Klient*innen Orientierung, Öffentlichkeits- und Zusammenarbeit, in Anlehnung an das Grundsatzprogramm der Lebenshilfe Bundesvereinigung.

Gründung einer Arbeitsgruppe zum Thema Gewaltschutz

Für ein alltagstaugliches Gewaltschutzkonzept ist die Partizipation der Mitarbeiter*innen, Klient*innen sowie des Vorstandes und der Beiräte bei der Entwicklung und Umsetzung und des Konzeptes von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund wurde eine „Steuerungsgruppe“ gegründet, zu der Vorstand, Mitarbeiter*innen, Klient*innen sowie Beiräte eingeladen sind. Die Steuerungsgruppe soll die Umsetzung auf den unterschiedlichen Ebenen begleiten.

In diesem Jahr 2023 werden sieben Schulungsblöcke zum Thema Deeskalation durch Herrn Dr. Leifeld für Mitarbeitende der besonderen Wohnformen, dem Ambulant unterstützten Wohnen und dem Familienunterstützenden Dienst mit jeweils 10-13 Personen durchgeführt.

10. Personalauswahl und Personalentwicklung

Wichtige für eine Umsetzung eines Gewaltschutz Konzeptes benötigte Maßnahmen sind:

Für die Koordinierung aller Maßnahmen des Konzeptes wurde 2022 ein Gewaltschutzbeauftragter in Kooperation mit der Lebenshilfe Recklinghausen beauftragt, die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. auf diesem Weg zu begleiten.

Ab 2022 beinhalten alle Stellenausschreibungen eine Formulierung, welche die Haltung der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. zum Gewaltschutz verdeutlicht.

Über die Thematisierung des dargestellten Leitbildes in Vorstellungsgesprächen wird die Haltung potenzieller Mitarbeiter*innen abgeglichen.

Die Mitarbeiter*innen müssen nach § 124 Abs. 2 S. 3,4 SGB IX regelmäßig ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

10.1 Personalentwicklung

Neben explizit berufsbezogenen Möglichkeiten gibt es gerade im Hinblick auf das Thema Gewaltschutz, zum Beispiel beim dem Umgang mit Menschen mit herausforderndem Verhalten, Qualifikationsmaßnahmen mit dem Ziel, Situationen zu deeskalieren, zu entspannen oder Stress zu reduzieren.

- Teamarbeit
- Schulungen

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 11 von 24



- Fallbesprechungen
- Supervision

Zur Haltung der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. gehört es auch, dass Teams, die zusammenarbeiten, sich als feste Arbeitsgruppen verstehen sollen, die gut kooperieren und gemeinsame Ziele verfolgen können. Die gemeinsame Arbeit wird in Teambesprechungen reflektiert. Dabei wird insbesondere die Vermeidung von Gewaltrisiken thematisiert und verbindlich als Handlungsleitlinie geregelt.

Ziel ist eine Arbeit in den Teams, die durch Zusammenhalt, Solidarität und gegenseitige Verantwortungsübernahme gekennzeichnet ist.

10.2 Verhaltenskodex

Die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. erwartet von den Mitarbeiter*innen, dass sie gewalttätiges Verhalten wahrnehmen, "hinschauen" und dies mit den betroffenen Personen sowie, je nach Situation, z.B. mit ihren Vorgesetzten, dem Betriebsrat, dem Mobbingbeauftragten, oder dem Gewaltschutzbeauftragten thematisieren. Hierzu gehört auch ein bewusster Umgang mit Nähe und Distanz einschließlich Körperkontakt. Die Grenzen der Klient*innen und Mitarbeiter*innen, sowie deren Intimsphäre sind immer zu akzeptieren. Mitarbeiter*innen müssen sensibel auf nonverbale Signale achten, wenn die Klient*innen nicht kommunizieren können. Der Träger erwartet von den Mitarbeiter*innen, dass sie sich bewusst mit dem Thema Gewalt auseinandersetzen und ihr eigenes Handeln im Kontext Gewalt reflektieren.

Die Führungskräfte der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. zeigen grundsätzlich eine aktive Haltung, wenn es darum geht, Themen im Kontext von Gewalt anzusprechen.

10.3 Strukturen

Organisationen wie die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. können aufgrund ihrer „Arbeitsstruktur“ (Arbeit mit Menschen, Strukturen im Alltag usw.) Potenzial für strukturelle Gewalt beinhalten. Daher gehört es zu Aufgaben eines Gewaltschutzbeauftragten die Strukturen regelmäßig auf entsprechende Aspekte zu überprüfen. Dazu gehören zum Beispiel die folgenden Fragen:

- Ist transparente und offene Kommunikation auf allen Ebenen möglich?
- Gibt es eine barrierefrei zugängige Beschwerdestelle, die allen Klient*innen, Mitarbeiter*innen sowie Angehörigen und Beiräten bekannt ist?
- Sind den Klient*innen und Mitarbeiter*innen darüber hinaus auch unabhängige/externe Beschwerdestellen bekannt?

Neben den Klient*innen, den Mitarbeiter*innen, den Angehörigen und Beiräten sind die Leitung, die Personalabteilung, der Betriebsrat, das zukünftige Mobbing – Interventionsteam sowie der Gewaltschutzbeauftragte mit dem Thema Gewaltvermeidung sowie einem würdevollen Umgang miteinander befasst.

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 12 von 24



Bei entsprechenden Vorkommnissen, z.B. Mobbing oder sexualisierter Gewalt, wissen die Mitarbeite*innen und Klient*innen wer zuständig ist und wer intern oder auch extern angesprochen werden kann. Hierfür wird aktuell eine Netzwerkliste erstellt und regelmäßig auf Aktualität überprüft.

11. Öffentlichkeitsarbeit

Die Leitbilderweiterung zum Thema Gewalt wird, sobald die neue Internetseite fertiggestellt ist, veröffentlicht. Auch die Einrichtung der Stelle eines Gewaltschutzbeauftragten zeigt, dass die Lebenshilfe Kreis Unna e.V. offensiv und präventiv mit dem Thema Gewalt und allen damit verbundenen Problemen umgeht.

Potenziell auftretende Probleme werden nicht tabuisiert, sondern zunächst intern und wenn nötig auch durch externe Hilfe, zum Beispiel in Form einer Fallbesprechung bearbeitet (Supervision).

Die Idee zur Ausbildung eines zukünftigen Mobbing – Interventionsteams, zwei weitere Mitarbeiter*innen werden geschult, zeigt ebenfalls einen offenen Umgang mit dem Thema Gewaltprävention.

12. Die Rolle der Führung

Regelmäßig führt die mittlere Führungsebene Mitarbeitergespräche, in denen unter anderem die Risiken von Gewalt und entwürdigendem Verhalten in der täglichen Arbeit mit den Klient*innen als „Frühwarnsystem“ thematisiert wird. Darüber hinaus werden in diesen Gesprächen Stressfaktoren besprochen, die dazu führen könnten, dass alltägliche Situationen eskalieren. In den Mitarbeitergesprächen werden auch langjährige Mitarbeiter*innen mit ihrer Haltung zum Thema Gewalt konfrontiert.

Wenn nötig finden anlassbezogene Kritik- oder Konfliktgespräche statt.

Auch Überlastungsanzeigen werden als mögliche Indizien für Gewaltprobleme wahr- und ernstgenommen.

Grundsätzlich sind alle Führungskräfte offen für Mitarbeiter*innen und Klient*innen, wenn diese das Bedürfnis haben, Situationen anzusprechen, die aus ihrer Sicht gewalthaltig oder gewalttätig sind oder potenzielle Gewaltrisiken beinhalten.

Die Führungskräfte helfen bei der Klärung der Sachverhalte und weisen auf weitere mögliche Ansprechpartner*innen, z.B. auf das zukünftige Mobbing - Interventionsteam hin. Bei Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende ist es Aufgabe der Führungskräfte Grenzen zu setzen und wenn nötig, arbeitsrechtliche Konsequenzen auszusprechen. Auf diese Weise setzen auch die Führungskräfte ein klares Zeichen gegen Gewalt in der Lebenshilfe Kreis Unna e.V.

Supervisionen, kollegiale Beratung und Coaching zur Etablierung einer Reflexionskultur

Um die tägliche Arbeit auch in herausfordernden Situationen zu ermöglichen und die Mitarbeiter*innen mit Schwierigkeiten nicht allein zu lassen, finden über die Teamsitzung hinaus Supervisionen, kollegiale Beratungen oder Coachings statt. Durch diese Maßnahmen soll möglichen Überlastungen entgegengewirkt werden.

Einbeziehung der Klient*innen

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 13 von 24



Die Klient*innen werden an dem Prozess der Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes direkt beteiligt. Damit dies erfolgen kann, wird das Konzept formuliert und den Klient*innen vorgestellt. So soll eine Partizipation an der Gestaltung der Alltagsbedingungen, den Abläufen und den jeweiligen Hausregeln ermöglicht werden. Darüber hinaus findet regelmäßig eine Befragung von Klient*innen in Bezug auf den Gewaltschutz statt, und die Klient*innen werden zum Thema Gewalt, eigenen Grenzen und Grenzen anderer angemessen geschult. Eine Ausarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes in Leichter Sprache erfolgt in Jahr 2023/2024.

13. Sexualisierte Gewalt

Überall da, wo Menschen miteinander in Kontakt kommen, kann es zu Grenzüberschreitungen bzw. Formen sexualisierter Gewalt durch Erwachsene, Kinder und Jugendliche kommen. Es ist wichtig, damit sensibel, transparent und reflektiert umzugehen, um solche Fälle zu verhindern. Ein erster wichtiger Schritt ist es, zwischen Grenzverletzungen, sexualisierten Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt unterscheiden zu können.

Sexualisierte Gewalt bedarf einer klaren Sprache, um sie greifbar zu machen. Es beginnt mit dem Begriff selbst, der sich aus der Fachwelt heraus als Alternative zum strafrechtlich verwendeten Begriff des „sexuellen Missbrauchs“ entwickelt hat. Im Unterschied zum Missbrauchsbegriff markiert „sexualisierte Gewalt“ den Subjektstatus von Betroffenen, die nicht wie Objekte sexuell miss- und damit indirekt auch legitim gebraucht werden können. Diese Begriffsklärung ist sehr wichtig, sie entzieht Tätern und Täterinnen die Rechtfertigungsstrategie für ihre Taten und weist deutlich auf deren Verantwortung als Gewaltausübende hin.

Im Gegensatz zum Begriff „sexueller Missbrauch“ beschreibt der Begriff „sexualisierte Gewalt“ den Machtmissbrauch, der im Vordergrund steht, und distanziert sich von der gesellschaftlich immer noch weit verbreiteten Annahme, es handele sich meist um unkontrollierbare sexuelle Triebe.

Unter sexualisierter Gewalt ist jede sexuelle Handlung zu verstehen, die an oder vor einem Kind, Jugendlichen oder Erwachsenen entweder gegen seinen oder ihren Willen vorgenommen wird oder der die betroffene Person zum Beispiel aufgrund körperlicher oder geistiger Behinderung nicht wissentlich zustimmen kann.

Grenzüberschreitungen finden im Arbeitsalltag oft unabsichtlich statt und sind in die Kategorie „unprofessionelles Verhalten“ einzuordnen.

Sexualisierte Gewalt dagegen wird nie spontan oder „aus Versehen“ ausgeübt. Sexualisierte Gewalt ist eine geplante Handlung.

Für Menschen mit physischen, psychischen und kognitiven Einschränkungen oder ausgeprägten sozialen und emotionalen Schwierigkeiten, besteht ein erhöhtes Risiko, das Ziel von sexualisierter Gewalt zu werden. Dies gilt auch für unsere Klient*innen. Zur Sensibilisierung und um die Klient*innen auch diesbezüglich schützen zu können, werden aus allen Bereichen der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. Mitarbeiter*innen zum Thema sexualisierte Gewalt fortgebildet. Darüber hinaus werden im Jahr 2023 Fortbildungen für die Klient*innen zur sexuellen Selbstbestimmung und Selbstbehauptung konzipiert.

14. Präventionsmaßnahmen

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 14 von 24



Die Leitungsebene schafft durch geeignete Strukturen optimale Voraussetzungen für eine wirksame Prävention. Die Handlungskompetenzen dazu gibt es auf allen Ebenen.

14.1 Ebene Leitung

- Enttabuisierung des Themas Gewalt durch Einführung und Fortschreibung des vorliegenden Konzeptes
- Meldepflicht bei Gewaltübergriffen und bei Verdacht auf Übergriffe einführen
- Festlegen von Maßnahmen bei Gewaltanwendung
- Weiterbildung und Schulung zum Thema Gewalt, Deeskalation, Prävention und ggf. Sexualität anbieten
- Gewaltprävention als festen Bestandteil bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter aber auch laufend (z.B. als festen Tagesordnungspunkt in Teamsitzungen) beachten
- Nachhaltigkeit (Reflexion, Überprüfung getroffener Maßnahmen nach Vorfällen, Dokumentation sicherstellen z.B. zur rechtlichen Absicherung aber auch als Grundlage für systematische Auswertungen)
- Beachtung von Aspekten der Arbeitssicherheit (Gefährdungsbeurteilungen, Meldung von Gewaltvorfällen als Arbeitsunfall, ...)
- Einrichten einer internen Vertrauensstelle für Menschen mit Behinderung und Personal (Einbezug des Betriebsrats)
- Fachspezifisch ausgebildetes Personal beschäftigen – Achtsamkeit bei der Personalauswahl ist gegeben
- Offene Kommunikation und konstruktiven Umgang mit Kritik und Konflikten fördern
- Die Befähigung der Menschen mit Behinderung fördern, ihre Bedürfnisse und Anliegen auszudrücken
- Erstellen, dokumentieren und regelmäßiges kritisches Überprüfen von Betreuungsvereinbarungen bei notwendigen autonomieeinschränkenden Maßnahmen
- Zusammenarbeit mit und Transparenz gegenüber gesetzlichen Vertretern und Angehörigen gewährleisten

Bis Ende 2023 durchlaufen alle Mitarbeiter*innen der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. eine 2-tägige Fortbildung zum Thema Deeskalation.

14.2 Ebene Bewohner

- Pflegen eines respektvollen Umgangs miteinander und mit den Betreuern
- Respektieren der Grenzen des Gegenüber (ein Nein ist ein Nein)
- Respektieren der Hausordnung und der Gruppenregeln
- Ausüben eines angemessenen Mitspracherechts
- Bekanntmachen, an wen sie sich Bewohner bei Problemen wenden können
- Einbezug der Beiräte z.B. bei Maßnahmen der Prävention, z.B. Aufklärung neuer Bewohner über Gewaltprävention, Ansprechpartner und „Beobachter in Alltag“, gemeinsame Entwicklung einer Informationsbroschüre zum Thema Gewaltprävention in einfacher Sprache, fester Punkt in Beiratstreffen und ggf. der jährlichen Nutzerversammlung
- Selbstbehauptungsschulungen anbieten
- Sexuelle Selbstbestimmung fördern

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 15 von 24



15. Interventionen und Maßnahmen bei Gewaltvorfällen

Gewaltvorfälle sind trotz präventiver Maßnahmen nicht auszuschließen. Kompetentes Handeln in der Situation, professionelle Bearbeitung des Vorfalls und Transparenz werden durch die folgenden Maßnahmen gewährleistet:

15.1 Bei Gewalt von Menschen mit Behinderung untereinander

- Deeskalation
- Situative Interventionen, wobei Opferschutz und Opferhilfe im Vordergrund stehen
z.B. Räumliche Trennung der Betroffenen, wenn möglich klärendes Gespräch, Konfliktlösungsansätze suchen
- Dokumentieren
- Information an Vorgesetzten
- Informationen an gesetzlichen Vertreter
- Gegenseitige Information der beteiligten Einrichtungen
- Je nach Schweregrad des Vorfalls Wiedergutmachung und Entschuldigung oder Sanktionen (Verwarnung, Kündigung, Aufnahme in der Psychiatrie)
- Nachbearbeitung mit den Beteiligten: Opferhilfe (Begleitung in der Aufarbeitung, Erhöhen der Sensibilität), alternative Handlungsmöglichkeiten für und mit dem Täter ausarbeiten und üben, Interventionen des Personals reflektieren und überprüfen.
- Präventive Maßnahmen im Team auf Basis der systemischen Analyse des Vorfalls erarbeiten (Gründe, Auslöser, Reaktionen, eventuellen Verstärker, alternative Handlungsmöglichkeiten) und Frühwarnzeichen eruieren.

15.2 Bei Gewalt von Menschen mit Behinderung gegenüber Mitarbeitern

- Bei drohender Gewalt: nach Möglichkeit deeskalieren
- Sich schützen, sich befreien
- Hilfe herbeiführen
- Situative Interventionen
- Auf Distanz gehen, Grenzen setzen
- Wenn möglich: Situation beruhigen lassen und klärendes Gespräch führen
- Information an Vorgesetzten und eventuellen Einbezug von Bereichsleitung
- Informationen an gesetzlichen Vertreter
- Bei Bewohnern: Information an den anderen Bereich
- Weiteres Vorgehen festlegen: Je nach Schweregrad des Vorfalls Wiedergutmachung und Entschuldigung oder Sanktionen (Verwarnung, Freistellung von der Arbeit, Kündigung bei schweren und/oder wiederholten Vorfällen, Aufnahme in die Psychiatrie)
- Dokumentieren
- Nachbearbeitung des Vorfalls: Opferhilfe (Unterstützung in der Aufarbeitung), eigene Rolle im Geschehen sowie Interventionen reflektieren und überprüfen
- Präventive Maßnahmen im Team auf Basis der systemischen Analyse des Vorfalls erarbeiten (Gründe, Auslöser, Reaktionen, eventuellen Verstärker, alternative Handlungsmöglichkeiten) und Frühwarnzeichen eruieren.

15.3 Bei Gewalt von Mitarbeitern gegenüber Menschen mit Behinderung

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 16 von 24



Autonomieeinschränkende Maßnahmen werden nur angewendet, wenn alle anderen Maßnahmen keine Wirkung zeigen. Sie werden in einer Betreuungsvereinbarung festgelegt, dokumentiert und regelmäßig auf ihre Notwendigkeit kritisch überprüft.

Situative Gewaltanwendungen wie z.B. bei Abwehr von Aggressionen oder zum Schutz von Menschen mit Behinderung werden den direkten Vorgesetzten unmittelbar gemeldet. Dieser entscheidet über die Weitermeldung des Vorfalls an GF und den geschäftsführenden Vorstand. Die gesetzlichen Vertreter werden informiert. Die Leitung wird bei der Nachbearbeitung des Vorfalls und der Ausarbeitung von präventiven Maßnahmen einbezogen.

Strukturelle und psychische Gewaltanwendungen, die aus der Grundhaltung eines Mitarbeiters entstehen, werden durch den direkten Vorgesetzten angesprochen, der sofort die Einrichtungsleitung, ggf. Geschäftsführung informiert. Die Vorfälle werden gemeinsam reflektiert und entsprechende Maßnahmen und Zielsetzungen werden eingeleitet. Falls diese Zielsetzungen nicht erreicht werden, werden Konsequenzen verordnet.

Bei schweren physischen und physischen Gewaltanwendungen und bei sexuellen Übergriffen und Missbrauch erfolgen unmittelbar Sanktionen:

- Freistellung bis zur Abklärung des Geschehens
- Bei Bestätigung der Vorfälle: fristlose Kündigung
- Rechtliche Schritte werden eingeleitet
- Die Meldepflichten gegenüber den Aufsichtsbehörden werden eingehalten

Opferhilfe und Opferschutz stehen im Vordergrund. Wir verpflichten uns zu bedingungsloser Transparenz gegenüber Betroffenen und ihren gesetzlichen Vertretern.

16. Fortbildung sexuelle Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt

Bei sexueller Gewalt von Menschen mit Behinderung wird der gleiche Ablauf wie in den vorher beschriebenen Punkten eingehalten. Die Bearbeitung der Vorfälle wird spezifisch an der Problemstellung angepasst.

Insbesondere im Bereich der sexualisierten Gewalt belegen Studien, dass Jungen und Mädchen bzw. Männer und Frauen mit Behinderung in einem weit höheren Umfang betroffen sind als Menschen ohne Behinderung. Um hier zu sensibilisieren und unsere Klient*innen so gut wie möglich zu schützen, werden die Mitarbeiter*innen der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. zu diesem Thema geschult. Die Fortbildung enthält folgende Bausteine:

- Grenzverletzungen, sexualisierte Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt unterscheiden können
- Prävention für Klient*innen der Lebenshilfe Kreis Unna e.V.
- Sexuelle Selbstbestimmung und Selbstbehauptung
- Vorgehen bei Verdacht von sexualisierter Gewalt
- Umgang mit von sexualisierter Gewalt betroffenen Menschen
- Nähe und Distanz im professionellen Alltag
- Intervention, Prävention und Hilfen für von sexueller Gewalt betroffenen Menschen
- Strafrechtliche Bestimmungen

Mitarbeiterfürsorge

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 17 von 24



Zur Fürsorge gehört nicht nur der Schutz vor Gewalt oder Mobbing, sondern auch die Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen.

Zu den Prozessbeteiligten gehört der Betriebsrat. Mit ihm werden Instrumente wie Zufriedenheitsbefragung und Mitarbeitergespräche erarbeitet und ausgewertet.

Weitere Maßnahmen können Angebote zu verschiedenen gesundheitsfördernden Themen in Kooperation mit der AOK Unna zukünftig konzipiert, die, wenn es passt, für Mitarbeiter*innen und ggf. Klient*innen inklusiv durchgeführt werden könnten:

- Entspannung
- Bewegung
- Achtsamkeit

17. Handlungsabläufe: Wen spreche ich an?

Klare Abläufe bieten Sicherheit und Transparenz. Gerade wenn es um Verdachtsfälle oder Gewaltmeldungen geht, sind viele Menschen verunsichert, weil sie nicht wissen, was zu tun ist. Deshalb entwickelt die Kreis Unna e.V. in diesem Jahr 2023 verschiedene Maßnahmenpläne für die unten aufgelisteten Situationen:

- bei Verdachtsfällen oder Gewaltanwendung von Seiten der Mitarbeiter*innen
- bei Verdachtsfällen oder Gewaltanwendung von Seiten der Klient*innen
- bei Verdachtsfällen oder Gewaltanwendung von Seiten der Angehörigen
- bei Verdachtsfällen oder Gewaltanwendung durch Außenstehende
- bei Verdachtsfällen oder Gewaltanwendung durch Vorgesetzte

18. Präventionsangebote

Mit den Klient*innen wurde an verschiedenen Bewohnerabenden 2022 besprochen und geübt, wie diese sich Hilfe holen können und an wen sie sich wenden müssen, besprochen. Handlungen durch andere Personen, die einem unangenehm vorkommen oder Angst verursachen, sollen sofort den jeweiligen bekannten Weg wählen bzw. der entsprechenden Person/Mobbingteam gemeldet oder angesprochen werden. Diese Maßnahmen werden in leichter angemessener Sprache durchgeführt und müssen nicht zwingend als Training durchgeführt werden. Kleine Impulse können auch über andere Medien gesetzt werden. Folgende Themenfelder werden für die Präventionsmaßnahmen berücksichtigt:

Gewalt erkennen

Hier geht es darum, zu erkennen, was Gewalt ist, wo Gewalt anfängt und wo persönliche Grenzen sind. Mit den Klient*innen wird in angemessener Form die grundsätzliche Haltung der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. zum Thema Gewaltschutz besprochen und weiterentwickelt.

Grenzen gewaltfrei setzen/ Selbstbehauptung

Auf der Grundlage einer gemeinsamen Vorstellung von Gewalt und Gewaltschutz lernen die Klient*innen in auf sie abgestimmten Trainings Methoden kennen, um gewaltfrei Grenzen zu setzen

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 18 von 24



und sich selbst zu behaupten. Dazu gehört auch, dass sie wissen, wo sie im Bedarfsfall intern oder extern Unterstützung bekommen.

Sexuelle Selbstbestimmung

Den Klient*innen der Lebenshilfe Kreis Unna e.V. wird vermittelt, dass jeder Mensch das Recht hat, über seine Sexualität frei zu bestimmen und vor Übergriffen oder Sexualdelikten geschützt zu werden. Das gilt auch für Menschen mit Behinderung. Das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung wird als Abwehrrecht interpretiert. Auf keinen Fall gibt es ein Recht, unter Berufung auf die eigene sexuelle Selbstbestimmung das Recht anderer auf sexuelle Selbstbestimmung zu verletzen.

19. Meldepflicht/Vertrauensperson

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, jegliche Art von Gewalt dem **Vorgesetzten** zu melden, sowie einen Meldebogen auszufüllen und an den entsprechenden Stellen weiterzuleiten. In gravierenden Fällen wird der Vorstand durch die Geschäftsführung/Einrichtungsleitung umgehend informiert und einbezogen.

Bei Vermutungen oder Verdacht auf Gewalt durch Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, sich an eine Vertrauensperson (Betriebsrat, Beratergremium oder Gleichstellungsbeauftragte) zu wenden. Diese macht Abklärungen und wenn die Vermutungen oder der Verdacht sich bestätigen, wird umgehend eine Meldung an GF und Vorstand gemacht und die notwendigen Maßnahmen eingeleitet.

Die Bewohner können sich an die Vertrauenspersonen wenden, wenn sie sich belästigt oder ungerecht behandelt fühlen, oder Opfer von Übergriffen sind und dies nicht mit ihrem Bezugsbetreuer besprechen können und/oder wollen.

Berechtigte Vermutungen und bestätigte Gewalt können nicht vertraulich behandelt werden

Absichtliche falsche Anschuldigungen werden sanktioniert. Meldepflichtige Vorkommnisse werden der WTG-Behörde, dem Landesdatenschutzbeauftragten, den Ordnungsbehörden und ggf. auch dem Landschaftsverband Westfalen Lippe weitergeleitet.

20. Qualitätsmanagement

- Neue Mitarbeiter werden im Anstellungsverfahren auf unsere Grundhaltung hingewiesen und erhalten mit dem Anstellungsvertrag das Konzept „Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt“.
- Die gesetzlichen Vertreter werden über die oben erwähnten Konzepte informiert und haben Einblick. Bei Neueintritten wird im Aufnahmeverfahren bereits darauf hingewiesen.
- Die qualitative Überprüfung der Umsetzung des Konzeptes findet stichprobenweise durch einen Beauftragten der Steuergruppe statt und ist ebenfalls Bestandteil der internen Audits.
- Schulungen und Fortbildungen werden regelmäßig durchgeführt / eingeleitet.
- Die Themen der Gewaltprävention und Beschwerdemanagement gehören als regelmäßige Tagesordnungspunkte in Teambesprechungen
- Durchführung regelmäßiger Fallbesprechungen
- Ggf. einen Mitarbeiter als Deeskalationstrainer ausbilden

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 19 von 24



- Dokumentation: Erfassung und Auswertung aller Gewaltvorkommnisse im Rahmen des QM und ggf. Ableiten notwendiger Verbesserungsmaßnahmen.

Anlagen

FEM Konzept

Ansprechpartner

Mobbingbeauftragter: Betriebsrat:	Tel.: 02303 93616 - 14 Tel.: 02303 93616 - 69	
Gewaltschutzbeauftragter: Dr. Andreas Leifeld	Tel.: 0163 3931268	a.leifeld@web.de

Geschäftsführung: Michael Ebbers	Tel: 02303 9361612 Tel: 0172 7478376	
Mobbing Interventionsteam:	Tel.:	

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 20 von 24



Qualitätsmanagement: Marika Wollschläger	Tel.: 02303-93616-18	marika.wollschlaegerlebenshilfe- unna.de
---	----------------------	---

Zuständige Behörde nach WTG (Heimaufsicht):
Kreis Unna – Friedrich-Ebert-Sr. 17, 59425 Unna, Tel 02303-27-0

Zuständiger Sozialhilfeträger:
LWL Münster, 48133 Münster, Postfach, Tel.: 0251 – 591-0

Ombudsmann Kreis Unna
Norbert Zimmering
Mobilnummer 0151 / 23 47 58 66

Hilfetelefon bei Gewalt gegen Frauen
Tel: 0800011 601 6

Frauenhaus, Frauenforum Kreis Unna e.V.
Tel: 02303 778 915 0
Hansastraße 38, 59423 Unna
frauenberatungsstelle@frauenforum-unna.de

Frauen und Mädchenberatungsstelle
Frauenforum Kreis Unna
Hansastraße 38, 59425 Unna
Tel: 02303 82202

Kommissariat für Kriminalprävention und Opferschutz
Tel.: 02303 921-4900
Fax: 02303 921-4999
E-Mail: Kriminalpraevention.unna@polizei.nrw.de
Adresse:
Obere Husemannstraße14
59423Unna

Sexuelle Gewalt:
Kriminalhauptkommissarin Tanja Weber
Tel.: 02303 921 4924
E-Mail: Kriminalpraevention.unna@polizei.nrw.de
Adresse:
Obere Husemannstraße14
59423Unna

Psychologische Beratungsstelle Kreis Unna

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 21 von 24



Claudia Hüsken - Leitung-
Südring 31
59423 Unna
Tel.: 02303/1701 o. 1702
Fax: 02303/257991
Mail: pb@stadt-unna.de

Öffnungszeiten
Montag bis Donnerstag
08.30 - 12 Uhr und 13.30 - 16 Uhr
Freitag
08.30 - 12.30 Uhr
und nach Vereinbarung

Netzwerk gegen Gewalt an Menschen mit Behinderung

Gleichstellungsstelle
Tel: 02303 27-0
Kreis Unna

Weisser Ring

Außenstellenleitung: Reinhard Streibel
Unna
Telefon: 02304/3079148
Mobil: 0157/56156019
Website: unna-nrw-westfalen-lippe.weisser-ring.de
E-Mail: unna@mail.weisser-ring.de

Schwerter Netz für Jugend und Familie

Jägerstraße 5
58239 Schwerte
Tel: 02304 9393 50

Alles Liebe

Filmreihe zu Themen Liebe, Sexualität und Partnerschaft. Sie ist zusammen mit Menschen mit Behinderungen entstanden.

www.medienprojekt-wuppertal.de

Schutz vor sexualisierte Gewalt in Diensten und Einrichtungen

Eine Arbeitshilfe zur Erarbeitung präventiver Strategien und Schutzkonzepte

www.der-paritaetische.de

Leitfaden zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 22 von 24



Diese Checkliste soll Einrichtungen und Dienste dabei helfen, einzelne Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu diskutieren und zu implementieren

www.weibernetz.de

Broschüre: „Niemand darf mir weh´ tun!“

Handreichung zur Prävention sexueller Gewalt in leichter Sprache.

www.caritas.de

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

Unterstützung bei allen Fragen zur Rehabilitation und Teilhabe; Suchmaske für diverse Fachberatungen

Standort Schwerte: 02304 945 310

Standort Kamen: 02307 2689 590

www.eutb-kreis-unna

Bubl als Beschwerdestelle

Was heißt Bubl? BUBL steht für: Bundes-Weite unabhängige Beschwerde-Stelle für die Lebenshilfe.

Was heißt Bundes-Weit?

Das Büro von Bubl ist in Hannover. Trotzdem können Menschen aus ganz Deutschland anrufen. Es ist egal, wo sie wohnen. Bubl ist für alle Lebenshilfen in ganz Deutschland zuständig.

Was heißt unabhängig?

Unabhängig heißt: Bubl gehört **nicht** zur Lebenshilfe. Die Lebenshilfe und Bubl arbeiten zusammen. Bubl muss **nicht** nach den Regeln der Lebenshilfe arbeiten.

Was ist eine Beschwerde-Stelle?

Bei der Lebenshilfe kann es auch mal Probleme geben. Viele Probleme können Sie selbst vor Ort lösen. Manchmal geht das nicht. Dann können Sie sich bei der Beschwerde-Stelle melden. Sie können sich über das Problem beschweren. Eine Beschwerde können unterschiedliche Dinge sein. Zum Beispiel: Eine Frau wird vom Ambulant-Betreutem-Wohnen begleitet. Einer der Mitarbeiter beleidigt sie immer wieder. Er macht sich auch über ihre Behinderung lustig. Die Frau glaubt: Die anderen Mitarbeiter werden mir das nicht glauben. Sie weiß nicht, was sie machen soll.

Deswegen ruft sie bei Bubl an und sagt das.

Zum Beispiel: Eine Mitarbeiterin aus dem Wohnheim stiehlt Bewohnern Geld. Ein Bewohner vom Wohnheim weiß das. Er will es nicht der Wohnheim-Leitung sagen. Deswegen ruft er Bubl an.

Warum nur für die Lebenshilfe?

Bubl ist für alle Menschen der Lebenshilfe.

Zum Beispiel, wenn sie bei der Lebenshilfe:

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 23 von 24



- **leben,**
- **arbeiten,**
- **zur Schule gehen**
- **oder Kinder bei der Lebenshilfe haben.**

Die Lebenshilfe gibt Bubl dafür Geld. Sie findet: Eine unabhängige Beschwerde-Stelle ist wichtig. Die Lebenshilfe möchte durch Bubl besser werden.

Siehe Flyer im Anhang.

Literatur/Quellen

Weibernetz e.V., In 5 Schritten zu einem Gewaltschutzkonzept
Mindeststandards für die Erarbeitung, Kassel Oktober 2021

Eckpunkte Papier zum Gewaltschutz, Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LWL-Sozialdezernent 2021-10

Theo Kienzle, Barbara Paul-Ettliger (2013), „Aggression in der Pflege“

Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe (2012) „Rahmenempfehlung: Prävention von Gewalt in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe“

Forschungs-Bericht 584

Gewalt-Schutz-Strukturen für Menschen mit Behinderungen
Bestandsaufnahmen (Leichte Sprache) 2021

Mehr Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen- Forderungen und verbesserungs-Vorschläge (Artikel 16- Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch (Mai 2022)

Sexual-Aufklärung für Menschen mit Behinderungen

(BZgA- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung) (Köln 2020) Leichte Sprache

Bearbeiter/in:	geprüft:	Erstellt am / zuletzt aktualisiert am:	Version:	Freigabedatum / Freigabe durch:	Seite:
M.Wollschläger	M. Ebbers	2022/11 10.02.2023	01/23	M.Ebbers 2023-02-13	Seite 24 von 24