

# **Konzept zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe**

**gem. § 37a SGB IX**

für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit seelischen,  
geistigen und/ oder körperlichen Behinderungen sowie  
psychisch kranke Menschen

Initiative Integratives Leben e. V.  
Stettiner Straße 15  
47665 Sonsbeck

Tel.: 02838 – 98930  
Fax: 02838 – 989329

E-Mail: [info@ini-nrw.de](mailto:info@ini-nrw.de)

Bürozeiten: Mo. – Do. 8:00 - 16:00 Uhr, Fr. 8:00 - 14:30 Uhr

Stand: Januar 2024

## Inhaltsverzeichnis

1	Leitbild .....	3
1.1	Leitbild der Initiative Integratives Leben e. V. ....	3
1.2	Haltung .....	4
2	Definitionen und Begriffsbestimmungen .....	5
2.1	Formen von Gewalt .....	5
2.1.1	Personale Gewalt .....	8
2.1.2	Strukturelle/ institutionelle Gewalt.....	8
2.2	Stufen der Gewalt (nach Friedrich Glasl) .....	9
3	Risiko- und Potenzialanalyse .....	12
4	Personalmanagement .....	14
4.1	Verhaltenskodex.....	14
4.2	Bewusste Personalauswahl .....	15
4.3	Umgang mit dem Personal.....	15
4.4	Aus-, Fort- und Weiterbildungen .....	16
5	Etablierung einer Reflexionskultur .....	17
6	Beschwerdemanagement.....	18
7	Klärung personelle Zuständigkeiten .....	18
8	Präventionsstrategie.....	19
9	Konkrete Beispiele aus der Praxis.....	20
10	Interventionsstrategie .....	21
11	Kinder und Jugendschutz .....	23
11.1	Umsetzung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung.....	23
11.2	Kinder- und Jugendschutz in der Praxis.....	23
11.3	Verfahren bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung .....	24
12	Kooperationen .....	25

Quellen

Anhang

# 1 Leitbild

## 1.1 Leitbild der Initiative Integratives Leben e. V.

*„Wir wollen die Würde des Einzelnen in seiner Vielfalt schützen, mutig Widerstände überwinden, kreative Wege finden, um JEDE MENGE LEBEN zu ermöglichen.“*

Uns verbindet die Vision eines inklusiven Bildungssystems und einer Gesellschaft der Vielfalt. Als gemeinnütziges Dienstleistungsunternehmen begleiten wir seit 30 Jahren mit mehr als 500 Mitarbeiter:innen Menschen bei ihrer individuellen Entwicklung und ermöglichen unseren Klient:innen selbstbestimmte Teilhabe am Bildungssystem und der kulturellen Gesellschaft. Darüber hinaus unterstützen uns über 100 ehrenamtliche Mitarbeiter:innen bei der Umsetzung unserer gemeinsamen Ziele.

Wir verstehen uns als Wegbegleiter und stehen mit dem

- Fachbereich Inklusionsdienst,
- Fachbereich Außerschulische Hilfen  
(Familienunterstützender Dienst, Freizeit, Ambulant unterstütztes Wohnen, Arbeitsassistenz, Träger Offener Ganztagsangebote, Sozial- und Heilpädagogische Familienhilfe sowie Erziehungsbeistandsschaft, Haushaltsnahe Dienstleistungen)

in über 150 Bildungsinstitutionen (Kindertagesstätten, Schulen, berufsbildenden Schulen und Hochschulen) zur Seite. Unser Wirkungskreis erstreckt sich vom Niederrhein über das Ruhrgebiet bis hin zum Rhein-Kreis-Neuss und den Kreis Viersen sowie über die Städtereionen Krefeld, Mönchengladbach, Meerbusch, Düsseldorf, Velbert und Leverkusen. Der Sitz unserer Zentrale befindet sich in Sonsbeck, unsere Zweigstellen sind in Düsseldorf und Mönchengladbach. Die Initiative Integratives Leben e. V. ist angebunden an den Spitzenverband des Paritätischen.

## 1.2 Haltung

Die Basis unseres Unternehmens und unserer Angebote ist der Mensch in all seiner Individualität. Wir verstehen uns hierbei als starke, vielfältige Gemeinschaft und agieren system- und netzwerkorientiert anhand persönlicher Bedarfe in einer dynamischen Sozialwirtschaft. Wir fühlen uns in der Umsetzung unserer Ziele den UN-Behindertenrechtskonventionen verbunden. Nach §1631 Abs. 2 BGB haben Kinder ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig- dies gilt sowohl innerhalb der Familie, dem persönlichen Umfeld und natürlich auch entsprechend in der Arbeit in der Kindertageseinrichtung. Die Persönlichkeit der Kinder zu unterstützen ist ein wichtiges Bildungsziel gemäß der UN- Kinderrechtskonvention und zum anderen ein Beitrag zur Gewaltprävention. Die UN- Kinderrechtskonvention gilt seit 1992 in Deutschland verbindlich. Mit der Ratifizierung hat sich die Bundesrepublik dazu verpflichtet, die Rechte von Kindern zu achten, zu schützen und zu fördern. Nachfolgend haben wir die wichtigsten Kinderrechte in unser Gewaltschutzkonzept aufgenommen:

1. Kein Kind darf benachteiligt werden.
2. Kinder haben das Recht, bei allen Fragen, die sie betreffen, mitzubestimmen.
3. Kinder haben das Recht darauf, dass ihre Würde geachtet wird.
4. Kinder haben das Recht, wichtige Informationen zu erhalten.
5. Kinder haben das Recht auf Schutz vor Gewalt.
6. Kinder haben das Recht im Krieg und auf der Flucht besonders geschützt zu werden.
7. Behinderte Kinder haben das Recht auf besondere Fürsorge und Förderung.
8. Kinder haben das Recht gesund zu leben.
9. Kinder haben das Recht zu lernen und bei der Entfaltung ihrer Fähigkeiten unterstützt zu werden.
10. Kinder haben das Recht zu spielen, sich zu erholen und künstlerisch tätig zu sein.

Die Leistungsberechtigten, mit welchen wir in unterschiedlichsten Kontexten arbeiten, sind Menschen mit oder mit drohender Behinderung. Unserer Zielgruppe liegen aufgrund individueller Besonderheiten eine spezielle Vulnerabilität und Schutzbedürftigkeit zu Grunde.<sup>1</sup> Als Leistungserbringer besteht nach § 37 Abs. 2 SGB IX die rechtliche Pflicht, ein Gewaltschutzkonzept zum Schutze sowohl der Leistungsberechtigten, des Leistungserbringers sowie Dritter vorzuhalten.

Die Initiative Integratives Leben e. V. sieht es, ergänzend zu der Sicherung der Qualität der Leistungen, als ihre ethische und menschenrechtliche Verantwortung an, entschieden gegen Gewalt einzustehen und Gewalthandlungen jeder Art unbedingt zu vermeiden. Wir agieren bei

---

<sup>1</sup> vgl. Forschungsbericht Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, S. 12

der INI nach dem Nulltoleranz-Prinzip. Das bedeutet, dass Gewalt in jeglicher Form (verbal, physisch, psychisch), von wem auch immer sie ausgeht, nie toleriert wird. Dies kommunizieren wir nach Innen und Außen. Wir bitten und bemühen uns darum, dass jeder Vorfall gemeldet wird, so dass wir uns diesem annehmen, diesen dokumentieren und einen wichtigen Impuls in Richtung Gewaltprävention und -schutz geben und unserer Verantwortung in diesem Kontext nachkommen können. Im Fokus steht stets der Mensch und der Schutz der Menschen vor Gewalt in Form von Gewaltereignissen gegenüber den Leistungsberechtigten, durch andere Leistungsberechtigte, durch das Personal oder durch Dritte. Darüber hinaus bezieht das Konzept differenziert Gewalt- und Tatkonstellationen z. B. herausfordernde Verhaltensweisen gegenüber dem Personal o. Ä. mit ein. Die Perspektive aller am Hilfeprozess beteiligter Akteur:innen wird zur Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes und dessen Fortschreibung einbezogen. Es handelt sich insofern um einen partizipativen Prozess mit direkter Einbindung der Leistungsberechtigten, von Mitarbeiter:innen und speziellen Fachberatungsstellen.

Die Erkenntnisse der Zusammenarbeit für einen umfassenden Gewaltschutz sind in den Strukturen unseres Vereins fest verankert, so dass präventive Maßnahmen ergriffen werden und bei Verdachtsfällen gewaltsamen Umgangs oder bei akuten Gewaltsituationen Handlungssicherheit geboten ist. So wird sichergestellt, dass Gewaltvorkommnissen in jedem Fall konsequent nachgegangen wird. Der offene und bestimmte Umgang als gemeinsames Verständnis unserer Organisation wird in der Praxis gelebt und ermöglicht eine einheitliche Qualität unserer Unterstützungsleistungen.

Gemäß dem Landesrahmenvertrag nach §131 SGB IX Nordrhein-Westfalen, Stand 23.07.2019 in Teil A.7.2.2 Abs. 2 ist vereinbart, dass die Leistungserbringer verpflichtet sind, den Träger der Eingliederungshilfe über besondere Vorkommnisse während der Leistungserbringung unverzüglich zu informieren. Zur Anlage F Meldung besonderer Vorkommnisse (Beispiele für meldepflichtige Ereignisse) wird unter Punkt 10 (Interventionsstrategie) näher eingegangen.

## **2 Definition und Begriffsbestimmungen**

### **2.1 Formen von Gewalt**

Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen und individuell subjektiv verschieden empfunden werden. Dennoch sollte ein klares und einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten innerhalb der Initiative Integratives Leben e. V. darüber bestehen, was Gewalt ist und welche Formen es gibt.

Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Gewalthandlung im Sinne eines Übergriffs oder gar strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist deshalb oft die erste schwierige Herausforderung für die beteiligten Personen.

Um Gewaltereignisse gar nicht erst entstehen zu lassen sollen hier Formen und Auswirkungen von Gewalt möglichst genau voneinander abgegrenzt werden. Dadurch kann u. a. bei einer tatsächlich stattgefundenen Gewalttat eine entsprechende Einordnung vorgenommen und auf das Ereignis angemessen und fachgerecht reagiert werden.

Die Wissenschaft unterscheidet prinzipiell zwischen personaler Gewalt, die direkt von Menschen ausgeübt wird und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Menschen leben, ausgeht.

Nachfolgend werden die unterschiedlichen Formen von Gewalt im Detail beschrieben und anhand eines Schaubilds näher definiert:

- **Physische Gewalt:** Die physische also körperliche Gewalt umfasst alle Formen von körperlichen Misshandlungen- schlagen, schütteln, treten, stoßen, boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, prügeln, verbrennen, mit Gegenständen oder Waffen attackieren. Es ist das gezielte Anwenden von Gewalt, die zu körperlichen Schäden führt oder mit hoher Wahrscheinlichkeit führen kann.
- **Psychische Gewalt:** Die seelische, auf emotionaler Ebene ausgeübte Gewalt ist schwerer zu identifizieren als die physische Gewalt. Das Spektrum psychischer Gewalthandlungen ist jedoch sehr umfangreich. Unter die psychische Misshandlung zählt u.a. Terrorisieren, Belästigung, Isolieren, Ignorieren, soziale Gewalt (z.B. Kontaktverbot zur Familie, Liebesentzug bei Kindern- emotionale Nichtverfügbarkeit), Massive Abwertungen, Ausnutzen, (Feindselige) Ablehnung, Drohungen, Nötigungen, Beschimpfungen, Diffamierungen, Erzeugen von Schuldgefühlen, Überbehütung und Überforderung, Mobbing.
- **Sexuelle Gewalt:** Unter sexueller Gewalt ist jede sexuelle Handlung an/ vor/ mit einem Kind zu verstehen, die gegen seinen Willen passiert oder der es aufgrund körperlicher, seelischer oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Es geht hierbei somit immer um ein Aufdrängen und/ oder Aufzwingen. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs.
- **Vernachlässigung:** Vernachlässigung ist die wiederholte oder andauernde Unterlassung fürsorglichen Handelns durch sorgeverantwortliche Personen. Es erfolgt somit keine Sicherstellung der psychischen und physischen Versorgung des Kindes. Merkmale sind die Unterversorgung, Missachtung und Nichtbefriedigung kindlicher Bedürfnisse. Aufgrund derer kommt es dazu, dass die gesunde geistige und/ oder körperliche Entwicklung gehemmt ist. Mögliche Folgen sind bleibende Schäden, der Tod des Kindes.
- **Übergriffe sonstiger Art:** Übergriffe passieren nicht zufällig, nicht aus Versehen. Verbale Übergriffe sind beispielsweise (an)schreien, ignorieren, bloßstellen, kränkende

Bemerkungen. Zudem zählen zu übergriffigem Verhalten auch z.B. Kinder gegen ihren Willen festhalten, zum Essen zwingen, emotionale und körperliche Demütigungen.

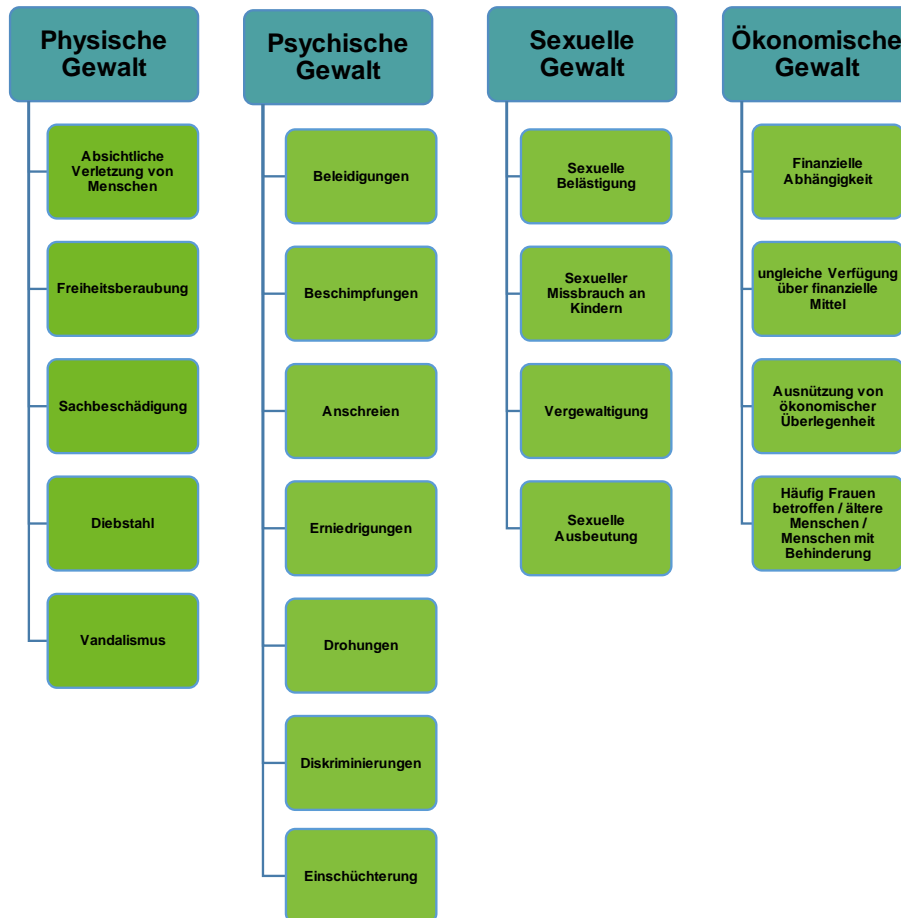
- **Strukturelle Gewalt:** diese Form der Gewalt umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche oder kulturelle Strukturen und Bedingungen, die Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligen. Strukturelle Gewalt geht von gesellschaftlichen Bedingungen aus, unter denen Menschen leben (bspw. alle Formen von Diskriminierung, ungleiche Verteilung von Einkommen und Ressourcen, Bildungschancen und Lebenserwartungen).
- **Sachbeschädigungen:** unter dieser Form der Gewalt versteht man die Zerstörung und Beschädigung fremden Eigentums. Hier muss geprüft werden, ob die Tat vorsätzlich (also absichtlich), fahrlässig (somit aus Unvorsichtigkeit) oder unbeabsichtigt (versehentlich; gedankenlos: zufällig) passiert ist.

## 2.1.1 Personale Gewalt

## 2.1.2 Strukturelle/ institutionelle Gewalt

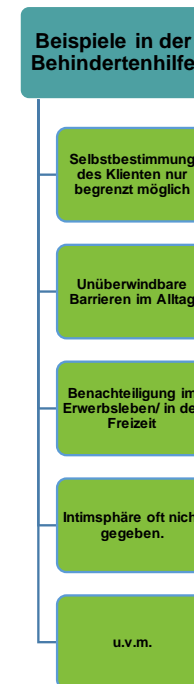
### Personale Gewalt

geht von Tätern aus und äußert sich in physischer oder körperlicher Gewalt und psychischer oder seelischer Gewalt



### Strukturelle Gewalt

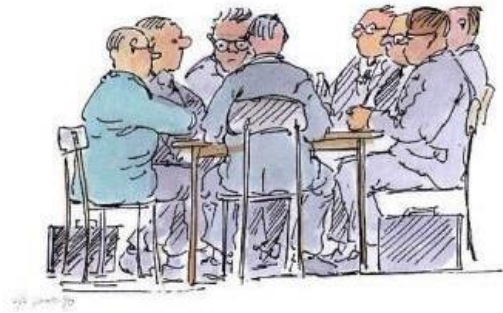
geht nicht von einzelnen Tätern aus, sondern ist die Folge von gesellschaftlichen Bedingungen





## 2.2 Stufen der Gewalt (nach Friedrich Glasl)

Aggression und Gewalt sind meist die Eskalation eines Konfliktgeschehens. Der Konfliktforscher Friedrich Glasl hat ein 9-stufiges Modell zur Beschreibung von typischen Konfliktszenarien entwickelt, das anhand von Phasen deren Dynamik und Eskalation veranschaulicht.



### Stufe 1: Verhärtung

**Erste Spannungen** sind spürbar und werden bewusst, **verschiedene Meinungen** prallen aufeinander, die Fronten können sich verhärten und verkrampfen. Noch ist die Situation harmlos, Meinungsverschiedenheiten sind alltäglich und können durch Gespräche gelöst werden – noch keine Lager- oder Parteienbildung.



### Stufe 2: Polarisierung & Debatte

Die **Meinungsverschiedenheit wird fundamentaler**, die Kontrahenten versuchen den Anderen durch rationale Argumente zu überzeugen und unter Druck zu setzen. **Jeder beharrt auf seinem Standpunkt**, kompromissloses Schwarz-Weiß-Denken und verbale Gewalt setzen ein.



### Stufe 3: Taten statt Worte!

Der **Druck auf den Konfliktpartner** wird erhöht, reden hilft nicht mehr, Taten sind nötig! Die verbale Kommunikation tritt in den Hintergrund, mögliche Gespräche werden frustriert und ergebnislos abgebrochen. Der Kontrahent wird vor vollendete Tatsachen gestellt.



#### Stufe 4: Sorge um Image und Koalition

Die erste Stufe, auf der es nur noch einen Gewinner geben kann. Die **Kontrahenten suchen nach Anhängern und Verbündeten**, Parteien werden gebildet und gegeneinander manövriert.

Imagekampagnen werden losgelassen und böse Gerüchte über die andere Partei verbreitet. **Es geht nicht mehr um die ursprüngliche Sache**, sondern darum, den Konflikt zu gewinnen.



#### Stufe 5: Gesichtsverlust

Die gegenseitigen **Angriffe werden direkt und persönlich**, unmoralische „Schläge unter die Gürtellinie“ beginnen. Wo man nur kann möchte man den Gegner bloßstellen. Der **Verlust der Moral und des gegenseitigen Vertrauens** gehen mit dem Gesichtsverlust einher. Alleine der Anblick des Kontrahenten erzeugt negative Gefühle bis hin zu Ekel.



#### Stufe 6: Drohstrategien

Durch **Drohung und Gegendrohung** versuchen die Konfliktparteien jeweils Oberwasser zu gewinnen. Eine Forderung wird mit einer Bestrafung verschärft und mit dem Beweis der Strafmöglichkeit untermauert (Beispiel: Ein Entführer fordert Geld und droht mit der Ermordung der Tochter, als Beweis schickt er eine Videobotschaft, dass er sie tatsächlich in seiner Gewalt hat). Je glaubwürdiger die Strafmöglichkeit, desto wirksamer die Drohung und desto eher wird der Forderung nachgegeben.



Stufe 7: Begrenzte Vernichtungsschläge  
 Die erste Stufe, in welcher der eigene Schaden in Kauf genommen wird, wenn nur der Schaden des anderen größer ist. **Mit der Menschlichkeit ist es jetzt vorbei**, alle Tricks werden angewendet, um dem Kontrahenten zu schaden. Der Gegner wird nicht mehr als Mensch, sondern als Ding ohne Gefühle wahrgenommen. **Werte und Tugenden treten in den Hintergrund.**



Stufe 8: Zersplitterung  
 Oberstes Ziel ist der **Zusammenbruch des feindlichen Systems**. Die Frontkämpfer werden von ihren Verbündeten und der Versorgung abgeschnürt, lebenswichtige Funktionen werden attackiert bis zur physisch-materiellen, seelisch-sozialen oder geistigen Zerstörung.



Stufe 9: Gemeinsam in den Abgrund  
 Es führt kein Weg mehr zurück, **es kommt zur totalen Konfrontation der beiden Parteien**. Wenn man den Gegner mit in den Abgrund reißen kann, dann springt man. Die **Selbstvernichtung wird in Kauf genommen**. Schäden an der Umgebung bzw. an Nachkommen halten die Kontrahenten nicht mehr von ihrer gegenseitigen Vernichtung ab.

Abb.: [https://nanopdf.com/download/selbsthilfe-in-konflikten\\_pdf](https://nanopdf.com/download/selbsthilfe-in-konflikten_pdf)

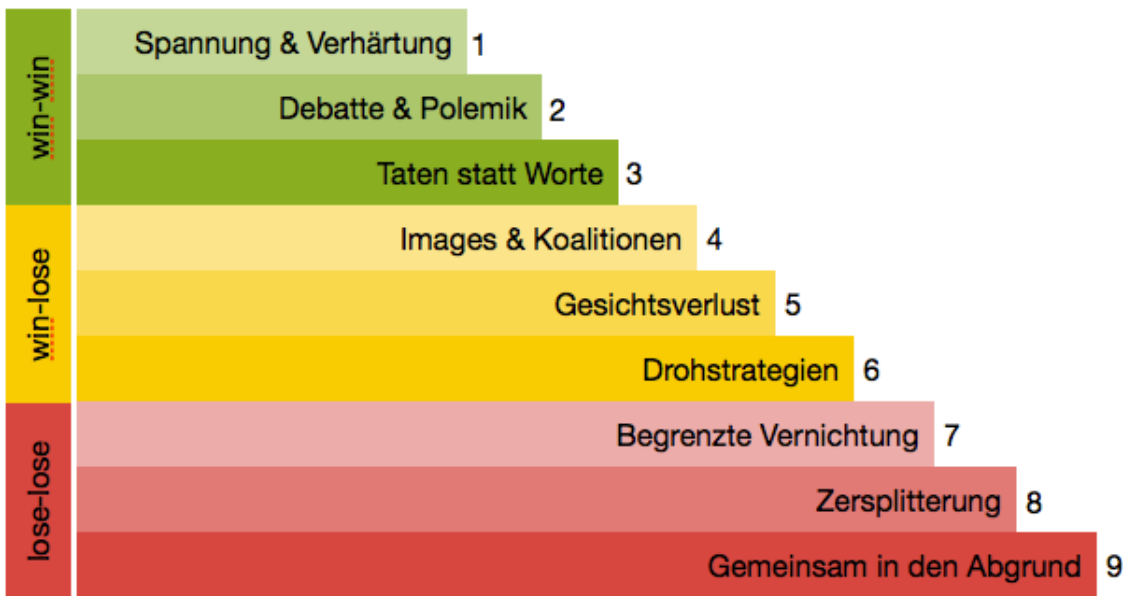


Abb.: <https://konflikte-entfalten.de/wie-ticken-wir-eigentlich-in-einem-konflikt-eine-kleine-geschichte/>

### 3 Risiko- und Potenzialanalyse

Menschen mit Behinderung sind vulnerable Personen mit teils eingeschränkten Fähigkeiten, die eigenen Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen, denen ggfs. eine geringe Glaubwürdigkeit unterstellt wird oder die sozial isoliert sind oder leben. Menschen mit Behinderung haben zudem ein vielfach erhöhtes Risiko von Gewalt jeglicher Art betroffen zu sein; sei es in der Pflege, im öffentlichen Raum oder durch institutionelle Voraussetzungen (s. u. A. Dusel & Schlengel 2022). Die Initiative Integratives Leben e. V. ist sich als soziales Unternehmen, Träger und Begleiter von über 500 Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderung der Gefährdung dieser bewusst und setzt sich proaktiv dafür ein, die uns anvertrauten und uns vertrauenden Menschen nach bestem Wissen, Gewissen und auf Basis definierter Standards zur Gewaltprävention zu schützen. Dies bezieht sich auf jegliche Art von Gewalt. Die Ursachen und Motive von Gewalttaten können sehr unterschiedlich sein. Umso wichtiger ist die gründliche Auseinandersetzung mit bestehenden Risiken der einzelnen in die Hilfe involvierten Akteure. Bereits beim Erstkontakt mit neuen Klient:innen, Mitarbeiter:innen oder Dritten legen wir besonderes Augenmerk auf die besondere Schutzbedürftigkeit des:der Einzelnen. „Dritte“ Personen können (Familien-) Angehörige, Freunde oder Bekannte der betroffenen Person oder auch Personen von kooperierenden Dienstleistern oder anderen Leistungserbringern sein. Nachfolgend wird auf die unterschiedlichen Risikofaktoren näher eingegangen:

- **Strukturelle Risikofaktoren:** zu den strukturellen Risikofaktoren zählen beispielsweise autoritär strukturierte Einrichtungen, in denen oft weniger aus fachlicher Sicht Entscheidungen getroffen werden, sondern Entscheidungen der Machsicherung dienen. Es kommt zu fehlender Anerkennung und Wertschätzung für Mitarbeiter:innen. Ebenfalls ein Indikator für strukturelle Risikofaktoren ist die hohe Mitarbeiterfluktuation. Werden Mitarbeiter:innen nicht geschult und im Schutzkonzept nicht berücksichtigt

kommt es zu fehlendem Wissen und Problembewusstsein und folgend zu fehlender Handlungskompetenz. Sie verfügen über unzureichende Interventionsmöglichkeiten und es besteht Rechtsunsicherheit. Im Rahmen der Personalgewinnung und des Einarbeitungsprozesses wird sichergestellt, dass die Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen zielgruppenadäquate Informationen über die Haltung des Trägers erhalten (z. B. durch den Verhaltenskodex, Handlungsleitlinien). Es kommt somit zur nachweislichen Verankerung der Trägerhaltung in der Gestaltung des Dienstverhältnisses (dies wird schon im Einstellungsgespräch kommuniziert). Unsere Mitarbeiter:innen werden in Rahmen der Hospitation der Einrichtung vorgestellt, ebenso lernen sie die Institution und alle Ansprechpartner vor Ort kennen. Zudem findet ein Kennenlernen in der Familie des:r Klient:in statt. Ebenso werden unsere Mitarbeiter:innen hinsichtlich unseres geltenden Gewaltschutzkonzeptes geschult. Es besteht ein kontinuierlicher Austausch zwischen Mitarbeiter:in- Fachkoordinator:in und Einrichtung, um Gefahrenmomente, präventive Maßnahmen und Strukturen in der Begleitung des:r Klient:in zu evaluieren. Es besteht somit ein Wissen auf allen Seiten und eine Transparenz hinsichtlich Handlungsweisen, Kompetenzbereichen, Rollen und Zuständigkeiten.

- **Konzeptionelle Risikofaktoren:** es besteht ein vertrauensbasiertes und transparentes Beschwerdemanagement (s. Punkt 6)
- **Zielgruppenspezifische Risikofaktoren:** wir begleiten und unterstützen eine heterogene Gruppe von Menschen mit unterschiedlichsten Bedürfnissen, Einschränkungen und Vulnerabilitäten. Dessen sind wir uns bewusst und handeln klientenspezifisch und akut. Unsere Mitarbeiter:innen werden hinsichtlich eines Bewusstseins für die notwendige Unterstützung und Hilfe des Einzelnen eingearbeitet und geschult.
- **Personelle Risikofaktoren:** das von uns eingesetzte Personal wird hinsichtlich des Einsatzes regelmäßig geschult und fortgebildet (s. Punkt 4). Nur nach vorhergehender Prüfung und Sicherstellung (Hospitation, Feedbackgespräche mit Klient:in, Personensorgeberechtigten und Einrichtung, Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses), dass die von uns eingesetzte Person hinreichend qualifiziert ist wird sie in der Begleitung tätig. Zudem wird fortlaufend das trägerinterne Tätigkeitsprofil hinsichtlich Eignung und Durchführung überprüft.
- **Risikofaktoren in Bezug auf Organisationskultur:** Das vereinsinterne Gewaltverständnis wird regelmäßig in einer Arbeitsgruppe reflektiert. Im kollegialen Austausch werden potenzielle Gewaltformen unter Angabe konkreter Beispiele benannt. Die bestehenden Strukturen und Prozesse unseres Vereins werden hinsichtlich möglicher Gefahrenmomente und gewaltfördernde Potentiale hinterfragt. Die Benennung von Verantwortlichkeiten bei entwürdigendem Verhalten ist eindeutig verteilt, so dass innerhalb unserer Einrichtung genügend Transparenz diesbezüglich besteht.

- **Risikofaktoren in Bezug auf die Pädagogische Beziehung:** Im alltäglichen Betrieb werden Maßnahmen zum Gewaltschutz in die Tat umgesetzt, die anschließend, insbesondere nach einem Vorfall, durch die Gewaltschutzbeauftragte:n überprüft werden. Daraufhin können Anpassungen vorgenommen werden, um aus Fehlern zu lernen. Daraus entstehen weiterführende Planungen für die Sicherstellung guter Arbeit im Sinne des Gewaltschutzes und der professionellen Hilfeleistung. Werden diese Maßnahmen angewandt, kann das fortgeschriebene Konzept erneut erprobt und evaluiert werden. Die Initiative Integratives Leben e. V. führt systematische, stichprobenartige Befragungen der Klient:innen, Mitarbeiter:innen durch, anhand denen sich Maßnahmen ableiten lassen, die in den folgenden Abschnitten erläutert werden.
- **Räumliche Risikofaktoren:** unsere Mitarbeiter:innen werden hinsichtlich der Begleitung bei Umkleidemöglichkeiten, Toilettengängen und Pflegesituationen geschult. Es wird explizit auf die Wahrung der Intimsphäre der von uns begleiteten Kinder eingegangen (z.B. durch geschlechtsgleiche Begleitung bei Pflegesituation, nie dauerhaft unbeaufsichtigte Bereiche- Tür bleibt einen Spalt breit offen, Mitarbeiter:in befindet sich in Hörweite).

## 4 Personalmanagement

### 4.1 Verhaltenskodex

Die Initiative Integratives Leben e. V. steht für Diversität und Inklusion. Wir positionieren uns gegen Fremdenfeindlichkeit, Queerfeindlichkeit und jegliche Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit. Übergriffe aller Art werden nicht toleriert. Darunter fallen u. A. sexualisierte, verbale sowie tätliche An- und Übergriffe. Unser Ziel ist ein wertschätzendes Miteinander: jeder Mensch hat das Recht in seiner Individualität wahrgenommen und respektiert zu werden.

Damit bestehende rechtliche Instrumente zum Schutz vor Gewalt nicht ins Leere laufen, sieht das Gewaltschutzkonzept konkrete und klare Handlungsanweisungen (siehe Anlage) für unsere Mitarbeiter:innen vor. Alle Personen, die in der Initiative Integratives Leben e. V. beschäftigt sind, ob unmittelbar im praktischen Einsatz, in administrativer Funktion oder mittelbar im Auftrag des Unternehmens agieren, verpflichten sich vertraglich, das Leitbild und dieses Konzept zu respektieren und umzusetzen.

Ein wesentlicher Eckpfeiler ist das Nähe- und Distanzverständnis, einschließlich des Körperkontaktes, die Beachtung der Intimsphäre und die Sprach- und Wortwahl. Die Rechte aller Beteiligten sind stets zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Die vorgegebenen Hand-

lungsanweisungen, die eine Intervention durch von der Arbeitsgruppe definierte Mitarbeiter:innen der Verwaltung bei einem gewalttätigen Übergriff notwendig machen, werden bei Vertragsabschluss gegengezeichnet und zuvor explizit durch Vorgesetzte thematisiert.

Übergriffe, Grenzverletzungen und alle Formen von Gewalt müssen dem:der Vorgesetzten immer gemeldet werden. Bei Körperverletzung bzw. strafrechtlich relevanten Vorkommnissen wird die Aufsichtsbehörde informiert und ggfs. die Polizei eingeschaltet. Risiken von Grenzverletzungen, Fremdbestimmung und Gewalt aus dem Umfeld werden reflektiert, dokumentiert und es wird ihnen konsequent begegnet.

## 4.2 Bewusste Personalauswahl

Die Personalgewinnung erfolgt über die Stellenausschreibung auf unterschiedlichen Portalen. Es wird für aktuelle und zukünftige Vakanzen gesucht. Die Stellenausschreibung weist auf unser Leitbild und unser Gewaltschutzkonzept hin. Die persönliche Eignung potenzieller Mitarbeiter:innen ist neben der benötigten fachlichen Qualifikation ausschlaggebend für eine zukünftige Beschäftigung und wird im Vorfeld ausführlich geprüft. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen stellen wir im Vorstellungsgespräch Fragen zur pädagogischen Haltung und klären die Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex. Die Aufgaben einer Assistenz werden vor Vertragsabschluss besprochen. Im Einstellungsgespräch wird ausdrücklich darauf eingegangen, dass Gewaltfreiheit ein elementares Ziel und Gebot unserer Arbeit ist. Die Bewerber:innen werden über ihren Gewaltschutzauftrag aufgeklärt, das Gewaltschutzkonzept sowie der Verhaltenskodex wird neuen Mitarbeiter:innen zugänglich gemacht. Im Arbeitsvertrag sind entsprechende Vereinbarungen „Schutz vor Gefahren und Gewalt“ zum Gewaltschutz verankert. Die Zusammenarbeit kann erst erfolgen, wenn die Vertraulichkeitsvereinbarung im Rahmen der verbindlichen, allgemeinen Dienstanweisungen und Leitlinien unterschrieben wurde. Ebenso muss uns eine Selbstauskunft vorliegen (Anlage Selbstverpflichtungserklärung). Unsere Mitarbeiter:innen sind zur regelmäßigen Vorlage, eines aktuellen, erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verpflichtet (nach § 124 Abs.2 S. 3,4 SGB IX). Alle zwei Jahre fordern wir von unseren Mitarbeiter:innen dies neu an. Erst nach erfolgreich absolvierter Hospitation (diese gilt als erfolgreich, wenn sich alle Beteiligten mit dem Einsatz einverstanden erklären) kommt es zur Einstellung.

## 4.3 Umgang mit dem Personal

In Bezug auf einen wertschätzenden Umgang kommt den Mitarbeiter:innen eine Schlüsselrolle zu. Die Initiative Integratives Leben e. V. kommuniziert und lebt ihren Mitarbeiter:innen gegenüber eine klare Haltung, die auf Wertschätzung und Diversität basiert. Das Machtgefälle und

das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Leistungserbringer und Leistungsberechtigtem:er in der praktischen Arbeit mit Menschen mit Behinderung begünstigen oftmals das Risiko von Gewalt-handlungen. Dadurch, dass klare Zuständigkeiten bei Gewalthandlungen im Vorfeld geregelt sind und die Mitarbeiter:innen kategorisch für den Gewaltschutz umfassend sensibilisiert und informiert werden, kann sich die Wirkung des Gewaltschutzkonzeptes entfalten. Wir sind stets darum bemüht, räumliche/ sachliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Arbeitssituation erleichtern, so dass zusätzliche Risikofaktoren vermieden werden können. Der Verein hält eine unabhängige Beschwerdestelle vor, die barrierefrei zugänglich und allen bekannt ist (s. Beschwerdemanagement).

#### 4.4 Aus-, Fort- und Weiterbildungen

Damit der Gewaltschutz mit den Leistungserbringern nachhaltig umgesetzt werden kann, bedarf es einer kontinuierlichen Aus-, Fort- und Weiterbildung auf Ebene der Mitarbeiterschaft. Unsere Mitarbeiter:innen sollen mit dem Leitbild der Initiative Integratives Leben e. V. gut vertraut sein. Dafür werden sie regelmäßig zu verschiedenen Anlässen wie z. B. bei verpflichtenden Teamgesprächen über unsere Haltung und Werte informiert und über inhaltliche Änderungen auf dem Laufenden gehalten.

Den Mitarbeiter:innen ermöglichen wir, sich (auch untereinander) mit dem Grundsatzprogramm auseinanderzusetzen, indem wir ihnen Unterlagen (Informationsmaterialien von Beratungsstellen und eigene Informationsmaterialien) zur Verfügung stellen und zu einem offenen Austausch einladen und anhalten. Durch die gezielte Aufklärung können wir vermitteln, was Selbstbestimmung ist, wie Mitbestimmung ermöglicht wird und was den Schutz der Menschenwürde ausmacht. Wir nutzen interne Kommunikation und Dienstbesprechungen, um die Ziele unserer Organisation in Bezug auf Gewaltschutz kritisch zu diskutieren.

Sowohl interne Kolleg:innen, als auch externe Dozent:innen schulen unsere Mitarbeiter:innen im Sinne unserer grundlegenden Haltung und allgemeinen Bedeutsamkeit für ihren praktischen Einsatz in herausfordernden Situationen. Die Maßnahmen sollen das Personal befähigen, Gewaltsituationen und gewaltbegünstigende Strukturen zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren. Unsere Mitarbeiter:innen lernen deeskalative Strategien kennen, die sie auf Klient:innen vorbereiten, die besonders herausforderndes Verhalten aufweisen können. Die leistungserbringer-bezogenen Themen des Fortbildungsangebotes zum Gewaltschutz sind beispielsweise:

- Umgang mit herausforderndem Verhalten (Situationen, in denen Klient:innen oder Dritte im beruflichen Umfeld Grenzen überschreiten; Einnahme der Täterperspektive; Techniken der Positionierung und praktische Handhabung bei gefährdendem Verhalten)



- Kindeswohlgefährdung/ Kinderschutz (Wie verhalten wir uns bei Kindern, die von Gewalt im häuslichen Umfeld berichten? Konsequenzen von Gewalt bei Kindern für deren oder die Entwicklung und rechtliche Dimensionen; Verhalten im Verdachtsfall)
- Deeskalation und Abwehrtechniken (Rechtsgrundlagen; trainieren von professionellem Umgang, wenn Kolleg:innen in Gewaltsituationen verwickelt werden; Mimik, Gestik, Handgriffe, Selbstschutz, Abwehrtechniken und Möglichkeiten, einen Streit zu schlichten; mit einem:einer Dozenten:in aus dem Bereich Gewaltmanagement)
- Sexualität und Behinderung (Entwickeln von Verständnis für die Situation von Menschen mit Behinderung und ihre Sexualität; bei individuellen Diskriminierungen, Vermittlung praktischer Handlungsanweisungen, für den professionellen Umgang, wie Intimsphäre gewahrt wird und wie kontextbezogen der Schutz der Person aussehen kann/ sollte)

Unsere Mitarbeiterschaft wurde im Jahr 2020 durchschnittlich drei Mal im Monat geschult. Darüber hinaus halten wir Fortbildungen zu verschiedenen Themen aus dem pädagogischen und begleitenden Kontext über eine Online-Plattform vor. Die Wünsche und Anregungen unseres Personals werden in regelmäßigen Abständen abgefragt und fließen in die inhaltliche Ausrichtung unseres Fortbildungsangebotes ein. So kann neben den Grundlagen zum Gewaltschutz auf passgenaue Fragestellungen eingegangen werden.

Wir möchten unser Leitbild transparent leben, so ist es uns sehr wichtig, dass dieses allen an den verschiedenen Hilfen beteiligten Personenkreise bekannt ist. Darum finden unter anderem vor Freizeitfahrten gemeinsame Treffen statt, in denen besprochen wird, wie wir mit den besonderen Lagen unserer Klient:innen umgehen und wo seitens unserer Mitarbeiter:innen und der Leitung Zuständigkeiten liegen.

## **5 Etablierung einer Reflexionskultur**

Der konzeptionelle Umgang unserer Einrichtung mit Gewalt wird prozesshaft weiterentwickelt. Um ein würdevolles Miteinander zu ermöglichen ist eine professionelle Haltung zur Vermeidung von Gewalt notwendig, die der Mitarbeiterschaft neben festen Vorgaben ausreichend Möglichkeiten zur kritischen Selbstreflektion der eigenen Arbeit gibt und dabei wohlwollend unterstützt. Jegliche Konflikte oder aufkommende Fragen zum Themenkomplex des Gewaltschutzes dürfen und sollen angesprochen werden, was eine erfahrbare, fehlerfreundliche Kultur fördert.

Der direkte Austausch erfolgt u. A. im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen mit Bezugnahme zum Gewaltschutz. Zudem werden Unterstützungsbedarfe abgefragt und es besteht die Möglichkeit, eine externe Konfliktmediation hinzuzuziehen, sowie (Team-) Supervisionen und eine Beratung durch die:den Gewaltschutzbeauftragte:n in Anspruch zu nehmen.

## **6 Beschwerdemanagement**

Die Initiative Integratives Leben e. V. begrüßt Impulse, Verbesserungsvorschläge und nimmt Rückmeldungen bei Unzufriedenheit im Rahmen des Beschwerdemanagements auf. Der Aspekt der Offenheit ist hier von allen Seiten vordergründig. Mitarbeiter:innen und Klient:innen werden über ihre Rechte und Möglichkeiten, Beschwerde einzulegen, bereits im Kennenlerngespräch, auf unserer Webseite<sup>2</sup> und auf Nachfrage informiert.

Auf diese Weise können wir tragfähige Lösungen gestalten. Ein Anliegen kann niederschwellig sowohl persönlich, telefonisch, per Brief oder E-Mail mitgeteilt werden. Unabhängig davon, ob eine Meldung anonym erfolgt oder nicht, wird die Beschwerde mit größtmöglicher Vertraulichkeit und Diskretion behandelt. Beschwerden (z. B. von Leistungsbeziehern, Mitarbeiter:innen, Dritten wie Angehörigen oder Betreuern) werden je nach Bedarf der Geschäftsführung und/oder Leitung der Personalabteilung oder anderer Bereiche zugestellt. Sie werden dokumentiert und für die nachhaltige Weiterentwicklung genutzt. Wichtig ist hierbei eine lösungs- und ergebnisorientierte Gesprächsführung.

Das Beschwerdemanagement ist Teil unseres Qualitätsmanagements und stellt sicher, dass Meldungen entsprechend ihrem Inhalt bearbeitet und an den:die zuständige Ansprechpartner:in gelangen. Sollten Beschwerden nicht einrichtungsintern gelöst werden können, werden sie gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen an externe Akteure übergeben.

## **7 Klärung personeller Zuständigkeiten**

Unsere (Team-) Leitungen sind gegenüber den Klient:innen und Mitarbeiter:innen in der Schutzpflicht und transportieren unsere Werte durch ihrer Funktion als Vorbild. Sie tragen dafür Sorge, dass eine konstruktive Fehlerkultur gepflegt und Überlastungs- und Überforderungssituationen der Mitarbeiterschaft entgegenwirkt/ behoben werden. Bei Gewaltereignissen sind sie verantwortlich für die Umsetzung und Einhaltung der Vorkehrungen und Interventionsmaßnahmen. Gewaltereignisse werden nicht toleriert und ziehen Konsequenzen mit sich. Der:die Ansprechpartner:in für das Qualitätsmanagement ist auf unserer Internetseite unter [www.ini-nrw.de/ansprechpartner.html](http://www.ini-nrw.de/ansprechpartner.html) zu finden.

---

<sup>2</sup> s. <https://ini-nrw.de/beschwerdemanagement.html>

## 8 Präventionsstrategie

Präventive Maßnahmen dienen dem Schutz und der Förderung der Selbstbestimmung der Leistungsberechtigten und unserer Mitarbeiter:innen. Unseren Klient:innen werden Maßnahmen zur Sensibilisierung, Aufklärung und Schulung zum Thema Gewaltschutz angeboten, insbesondere wenn sie über besondere Schutzbedürftigkeit verfügen. Diese Maßnahmen erfolgen bei Bedarf auch in einfacher Sprache und werden den Leistungsberechtigten niederschwellig zugänglich gemacht u. A. durch aufsuchende Angebote und eine aktive Ansprache. Damit Gewalt vorzeitig erkannt wird, hat es sich als sinnvoll erwiesen, dass ähnlich wie bei dem „Bezugspädagogensystem“ Klient:innen feste pädagogische Mitarbeiter:innen zur Seite stehen, mit denen Probleme vertrauensvoll besprochen werden können. Es gilt, den Mitarbeiter:innen für solchen Austausch genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Das Beschwerdesystem bzw. Gewaltschutzsystem wird sowohl qualitativ als auch quantitativ ausgewertet, was Aufschluss darüber gibt, welche Maßnahmen Gewalt vorbeugen bzw. wie evtl. Gewalt unsererseits noch umfassender präventiv entgegengewirkt werden könnte.

Präventive Maßnahmen:

- Alle einschlägigen Notruf- und Notdienstnummern werden bekannt gegeben.
- Listen sämtlicher relevanter Ansprechpersonen, Institutionen und Unterstützungsangebote liegen in systematischer, leicht einsehbarer und regelmäßig aktualisierter Form vor.
- In sämtlichen Konzeptionen unserer Angebote sind die ethischen Grundlagen für den Umgang mit Gewalt festgehalten.
- Alle Mitarbeitenden wissen, wo sie Beobachtungen und Verdacht in diesem Zusammenhang ansprechen können. Solche Informationen werden umgehend dokumentiert und aufbewahrt.
- Klient:innen und Angehörige werden über ihre Rechte, Unterstützungsangebote, Beschwerdemöglichkeiten und –verfahren aufgeklärt.
- Regelmäßig überprüfen wir leistungserbringer-bezogene Dokumente (u. a. Regelwerken, Handlungsanweisungen) auf ein gewaltbegünstigendes Potential und passen diese entsprechend bei Bedarf auf Basis unseres Leitbildes an.
- Medizinische Versorgung wird durch Fachkräfte sichergestellt, wodurch eine hochwertige Qualität sichergestellt wird, die dem:der Klienten:in zugutekommt.
- Klient:innen, die aufgrund ihrer individuellen Situation zu Gewaltimpulsen neigen, stellen wir möglichst Fachkräfte zur Verfügung.
- Im Umgang mit dauerhaft fremdgefährdenden Personen muss über eine Veränderung der Situation hin zu einer kontrollierbaren Lösung gefunden werden.

- Personen mit erhöhter Schutzbedürftigkeit werden gezielt in Konstellationen betreut, die klar einsichtig und somit gesichert werden können. Ihnen kommt eine erhöhte Aufmerksamkeit durch Mitarbeitende und die Einrichtung zu und die intensive Beobachtung ermöglicht es im Weiteren, zu entscheiden, ob die Rahmenbedingungen in dieser Weise geeignet sind. Der Informationsaustausch zwischen Akteuren in Bezug auf erhöhte Schutzbedürftigkeit wird sichergestellt.
- Das erweiterte Unterstützersystem (Therapeut:innen, Ärzte usw.) wird herangezogen und Probleme werden thematisiert.
- Im Hinblick auf die Folgen von Gewalt und weitere Prozesse der Be- und Aufarbeitung und Heilung werden Opfer nicht allein gelassen – wir stehen diesen bei.

## 9 Konkrete Beispiele aus der Praxis

### Vorfall

Verweigerung der Teilnahme  
z. B. am Unterricht

Allgemein Herausforderndes Verhalten

Zerstörung von Objekten

Weglauftendenzen

Beleidigung oder Drohung seitens  
Dritter z. B. durch Elternteil

Fremdgefährdendes Verhalten und  
verbale Aggression durch Klient:in

### Möglicher Umgang

Einbezug der Lehrkraft, motivieren, positives Feedback, Einführung eines Tokensystems

Betreuungssituation anpassen z. B. durch separaten Raum, Einführung eines Tokensystems, Einüben von Routineabläufen, Gefühlstafel zur Selbstreflexion des:der Klient:in erstellen

Absprachen „wenn, dann“ mit Klient:in treffen z. B. „wenn du das Arbeitsmaterial kaputt machst, gehen wir in den anderen Raum.“

Erhöhte Aufmerksamkeit, Einbezug aller Beteiligten  
Rücksprache mit dem:der Vorgesetzten

Ruhe bewahren, kurzzeitiger Betreuerwechsel, Entwaffnung mit sanften Mitteln, Trainieren von gewaltfreier Kommunikation z. B. mithilfe eines Talkers, um Klient:in zu befähigen, selbstständig eine Auszeit einzufordern; Deeskalationstraining, Einbezug aller Beteiligten

Körperliche Gewalt z. B. Beißen gegenüber einem:r anderen Klienten:in	Trennung der Beteiligten, Prüfung der Schäden, Streitschlichtung, ggfs. Einbezug der Bezugspersonen wie Betreuer
Gefährdungssituation im familiären/sozialen Kontext	Schutzauftrag, Gefährdungen wahrzunehmen, einzuschätzen und darauf aufbauend weitere Schritte einzuleiten
Gewalttaten, stark aggressives Verhalten	Ggfs. Freistellung vom Unterricht seitens der Schule, Einbezug aller Beteiligten

## 10 Interventionsstrategie

Der Handlungsplan sieht vor, dass bei (akuten) Gewaltsituationen und Verdachtsfällen umgehend eine Trennung der:des Gewaltausübenden und der:des Betroffenen eingeleitet wird. Die gesamte Gewaltsituation muss eingeschätzt werden, indem die Richtung und Ausmaße der Gewalthandlung erfasst werden. Es gilt, Möglichkeiten auszuschöpfen, die weitere Schäden abwenden können. Die jeweilige Teamleitung muss klären, ob weitere Gefahr besteht. Gegebenenfalls wird polizeiliche Hilfe angefordert. Besteht Gefahr für Leib und Leben wird unverzüglich die Polizei hinzugezogen, auch ohne Zustimmung der Betroffenen.

Ist medizinische, psychosoziale Unterstützung oder Hilfe durch externe Fachstellen erforderlich, werden diese hinzugezogen. Nur eine ärztliche Untersuchung kann Verletzungen adäquat dokumentieren. Gegebenenfalls muss im Konflikt-, Verdachts- oder Gewaltvorfall passgenaue Unterstützung für den:die Betroffene:n vermittelt werden.

Es gilt zu klären, ob es Zeugen gibt, die die Vorkommnisse beobachten konnten. Bei minderjährigen Kindern muss ein Erziehungsberechtigter bzw. zuverlässiger Dritter (besonders geschulte Mitarbeiter:in) unterstützen. Die geschädigte Person und die Person, die die Gewalttat begangen hat, bekommen wenn nötig einen Dolmetscher des gleichen Geschlechts, um den Hergang zu schildern.

Täter und Opfer sind über Konsequenzen aufzuklären.

Der Meldeweg sieht wie folgt aus:

- Sofort ist die Einrichtungsleitung zu informieren, die Informationen an weitere einzubeziehende Behörden, Institutionen und Verantwortliche weiterleitet.
- Die Geschäftsführung der Initiative Integratives Leben e. V. ist bei Gewaltvorkommnissen in Kenntnis zu setzen.
- Eine detaillierte Dokumentation der Gewaltsituation (s. Anlage: Dokumentationsbogen) oder der Verdachtsfälle unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben ist anzufertigen.

Bei eingegangener Meldung sendet der:die Koordinator:in den Dokumentationsbogen Gewaltschutz (siehe Anlage) an den Melder, um den Sachverhalt, die Situation bzw. den Vorfall zu schildern. Den ausgefüllten Dokumentationsbogen erhält hierbei der:die Gewaltschutzbeauftragte:r der Initiative Integratives Leben e. V. (postalisch oder per E-Mail an: [gewaltschutz@ini-nrw.de](mailto:gewaltschutz@ini-nrw.de)). Liegt dem:der Gewaltschutzbeauftragten der Dokumentationsbogen vor, geht diese:r zeitnah mit dem:der Melder:in in direkte Rücksprache. Gemeinsam wird in der weiteren Bearbeitung und Aufarbeitung der Meldebogen Gewaltschutz (siehe Anlage) ausgefüllt.

Nachsorge:

In einem besonderen Maße wird dem Opferschutz und der Nachsorge von Gewaltereignissen nachgekommen. Dies umfasst die emotionale Aufarbeitung der Erlebnisse mit den betroffenen Personen, Unterstützung bei der Erstellung von eventuellen Strafanzeigen und die Begleitung eines Antrages auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz. Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung wird das Jugendamt einbezogen. Darüber hinaus wird entsprechend dem Landesrahmenvertrag (inkl. Anlage F) verpflichtend und unverzüglich der LVR als Träger der Eingliederungshilfe über besondere Vorkommnisse während der Leistungserbringung informiert.

Zu solchen besonderen Vorkommnissen gehören insbesondere:

Bezogen auf Mitarbeiter\*innen

- Tätliche Übergriffe und/oder sexuelle Übergriffe von Mitarbeiter:innen gegenüber Leistungsberechtigten
- Bekannt gewordene Ermittlungsverfahren, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen oder auf eine fehlende persönliche Eignung hinweisen (z.B. Körperverletzung, Betrug, Sexualstraftaten)

Bezogen auf strukturelle Bedingungen des Angebots

- Drohende Zahlungsunfähigkeit
- Gebäudeschäden z.B. durch Feuer, Explosion, Hochwasser, Sturmschäden, die eine geregelte Weiterführung der Leistungserbringung gefährden

Bezogen auf Leistungsberechtigte

- Nicht-natürliche oder unklare Todesursache bei Leistungsberechtigten

- Erhebliche Schwierigkeiten bei der Leistungserbringung im Zusammenhang mit einzelnen Leistungsberechtigten (z.B. Gefährliche Übergriffe von Leistungsberechtigten gegenüber Mitbewohner\*innen und Mitarbeiter\*innen, Erhebliche Beschwerden von Leistungsberechtigten, Angehörigen, Betreuern, Nachbarn)
- Anstehende nicht einvernehmliche Beendigungen des Vertragsverhältnisses

Die Aufarbeitung und Reflexion von Gewaltsituationen beinhaltet die Erarbeitung von passgenauen präventiven Maßnahmen und Handlungsansätzen. Dazu zählen auch angemessene sanktionierende Konsequenzen gegenüber der gewaltausübenden Person. Verdachtsfälle müssen ernstgenommen werden, mit Dringlichkeit geprüft (gegebenenfalls durch Dritte) und aufgearbeitet werden.

Zur Nachsorge zählt jedoch auch die Rehabilitation fälschlich verdächtigter Personen. Ein Fehlverdacht hat schwerwiegende Auswirkungen für die falsch verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team. Das Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und die Arbeitsfähigkeit des Betroffenen. Als Maßnahmen bieten wir hier Einzel- und Gruppensupervision als Unterstützungsleistung an.

## **11 Kinder und Jugendschutz**

Im Folgenden wird dargestellt, welche konkreten Schritte vorgenommen werden, um den Schutz der uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen zu gewährleisten. Jugendliche werden in der Diskussion um Kindeswohlgefährdung häufig übersehen, bzw. es wird angenommen, dass diese über mehr und bessere Ressourcen verfügen, um sich selbst zu verteidigen.

Um diese mit einzubeziehen wurde der Titel um „Jugend“ erweitert.

### **11.1 Umsetzung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB**

#### **VIII**

- „§ 8a SGB VIII konkretisiert den im Grundgesetz verankerten Schutzauftrag und regelt die prinzipiellen Verfahrensschritte des Jugendamtes beim Bekanntwerden einer (möglichen) Kindeswohlgefährdung. Die konkrete Umsetzung des Verfahrens obliegt den Jugendämtern.“ (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung | LVR)
- Die Zusammenarbeit mit den Jugendämtern und Fachkräften erfolgt nach einem klar strukturierten Verfahren

## 11.2 Kinder und Jugendschutz in der Praxis

- Nach Paragraph 1666, Abs. 1 BGB besteht eine Kindeswohlgefährdung, wenn das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes gefährdet ist oder mit hoher Wahrscheinlichkeit gefährdet sein wird
  - Als Inklusionshilfe sind unsere Mitarbeiter:innen im täglichen Kontakt mit den uns anvertrauten Kindern/Jugendlichen. Durch die umfassende Begleitung und teilweise auch Pflege können Spuren von körperlicher, im Austausch mit den Klient:innen aber auch seelischer Gewalt, frühzeitig bemerkt werden.
  - Durch die Stärkung der Klient:innen (Stichwort Selbstwahrnehmung / Selbstbewusstsein und Bildung) können in vielen Fällen die gefährlichen Situationen gar nicht erst entstehen.
- Die Identifizierung bestehender Risiken in den Institutionen findet in Zusammenarbeit mit den Einrichtungen statt.
  - Eine Risikoanalyse hilft dabei, Risikofaktoren (wie z.B. die Lage des Pflageraums, das Verhalten im Pflageraum, etc.) zu benennen und unsere Mitarbeitenden entsprechend zu schulen.
- Die Schulung von neuen und bestehenden Mitarbeiter:innen bezüglich des Themas
  - Bei Vertragsunterzeichnung wird der Verhaltenskodex besprochen und unterschrieben
- Die fortlaufende Prüfung der Tauglichkeit der Mitarbeiter:innen
  - Durch verpflichtende Schulungen werden verschiedene Formen der Gewalt, Aufsichtspflicht, Verhaltensweisen, etc. fortlaufend aktualisiert und abgefragt
  - Das erweiterte Führungszeugnis ist bei Eintritt, sowie in regelmäßigen Abständen vorzulegen
- Die Prüfung von Machtstrukturen und der Umgang mit Machtgefällen
  - Unsere Mitarbeitenden haben eine von der Institution übertragene Entscheidungsmacht, bzw. Autoritätsposition erhalten und müssen sich dessen bewusst sein
  - Gerade bei enger Begleitung/Pflege kann es zu Situationen kommen, die ein Machtgefälle begünstigen; unsere Mitarbeiter:innen werden dahingehend beraten und ggf. geschult

## 11.3 Verfahren bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

- Bsp.: Mitarbeitende werden auf Spuren einer vermuteten Misshandlung des Kindes aufmerksam



- Sie melden es umgehend der Klassenleitung, sowie der zuständigen Koordinationskraft
- Austausch zwischen Klassenleitung und Koordinationskraft
- Meldung innerhalb der Schule und an die zuständigen Gewaltschutzbeauftragten der Initiative Integratives Leben e.V.
- Hinzunahme einer insoweit erfahrenen Fachkraft (diese hält die Initiative integratives Leben e.V. vor)

## 12 Kooperationen

Im Sinne eines vorbeugenden und nachhaltigen Gewaltschutzkonzeptes vernetzt sich die Initiative Integratives Leben e. V. mit externen Beratungs-, Schutz- und Hilfsangeboten. Die Pflege des Netzwerkes erfolgt aktiv und regelmäßig durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe, um im Ernstfall auf bestehende Kooperationspartner zurückgreifen zu können und durch den Austausch und Informationsgewinn die Qualität zu verbessern.

Die folgenden wichtigen Kontakte zu Unterstützungsangeboten hält die Initiative Integratives Leben e. V. vor. Sie werden regelmäßig aktualisiert.

### *Erste Hilfe*

- Rettungsdienst: Telefon Nummer 112
- Polizei: Notruf 110
- Kreispolizeibehörde Wesel  
Schillstraße 46, 46483 Wesel  
Tel.: 0281/107 - 4410 oder - 4421 oder – 4428
- Ambulanz für Gewaltopfer  
Kölner Straße 180, 40227 Düsseldorf
- Opferambulanz des Stadtkrankenhauses St. Vinzenz-Hospital  
Dr. Otto-Seidel-Str. 31, 46535 Dinslaken  
Tel. 02064/441240

### *Häusliche Gewalt*

- Hilfe und Betreuung für Opfer  
Weißer Ring Wesel  
Tel.: 02821/9736667

<p>E-Mail: schayen.karl-heinz@mail.weisser-ring.de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsstellen bei häuslicher Gewalt im Kreis Wesel</li> </ul> <p>Telefon: 0281 207-2143</p>
<p><i>Gewalt gegen Frauen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilfe Telefon für Frauen „Gewalt gegen Frauen“ Tel.: 08000/116016</li> <li>• Frauenberatungsstelle IMPULS (Außenstelle Geldern) Ostwall 1, 47608 Geldern</li> <li>• Frauen helfen Frauen e.V. Voßstraße 28, 47574 Goch</li> <li>• Frauenberatungsstelle Wesel Sandstraße 36, 46483 Wesel</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilfetelefon Gewalt an Männern Tel.: 0800/1239900</li> </ul>
<p><i>Sexuelle Gewalt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeiterwohlfahrt KV Wesel e.V. Hünxer Str. 37, 46535 Dinslaken Tel.: 02064/621850 E-Mail: asm@awo-kv-wesel.de</li> <li>• Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch Tel.: 0800/2255530 <a href="https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite">https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialpsychiatrischer Dienst Kreis Wesel Reeser Landstraße 31, 46483 Wesel</li> <li>• Sozialpädiatrisches Zentrum im Marien-Hospital-Wesel gGmbH Breslauer Str. 20, 46483 Wesel Tel.: 0281/104-1670</li> </ul>
<p><i>Fachstelle Queere Jugend NRW</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lindenstraße 20, 50674 Köln info@queere-jugendfachstelle.nrw 0221/356 565 30</li> </ul>
<p><i>Aufarbeitung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seelsorge Niederrhein Tel.: 0800/1110111 oder Tel.: 0800/1110222</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jugendamt Kreis Wesel Allgemeiner Sozialer Dienst für Alpen, Sonsbeck und Xanten</li> </ul>

Karthaus 14, 46509 Xanten

Tel.: 02801/987790

- Landschaftsverband Rheinland (LVR)

Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln

Tel.: 0221 809-4127

Fax: 0221 8284-1497

[www.lvr.de](http://www.lvr.de)

## Quellen

Dreiland Blog. Verfügbar unter: <https://konflikte-entfalten.de>

Improdova. *Modul 1: Formen und Dynamiken häuslicher Gewalt*. Verfügbar unter: <https://training.improdova.eu/de/trainingsmodule-fur-den-sozialen-sektor/modul-1-formen-und-dynamiken-hauslicher-gewalt/>

Liatowitsch, Peter (2013). *Selbsthilfe in Konflikten*. Verfügbar unter: [https://nanopdf.com/download/selbsthilfe-in-konflikten\\_pdf](https://nanopdf.com/download/selbsthilfe-in-konflikten_pdf)

Projektmanager. *9 Stufen der Konflikteskalation nach Friedrich Glasl*. Verfügbar unter: <https://dieprojektmanager.com/konflikteskalation-nach-friedrich-glasl/>

Rodigast, Falk. *Stufen der Eskalation von Konflikten*. Verfügbar unter: <https://falk-rodigast.de/stufen-der-eskalation-von-konflikten>

Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung. Verfügbar unter: Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung | LVR

[www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen](http://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen)

Dok.-Nr.: FO.GF.03.2022-V2_Doku- mentationsbogen Gewaltschutz Seite 1/2	<b>Formular</b> Dokumentationsbogen Gewaltschutz	
---	---	---

### Allgemeine Angaben

Mitarbeiter Vor- und Nachname	
KoordinatorIn	

### Geschädigte Person

Name	
Adresse	
Telefonnummer	
Email	
Einsatzort- und adresse	
Verbindung zum Unfallverursacher	

### Vorfall

Datum und Uhrzeit	
Ort des Vorfalls	
Art des Vorfalls	
Wurden Sie verletzt?	
Falls ja, Verletzungen beschreiben	
Welche Maßnahmen wurden am Einsatzort ergriffen?	

### Unfallverursacher

Name	
Adresse	
Telefonnummer	

### Behandlung

Erstbehandlung durch			
Wurde die Polizei informiert?	Ja	nein	
Polizeibericht	Ja	nein	Berichtsnr.

### Information an INI

Wann wurde die INI informiert: Datum Uhrzeit	
Wer hat die Meldung entgegen genommen:	
Weitergabe an den Gewaltschutzbeauftragten (vom Koordinator auszufüllen)	

Erstelldatum: 21.09.2023 Ersteller: Senzek, Mareike (QM)	Prüfdatum: 28.09.2023 Prüfer: Petersohn, Marlena (ID)	Freigabedatum: 29.09.2023 Freigeber: Rieger, Rouven (GL)
---	--	---

Dok.-Nr.: FO.GF.03.2022.V2_Doku- mentationsbogen Gewaltschutz Seite 2/2	<b>Formular</b> Dokumentationsbogen Gewaltschutz	
---	---	---

Schilderung des Vorfalls

Erstelldatum: 21.09.2023 Ersteller: Senzek, Mareike (QM)	Prüfdatum: 28.09.2023 Prüfer: Petersohn, Marlena (ID)	Freigabedatum: 29.09.2022 Freigeber: Rieger, Rouven (GL)
---	--	---

Dok.-Nr.:  
FO.GL.02.2022.V2\_Meldebogen  
Gewaltschutz  
Seite 1/1

**Formular**  
Meldebogen Gewaltschutz



**Allgemeine Angaben**

Mitarbeiter Vor- und Nachname  
Fachkoordinator  
Datum der Meldung

**Geschädigte Person**

Name Adresse  
Telefonnummer  
E-Mail

Einsatzort- und adresse

**Vorfall**

Datum und Uhrzeit  
Ort des Vorfalls

Eintrag Verbandsbuch

Nachtrag am:

Zeugenname  
Zeugenanschrift  
Zeugentelefonnummer

**Meldungen**

Meldung beim Durchgangsarzt

Aktenzeichen BG

Info an Betriebsarzt

Info an Gewaltschutzbeauftragten

Info an Geschäftsleitung

Info an Leitung

Info an Arbeitsgruppe

Vorschläge Maßnahmen Arbeitsgruppe

**Maßnahmen**

Gespräch mit Melder am

Gespräch mit Beteiligte am

Eingeleitete Sofortmaßnahme

Folgemaßnahme

Wurde eine InsoFa hinzugezogen?

Mitarbeiter wieder im Einsatz seit

Nachgespräch mit Mitarbeiter am

Ergebnis

Kontrolle durch GSB am

Ausgefüllt von / am

Ausdruck und Ablage am

Erstelldatum: 21.09.2023  
Ersteller: Senzek, Mareike (QM)

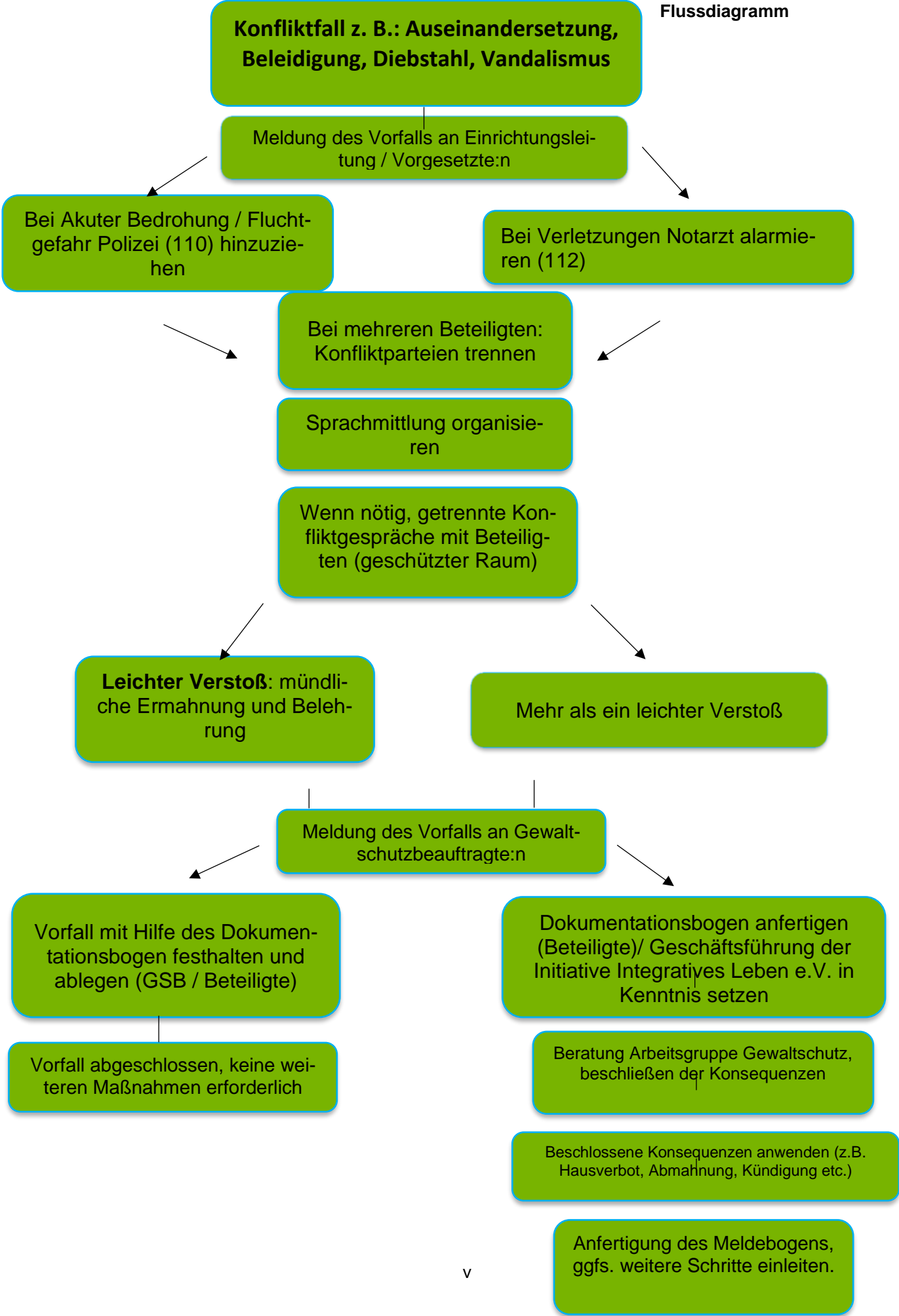
Prüfdatum: 28.09.2023  
Prüfer: Petersohn, Marlena (ID)

Freigabedatum: 29.09.2023  
Freigeber: Rieger, Rouven (GL)





Flussdiagramm



## Verhaltenskodex aus der Mitarbeiter:innenmappe

In unserer Einrichtung herrscht ein gewaltfreies Klima. Wir begegnen uns mit Wertschätzung und gegenseitigem Respekt. Wir schützen die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch jeglicher Art und Gewalt.

Zur Umsetzung des Leitsatzes orientieren sich die Mitarbeiter:innen an einem Verhaltenskodex, der Sicherheit, Klarheit und einen verbindlichen Orientierungsrahmen für das Verhalten mit unseren Klient:innen. Darin enthalten sind Regeln, an die alle gebunden sind. Dadurch kann der genannte Schutz gewährleistet werden. Durch diese Verpflichtung besteht die Pflicht, Verstöße zu melden. Ausnahmen von diesen Regeln (z. B. in therapeutischem Setting oder in der Pflege) werden pädagogisch begründet, transparent gemacht, im Team besprochen, dokumentiert und immer wieder überprüft.

- Mitarbeiter:innen sind für den Schutz der Klient:innen verantwortlich (aktiver Schutz bei Beobachten von sexuellen, körperlichen oder psychischen Übergriffen).
- Das Nähe-Distanz Verhältnis zwischen Mitarbeiter:innen und Klient:innen muss pädagogisch begründet, also professionell und transparent sein.
- Die Rechte von Kindern, behinderten Menschen u. Ä. sind insbesondere zu beachten.
- Mitarbeiter:innen wahren die körperliche Distanz zu den Klient:innen (es soll kein Umarmen, Küssen usw. geben).
- Klient:innen sollen darin unterstützt werden, eine angemessene Kontaktaufnahme zu erlernen.
- Die individuellen Schamgrenzen sind zu achten.
- Mitarbeiter:innen zeigen sich Klient:innen gegenüber nicht unbekleidet. Sie duschen z. B. nicht gemeinsam um und Gruppen von Klient:innen mit verschiedenen Geschlechtern ziehen sich getrennt voneinander um.
- In Anwesenheit von Klient:innen wird nicht über persönliche oder intime Angelegenheiten gesprochen.
- Klient:innen werden nicht mit Kosenamen angesprochen.
- Die Pflege wird von geschultem Personal und möglich geschlechtsgleich übernommen.

---

Datum, Unterschrift Mitarbeiter:in

## Selbstverpflichtungserklärung

Für Mitarbeiter:innen der Initiative Integratives Leben e.V.

Hiermit versichere ich \_\_\_\_\_, dass ich weder rechtskräftig verurteilt worden bin noch ein Verfahren gegen mich läuft in Bezug auf

- § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht),
- §§ 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung),
- 201a Abs. 3 StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen),
- § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen),
- §§ 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit).

Des Weiteren verpflichte ich mich, die Initiative Integratives Leben e.V. unverzüglich zu informieren, sollte ein entsprechendes Verfahren gegen mich eingeleitet werden.

Die Initiative Integratives Leben e. V. steht für Diversität und Inklusion. Jeder Mensch hat ein Recht auf Bildung und Gleichbehandlung, sowie individueller Entwicklungschancen; im Fokus steht daher immer die Selbstständigkeit und Teilhabe der Klient:innen.

Ich verpflichte mich zu einem grenzachtenden Umgang während meiner Tätigkeit bei der Initiatives Integratives Leben e.V. mit meinem:r Klient:in (Kindern, Jugendlichen und/ oder Erwachsenen).

Ich achte die Würde meiner Mitmenschen. Mein Handeln und Tun ist geprägt von Respekt und Empathie. Ich gehe verantwortungsbewusst mit der mir zugetragenen Aufgabe hinsichtlich Nähe und Distanz um und wahre hier die Intims- und Privatsphäre meines:r Klient:in.

Ich schaue nicht weg bei Gewaltvorfällen (egal welcher Art, ob verbal, physisch oder psychisch) und melde diese meinem:r Vorgesetzten.

Alle von uns begleiteten Klient:innen haben ein Recht auf gewaltfreie Unterstützung und Schutz vor jedweder Art von Gewalt; dieses Recht spiegelt sich selbstverständlich in meiner Ausführung der Tätigkeit wider.

Ort, Datum

Unterschrift

## **Ansprechpartner:innen**

Initiative Integratives Leben e. V.  
Stettiner Str. 15, 47665 Sonsbeck

### **Verantwortliche Gewaltschutzbeauftragte (zentrale Ansprechpartner:innen):**

Cindy Rabeneck (B. A. Sozialpädagogik)  
Dienststelle: Stettiner Str. 15, 47665 Sonsbeck  
Telefon: 02838 98 93 0  
E-Mail: [rabeneck@ini-nrw.de](mailto:rabeneck@ini-nrw.de)

### **Stellvertretung:**

Marlena Petersohn (B. A. Sozialarbeit/ Sozialpädagogik)  
Dienststelle: Nord Carree 9, 40477 Düsseldorf  
Telefon: 0211 946 891 10  
E-Mail: [petersohn@ini-nrw.de](mailto:petersohn@ini-nrw.de)

### **Pädagogische Leitung:**

Maike van der Stam (B. A. Heilpädagogik)  
Telefon: 02838 98 93 0  
E-Mail: [vanderstam@ini-nrw.de](mailto:vanderstam@ini-nrw.de)

### **Geschäftsführender Vorstand:**

Rouven Rieger (Rechtsanwalt) Telefon: 02838 98 93 0  
E-Mail: [rieger@ini-nrw.de](mailto:rieger@ini-nrw.de)

Hiermit wird die Richtigkeit aller Angaben einschließlich sämtlicher Anlagen bestätigt:

Sonsbeck, 27.11.2023

---

Rouven Rieger

*Geschäftsführender Vorstand*

Initiative Integratives Leben e. V.

