

Richtlinie zum Gewaltschutz



Handungsleitlinien
zum Schutz vor körperlicher und seelischer Gewalt sowie
sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit
Stand April 2025

Liebenau Berufsbildungswerk gemeinnützige GmbH

Schwanenstraße 92
88214 Ravensburg

Geschäftsführung: Christian Braun

Tel: 0751/35 55-8

Fax: 0751/35 55-6109

E-Mail: info.bbw@stiftung-liebenau.de

Verfasser: AK Gewaltschutz unter der Leitung von Anja Kupfer

Dieses Konzept unterliegt der Wahrung von Fabrikations-, Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen gem. § 111 Abs. 3 GWB.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text verallgemeinernd das generische Maskulinum verwendet. Diese Formulierungen umfassen gleichermaßen weibliche, männliche, neutrale Personen; alle sind damit selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen. Mitarbeitende und Teilnehmende werden im weiteren Verlauf mit MA und TN abgekürzt.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort..... | 4 |
| 1 Grundlagen und rechtlicher Rahmen..... | 5 |
| 1.1 Definition von Gewalt und deren Formen | 5 |
| 1.2 Gesetzliche Grundlagen und Verpflichtungen | 7 |
| 1.3 Zielgruppe..... | 7 |
| 1.4 Zielbeschreibung..... | 8 |
| 2 Grundlagen des Liebenau BBW | 9 |
| 2.1 Vision & Mission | 9 |
| 2.2 Bildungsleitsätze | 9 |
| 2.3 Rollen und Verantwortlichkeiten..... | 11 |
| 2.4 Handlungsleitungsätze..... | 12 |
| 2.5 Personalauswahl..... | 13 |
| 2.6 Personalentwicklung..... | 14 |
| 2.7 Dienstvereinbarung & Hausordnung | 16 |
| 2.8 Verbesserungskultur & Beschwerdemanagement | 16 |
| 3 Prävention | 17 |
| 3.1 Grundlage der Prävention: RAD – Rücksicht / Akzeptanz / Disziplin..... | 17 |
| 3.2 Haltung als Basis der Präventionsarbeit..... | 17 |
| 3.3 Die Säulen der Prävention | 20 |
| 3.3.1 Verhältnisbezogene Maßnahmen im Liebenau BBW..... | 20 |
| 3.3.2 Verhaltensbezogene Maßnahmen im Liebenau BBW | 22 |
| 3.4 Gestaltung der Ankommens-Phase für neue Teilnehmende | 23 |
| 3.4.1 Besonderheiten in der Ankommens-Phase..... | 23 |
| 3.4.2 Zeitliche Entzerrung..... | 24 |
| 3.7 Risikoanalyse..... | 28 |
| 4 Intervention | 29 |
| 4.1 Handlungsleitfaden bei Gewaltvorfällen..... | 29 |
| 4.1.1 Mögliche Akutmaßnahmen | 29 |
| 4.1.2 Interne & externe Meldewege..... | 30 |
| 4.1.3 Weitere Maßnahmen | 33 |
| 5 Dokumentation..... | 35 |

| | | |
|--|--|----|
| 6 | Nachsorge & Nachbetrachtung..... | 35 |
| 6.1 | Unterstützungsleistungen für Betroffene..... | 35 |
| 6.1.1 | Erste Schritte der Nachsorge | 36 |
| 6.1.2 | KEB- Kollegiale Erstbetreuung | 37 |
| 6.2 | Leitfaden zur Nachsorge bei Gewaltvorfällen..... | 37 |
| 6.3 | Beratungs- und Unterstützungsangebote | 38 |
| 6.4 | Nachbetrachtung und..... | 39 |
| 7 | Evaluierung und Weiterentwicklung..... | 40 |
| <p>Auf Basis der Empfehlung der BAG BBW wurde im Liebenau BBW eine Projektgruppe namens AK Gewaltschutz installiert. Diese trifft sich 2x im Jahr, um die vorliegende Gewaltschutzkonzeption laufend zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Dabei werden konkrete Fälle und Erfahrungswerte berücksichtigt.</p> | | |
| | Weitere Aufgaben:..... | 40 |
| I. | Abkürzungsverzeichnis | 42 |
| II. | Anlagen | 42 |
| III. | Informationen auf internen SharePoint-Seiten | 42 |

Vorwort

Der Gewaltschutz im Berufsbildungswerk ist von zentraler Bedeutung, um eine sichere und förderliche Lern-, Arbeits- und Wohnumgebung für alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden zu schaffen.

Diese Richtlinie beinhaltet primär, sekundär und tertiärpräventive Maßnahmen, die sowohl physische, psychische Gewalt verhindern und ein respektvolles Miteinander fördern.

Kommentiert [AR1]: Empfinde ich für das Vorwort bereits zu tief in der Thematik

Wir, die Liebenau Berufsbildungswerk gemeinnützige GmbH und ihre Mitarbeitenden, stehen ein - für eine Kultur der Gewaltfreiheit - die von einem respektvollen und wertschätzenden Umgang geprägt ist und die Würde jedes Menschen achtet. Jegliche Form von Gewalt ist inakzeptabel und wird entsprechend geahndet. Auch angedrohte Gewalt und jegliche Formen von Diskriminierung wie beispielsweise Rassismus, Antisemitismus, Rechtsextremismus, Homo- und Transphobie haben hier keinen Platz und werden nicht toleriert. Dabei ist es unerheblich, von wem diese Gewalt ausgeht und gegen wen sie sich richtet. Niemand darf wegen seines oder ihres Geschlechts, der Herkunft, der Religion und Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder wegen der sexuellen Orientierung und Identität diskriminiert werden.

Gewalt in jeglicher Form stellt eine ernstzunehmende Bedrohung für die physische und psychische Unversehrtheit von Individuen dar. Im Liebenau BBW ist es daher von entscheidender Bedeutung, proaktive Maßnahmen zu ergreifen, um Gewalt zu verhindern und Mitarbeitende und Teilnehmende zu schützen. Das vorliegende Gewaltschutzkonzept zielt darauf ab, klare Richtlinien und Strategien zu etablieren, die helfen, Gewalt in all ihren Erscheinungsformen zu erkennen, zu verhindern und adäquat zu reagieren. Es dient als Handlungsrahmen für alle im BBW und betont die gemeinsame Verantwortung, eine sichere und respektvolle Umgebung zu schaffen. Dabei werden sowohl präventive Maßnahmen als auch Reaktionsmechanismen detailliert beschrieben, um ein effektives und ganzheitliches Schutzsystem zu gewährleisten.

Im Liebenau BBW machen wir uns stark **Gewalt und Grenzverletzungen**. Dienstgeber und MAV setzen sich gemeinsam dafür ein, alle Verstöße gegen ein faires Miteinander, insbesondere alle Formen von Gewalt, Mobbing oder Grenzverletzungen in Abteilungen und Einrichtungen des Liebenau BBW zu vermeiden und – soweit dennoch vorhanden - konsequent zu unterbinden und ein **faires Miteinanders** und ein gutes Betriebsklima aktiv zu fördern. Der Dienstgeber setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass Vorgesetzte und Mitarbeitende diese Grundsätze beherzigen.¹

Unsere Richtlinie zum Gewaltschutz fußt auf unserem Fundament, den Liebenauer Leitlinien und unseren Haltungssätzen.

¹ Siehe auch Dienstvereinbarung für ein faires Miteinander und zum Umgang mit Gewalt, Mobbing oder Grenzverletzungen am Arbeitsplatz: [Dienstvereinbarung für ein faires Miteinander.pdf \(slieb.de\)](#), S. 2-3.

1 Grundlagen und rechtlicher Rahmen

1.1 Definition von Gewalt und deren Formen

Gewalt ist „... der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt“.

(Definition der Weltgesundheitsorganisation, 2002)

§ 34 Strafgesetzbuch Rechtfertigender Notstand

Wer in einer gegenwärtigen, nicht anders abwendbaren Gefahr für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum oder ein anderes Rechtsgut eine Tat begeht, um die Gefahr von sich oder einem anderen abzuwenden, handelt nicht rechtswidrig, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen, namentlich der betroffenen Rechtsgüter und des Grades der ihnen drohenden Gefahren, das geschützte Interesse das beeinträchtigte wesentlich überwiegt. Dies gilt jedoch nur, soweit die Tat ein angemessenes Mittel ist, die Gefahr abzuwenden

Vereinfacht ist also unter Gewalt jedes Mittel zu verstehen, welches eingesetzt wird, um einem anderen Menschen den eigenen Willen aufzuzwingen oder etwas machen zu lassen, was er oder sie persönlich nicht will. Gewaltausübung ist damit immer auch mit der Durchsetzung von Macht verbunden. Daher findet eine Anwendung von Gewalt oder Entladung von Aggression häufig an jenen Menschen statt, die sich nicht wehren können.

In Pflege und Betreuung kann man zwischen der **strukturellen, indirekten und der personalen Gewalt** unterscheiden. Die strukturelle-indirekte Gewalt ist gekennzeichnet durch Geräuschlosigkeit und in gewisser Weise von Unsichtbarkeit. Es gibt zudem die personale Gewalt, die von einer Person ausgeht und sich direkt und geradewegs an das „Opfer“ wendet, wie z.B. Vernachlässigung, Misshandlung etc.

Gewaltformen können folgendermaßen unterschieden werden:

| Gewaltform | Beispiele |
|--------------------|---|
| Körperliche Gewalt | <ul style="list-style-type: none"> - Schlagen - Zufügen von Schmerzen - Personen gegen ihren Willen festhalten, berühren etc. - Essensentzug, Schlafentzug, Medikamentenentzug - Gebrauch und Vertrieb von Suchtmitteln in der Einrichtung |
| Psychische Gewalt | <ul style="list-style-type: none"> - (Cyber-)Mobbing - Personen abwerten, ignorieren, lächerlich machen, demütigen - Lästereien - Ausgrenzungen - Bewusstes Über- oder Unterfordern |

Kommentiert [AR2]: Ist Mobbing/Cybermobbing vielleicht eher auch als Gewaltform aufzuführen, statt als Unterpunkt an dieser Stelle? Mobbing kann ja sowohl psychisch als auch physisch ausgeübt werden.

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Personen emotional an sich binden bis zur Abhängigkeit |
| Sexuelle Gewalt | <p>Übergriffe ohne Körperkontakt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sexualisierte Sprache - anzügliche Blicke - Verletzung der Intimsphäre <p>Übergriffe mit Körperkontakt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unangemessene Berührungen - sexueller Missbrauch - Nötigung - Vergewaltigung |
| Pädagogische und geistliche Gewalt | <ul style="list-style-type: none"> - Unverhältnismäßige Regeln und Verbote - Zwangsweises Durchsetzen von Regeln durch Strafen - Bossing |
| Strukturelle Gewalt | <ul style="list-style-type: none"> - Ungerechtfertigt starre Hausordnungen, Tagesabläufe etc. - Vorenthalten von Informationen - Mangelnde Erreichbarkeit - Erschwerter Zugang zu Teilhabe und Selbstbestimmung - Einsatz von nicht ausreichend qualifiziertem Betreuungspersonal und damit nicht bedarfsgerechte Betreuung |
| Zerstörerische Gewalt | <ul style="list-style-type: none"> - absichtliches Zerstören von fremdem Eigentum - Absichtliches Verschmutzen von Räumen - Zerreißen von Kleidung - Brandstiften |
| Mobbing / Cybermobbing | <p>Der Begriff Mobbing leitet sich aus dem englischen „to mob“ ab und wird mit anpöbeln, jemanden bedrängen, angreifen, etc. übersetzt. Mobbing bedeutet, dass jemand systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt wird. Es kann daher sowohl körperliche als auch psychische Gewaltformen beinhalten. Streit unter gleich starken Parteien oder einmalig vorkommende Ungerechtigkeiten, Krach oder Hänseleien werden nicht dem Mobbing zugeordnet.</p> <p>Mobbing im digitalen Raum wird Cybermobbing genannt und hört im Unterschied zu "rein" analogem Mobbing nicht vor der Haustüre auf, sondern geht Zuhause über neue Medien weiter.</p> |
| Besondere Bedrohungslagen *werden im Krisenplan des BBW behandelt | <ul style="list-style-type: none"> - Amoklauf - Bombendrohung - Geiselnahme - Brandstiftung |

Kommentiert [AR3]: Dann irgendwann darauf verlinken?

1.2 Gesetzliche Grundlagen und Verpflichtungen

Artikel 16 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) verpflichtet die Vertragsstaaten, alle Menschen mit Behinderungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wohnung vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte durch geeignete Maßnahmen zu schützen.

Im Rahmen der Gesetzgebung im „Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe (TeilhabeStärkungsgesetz)“, wurde dies in 2021 ins Sozialgesetz aufgenommen. Am 10. Juni 2021 trat die Regelung zum Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe in Kraft. § 37 a SGB IX fordert die Leistungserbringer auf, geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder, zu treffen.

Zu den geeigneten Maßnahmen gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die jeweiligen Einrichtungen und Dienste zugeschnittenen Gewaltschutzkonzeptes. Als weitere geeignete Maßnahme werden in der Gesetzesbegründung beispielhaft Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende, Präventionskurse für Menschen mit Behinderungen, Vernetzung mit externen Partnerinnen und Partnern, feste interne Ansprechpersonen in Einrichtungen sowie Beschwerdestellen und andere geeignete Beteiligungsstrukturen benannt. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter haben nach § 37 a Abs. 2 SGB IX dabei den Auftrag erhalten, auf die Umsetzung hinzuwirken, wobei nicht benannt wird, in welcher Form dies erfolgen soll.

Grundsätzlich: Teilnehmende und Mitarbeitenden vor Gewalt zu schützen, ist in unserem BBW gelebte Praxis, die künftig konzeptionell und überprüfbar erfolgen wird.

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX): § 37a Gewaltschutz

(1) „Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts.

(2) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird.“

1.3 Zielgruppe

Alle Personen in unserer Einrichtung können sowohl Opfer als auch Ausführende von Gewalt werden.
Wir schauen hin bei

- Gewalt unter den Teilnehmenden, die unsere Einrichtung in Anspruch nehmen
- Gewalt durch Dritte an den Teilnehmenden, die unsere Einrichtung in Anspruch nehmen
- Gewalt durch Mitarbeitende an den Teilnehmenden, die unsere Einrichtung in Anspruch nehmen
- Gewalt durch Teilnehmende an Mitarbeitenden.
- Gewalt unter den Mitarbeitenden.
- Gewalt durch externe Personen an Mitarbeitenden oder Teilnehmenden

Dieses Konzept gilt daher für alle Mitarbeitenden und Teilnehmenden des Liebenau BBW an allen Standorten.

1.4 Zielbeschreibung

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept hat zum Ziel, Maßnahmen zum Umgang mit Grenzverletzungen und Gewaltvorfällen vorzugeben, die den gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen angemessen sind bzw. diese optimal zu nutzen.

Grenzverletzung

Eine bewusste Grenzverletzung ist die absichtliche Überschreitung der Intimsphäre einer Person, durch die Grundrechte wie Freiheit, Ehre, Gesundheit, Eigentum, verletzt werden. Der Mensch, dem die Grenzverletzung widerfährt, muss bzw. darf sie als solche definieren, da die Intimsphäre bei jedem Menschen, bedingt durch seine Sozialisation, seine Erfahrungen, seine Wahrnehmung etc. unterschiedlich ist. Mit Grenzverletzungen sind keinesfalls nur Straftatbestände gemeint, auch das Hervorrufen eines ungunstigen Gefühls in Alltagssituationen kann durchaus schon als Grenzverletzung empfunden werden.

Unsere Klientel sind Jugendliche und junge Erwachsene, die oftmals aufgrund ihrer Vorgeschichte noch nicht ausreichend gelernt haben, welche Verhaltensweisen grenzverletzend sein können und welche Auswirkungen daraus erfolgen.

Dementsprechend sind wir aufgerufen, neue Mitarbeitende durch geeignete Maßnahmen auf den Umgang und die Arbeit mit unserer besonderen Klientel vorzubereiten.

So soll Gewalt wirksam verhindert werden:

- Schaffung einer gewaltfreien Lern-, Arbeits- und Wohnumgebung.
- Förderung von sozialen Kompetenzen und Konfliktlösefähigkeiten.
- Sensibilisierung aller Beteiligten für das Thema Gewalt und deren Auswirkungen.
- Vereinbarung und Etablierung klarer Verhaltensregeln und Konsequenzen bei Verstößen.
- Gezielte und unterstützende Angebote für Opfer und Täter

2 Grundlagen des Liebenau BBW

2.1 Vision & Mission

Die Stiftung Liebenau tritt ein für die Werte des freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaats. Sie achtet die unbedingte Würde des einzelnen Menschen von seiner Entstehung bis zum Tod unabhängig von Geschlecht, Religion und Nationalität. Auch körperliche, geistige oder seelische Einschränkungen eines Menschen können seine unantastbare Würde nicht beeinträchtigen.

Mit dem Leitgedanken „In unserer Mitte - der Mensch“, setzen die Stiftung Liebenau und ihre Tochtergesellschaften in vielfältiger Form die UN-Behindertenrechts-Konvention um.

Den Menschen in die Mitte stellen bedeutet für den Bereich der beruflichen Rehabilitation Teilhabe zu ermöglichen. Die Vision des Liebenau BBW lautet daher „Teilhabe für Jeden“.

Teilhabe für Jeden... [Seiten - Vision \(Seite kopiert\) \(slieb.de\)](#)

Das Berufsbildungswerk sieht sich dabei als Inklusionsschlüssel für Menschen mit besonderem Teilhabebedarf. Denn eine abgeschlossene Ausbildung und die Integration in den Arbeitsmarkt ist die beste Grundlage für die weitere Teilhabe am Arbeitsleben und damit an der Gesellschaft. Und schon während ihrer Zeit im BBW sind die Jugendlichen und Erwachsenen im Kontakt mit der beruflichen Praxis und dem gesellschaftlichen Leben.

Die Bildung steht im Zentrum der Aufgaben des Berufsbildungswerkes. Dabei basiert unsere Arbeit auf folgender der Mission und Vision und orientiert sich an nachstehenden Leitsätzen. Diese bringen zum Ausdruck, was wir unter Bildung und der Ausübung unserer Arbeit verstehen.

Unsere Mission im BBW

Wir beschulen, bereiten vor, bilden aus, qualifizieren, schulen um, kümmern und bringen unter. qualifizieren, wir beschulen und sorgen für ein Zuhause

hat formatiert: Schriftart: Kursiv, Unterstrichen

hat formatiert: Fett, Schriftart: (Standard) Calibri, Schriftfarbe: Benutzerdefinierte Farbe(RGB(139;0;0)), Muster: Transparent (Weiß)

Kommentiert [AR4]: Dieser Link funktioniert nicht mehr. Wollen wir hier aus der Seite Vision was reinkopieren oder auf die Seite Vision verlinken?

Kommentiert [AR5R4]: Punktuell rüber ziehen + Link einfügen

Kommentiert [AR6R4]: Erledigt. Unsere Mission ist schon etwas „sperrig“

Formatiert: HA Text, Abstand Nach: 0 Pt., Zeilenabstand: Mehrere 1,2 ze, Muster: Transparent

2.2 Bildungsleitsätze

Auf Basis der Arbeit am gemeinsamen Bildungsverständnis und unserer Haltung sowie im Rahmen unserer Gewaltschutz-Richtlinie erarbeiteten wir uns ein gemeinsames Verständnis zum Umgang mit Gewalt oder Grenzverletzungen.² Gewaltvorfälle und Grenzverletzungen können und werden immer wieder in unserem Arbeitsalltag vorkommen. Dies ist nicht gleichbedeutend mit schlecht geleisteter Arbeit. In Bezug auf unsere Teilnehmenden sind alle richtig, die bei uns sind. Die Eingangstüre in unser

Kommentiert [AR7]: Aus der aktualisierten Seite [Umgang mit Gewalt](#)

Kommentiert [AR8R7]: Begriff „Gewaltschutz-Richtlinie“ auch in SP korrigiert: [Umgang mit Gewalt](#)

² Interne Quelle: [Umgang mit Gewalt](#)

BBW ist breit. Wir suchen uns die Teilnehmenden nicht nach Noten, Diagnosen, wirtschaftlicher Verwertbarkeit oder Gewaltfreiheit aus.

Gewalt und Grenzverletzungen können auf unterschiedlichen Ebenen Vorkommen: zwischen Mitarbeitenden, zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden oder zwischen Teilnehmenden. Unsere Bildungsleitsätze bringen unsere Haltung zum Thema Gewalt bereits an vielen Stellen zum Ausdruck:

Persönliche Weiterentwicklung sowie dauerhafte umfängliche Teilhabe:

Wir arbeiten personenzentriert, passgenau und bringen unsere Kompetenzen und Ressourcen auch im Umgang mit Gewalt zum Einsatz.

Vermittlung und Aneignung von Wissen, Fertigkeiten und Werten:

wir lehnen Gewalt ab, unsere Arbeit basiert auf Beziehung, wir vermitteln Freude und Zuversicht.

Befähigung zum achtsamen Miteinander:

wir nehmen eine Vorbildfunktion wahr, wir tragen Verantwortung, wir arbeiten verlässlich, auf Basis einer ausgeprägten Lernkultur, sind achtsam und sensibel. Wir leben keine Gewalt vor.

Wir schaffen geeignete Rahmenbedingungen:

Wir arbeiten auf Basis einer umfangreichen Gewaltschutzkonzeption, die uns von präventiven Maßnahmen bis zum konkreten Ablauf nach Gewaltvorfällen Orientierung bietet. Wir führen mit eigenen geschulten Trainerinnen und Trainern professionelle Deeskalationstrainings mit allen Mitarbeitenden, die mit Teilnehmenden arbeiten, durch und binden unsere Fachdienste konsequent mit ein. Wir sorgen für eine gute Ausstattung, zum Beispiel mit Ausweichräumen bei Gewaltvorfällen.

Lernende Organisation im Wandel:

Wir reflektieren unsere Arbeit, wir lernen voneinander, wir teilen Wissen. Bei Gewaltvorfällen suchen wir die kollegiale Beratung, für die wir eigens geschulte Mitarbeitende haben.

Christliches Werte – und Weltverständnis:

wir leben Toleranz und gegenseitigen Respekt vor. Wir arbeiten an unserer interkulturellen Kompetenz.

2.3 Rollen und Verantwortlichkeiten

Rollen & Verantwortlichkeiten

| Funktion | Aufgaben und Verantwortlichkeiten |
|--|--|
| Gewaltschutzbeauftragter (ca. 10 % = 4 Std Stellenumfang) | <ul style="list-style-type: none"> - Erste Ansprechperson für Themen rund um Gewaltschutz - Prüfung und Verortung der Themen - Zentrale Stelle zur Dokumentation, Sicherstellung der Meldewege und weiterer Maßnahmen - Einberufung des AK Gewaltschutz - Kontaktperson zu externen Beratungsstellen - Organisation / Koordination von Veranstaltungen |
| AK Gewaltschutz | Regelmäßige Prüfung und Überarbeitung der Richtlinie zum Gewaltschutz |
| Deeskalationstrainer nach ProDeMa® | Verpflichtende Schulung aller MA |
| Geschulte Mitarbeitende für kollegiale Erstbetreuung (KEB) | Unterstützungsangebote nach KEB für betroffene Personen nach belastenden Erlebnissen (MA) |
| Psychologen und Coaches FDE | Unterstützungsangebote für betroffene Personen nach belastenden Erlebnissen (MA und TN) |
| Führungskräfte (für Mitarbeitende) | <ul style="list-style-type: none"> - Alle notwendigen Maßnahmen, die dem Schutz und der Unterstützung betroffener MA dienen |

Kommentiert [AK9]: Eigenes Kapitel oder so ausreichend ?

Kommentiert [AR10R9]: Hier überall Links einfügen - macht Anja

Kommentiert [AR11R9]: Habe ich ergänzt. Einzelne RM ausstehend

Kommentiert [AR12R9]: Erledigt

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung und Entscheidung über (arbeitsrechtliche) Interventionen |
| Mitarbeitervertretung (MAV) sofern MA beteiligt sind | <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung und regelmäßige Information von Mitarbeitenden und Führungskräften zusätzlich zur Information durch den Dienstgeber - Anlaufstelle für Beratung und Unterstützung für betroffene Mitarbeitende. MA dürfen immer auf MAV zugehen - Begleitung von Gesprächen zwischen den Beteiligten eines Verstoßes gegen diese Richtlinie |
| Fachkraft für Arbeitssicherheit | <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung digitales Verbandbuch - Ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen - Unfallmeldungen |
| Reha-Team | <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung und Entscheidung über (arbeitsrechtliche) Interventionen bei Teilnehmenden - Ggf. Information des Kostenträgers, der Erziehungsberechtigten etc. |
| Schulsozialarbeit | <ul style="list-style-type: none"> - Gewaltprävention zu Schuljahresbeginn - Ggf. bei Vorfällen involviert |
| Pastoraler Dienst | <ul style="list-style-type: none"> - Interreligiöser Dialog - Orientierungshilfen in Lebens- und Sinnfragen - Begleitung der TN und MA in Krisensituationen |
| Teilnehmendenvertretung (TNV) sofern TN beteiligt sind | <ul style="list-style-type: none"> - Ansprechpartner für betroffene Teilnehmende, um den Prozess anzustoßen - Mitwirkung bei der Erarbeitung und regelmäßigen Anpassung der Richtlinie |

Kommentiert [AR13]: @Anja: Diese Punkte sind noch nicht sicher, sondern von einer Förderzusage der Kirche abhängig. Im Kleinen wird das alles schon gemacht... aber nicht im großen Stil derzeit möglich. Daher Frage von Herta, ob wir das dennoch stehen lassen wollen

2.4 Haltungsleitungsätze

Sollte es zu Gewaltvorfällen von Teilnehmenden gegenüber Mitarbeitenden kommen, hat der einzelne Mitarbeitende ein höchstpersönliches Recht zur Strafanzeige, wenn er sich durch eine Straftat verletzt sieht. Als Arbeitgeber halten wir ihn davon nicht ab und versuchen nicht die Sache abzuwehren.

Bei gefährlichen (zum Beispiel Angriff mit einem Messer) oder gar schweren Körperverletzungen muss die Staatsanwaltschaft ohnehin von Amts wegen ermitteln, so dass

eine Strafanzeige auch durch die Geschäftsführung geboten ist, falls der Mitarbeitende selbst nichts unternehmen möchte.

Der eigene Schutz geht bei Gewaltvorfällen immer vor. Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. Wer eine Tat begeht, die durch Notwehr geboten ist, handelt nicht rechtswidrig. Notwehr ist die Verteidigung, die erforderlich ist, um einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwenden. Jedem steht demnach das Recht zu, sich gegen Angriffe mit angemessenen Mitteln zu schützen.

Unsere Haltungsleitsätze sollen in Zusammenhang mit Gewaltprävention folgendermaßen gelebt werden:

- ✓ **Wir schauen hin und nicht weg:** Wir übernehmen Verantwortung und handeln aktiv, anstatt Probleme zu ignorieren.
- ✓ **Wir wenden uns Dir zu:** Wir hören aktiv zu und sind für Betroffene da.
- ✓ **Wir vertrauen Dir:** Wir respektieren die Aussagen und Erfahrungen der Betroffenen und gehen vertrauensvoll damit um.
- ✓ **Wir bleiben in Beziehung:** Wir lassen Betroffene nicht allein und bieten langfristige Unterstützung an.
- ✓ **Wir machen Mögliches machbar, unmögliches verlangt niemand:** Wir suchen nach Lösungen und Wegen für konkrete Hilfen.
- ✓ **Wir bleiben in Bewegung und entwickeln uns weiter:** Wir erkennen und respektieren Grenzen des Machbaren bei Betroffenen als auch bei Helfenden.

2.5 Personalauswahl

Es ist unabdingbar eine achtsamkeitsfördernde Organisationskultur mit einer entsprechenden Fehler-, Beschwerde- und Feedbackkultur, Verhaltensregeln und Risikoanalysen von kritischen sensiblen Kontaktbereichen weiterzuentwickeln.

Bereits beim Bewerbungsgespräch und bei der Einstellung werden neuen Mitarbeitenden grundsätzliche Informationen zu diesem Thema weitergegeben. Dienstregelungen werden allen Mitarbeitenden bei Vertragsunterzeichnung ausgehändigt.

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die Fürsorge- und Erziehungspflicht, die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen der Misshandlung von Schutzbefohlenen verurteilt wurden in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Menschen mit Behinderung eingesetzt werden, müssen alle tätigen Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu diesen Zielgruppen haben dem Arbeitgeber ein **erweitertes Führungszeugnis** vorlegen. Grundlage hierfür sind die Bestimmungen des §30a BZRG. Das Führungszeugnis wird alle drei Jahre erneut angefordert.

Kommentiert [AR14]: Obiger roter Text aus Seite [Umgang mit Gewalt](#), aber diese 4 Schritte weg gelassen:

- 1.) Wir schauen hin
- 2.) Wir melden Grenzverletzungen oder Gewaltvorfälle
- 3.) Wir besprechen und reflektieren den Vorfall
- 4.) Wir dokumentieren das entstandene Bild und die weitere Vorgehensweise

Kommentiert [AR15R14]: Setzen wir hier nicht rein, in RS mit Anja

In einer **Selbstauskunft** versichern zukünftige Mitarbeitende und Ehrenamtliche, dass sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung oder Gewalt verurteilt sind und auch aktuell kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Daneben verpflichten sie sich, im Falle eines in diesen Fällen eröffneten Strafverfahrens den Dienstgeber hierüber zu informieren. Die Selbstauskunftserklärung schließt damit eine Lücke, die ein erweitertes Führungszeugnis nicht abdecken in der Lage ist.

Ehrenkontrakt: Jede freiwillig engagierte Person, jede hauptberufliche Mitarbeiterin bzw. jeder hauptberufliche Mitarbeiter unterzeichnet den [Ehrenkontrakt](#) zusammen mit dem Dienstvertrag. Mit diesem räumen alle im Liebenau BBW Tätigen dem Schutz der ihnen Anvertrauten oberste Priorität ein. Der Kontrakt beschreibt den gemeinsamen Verhaltenskodex. Mit Ihrer Unterschrift bekennen Sie sich dazu, achtsam im Kontakt mit den Ihnen Anvertrauten zu sein und verantwortlich zu handeln.

2.6 Personalentwicklung

Die Vorbereitung auf den Umgang mit den Teilnehmenden und den damit verbundenen Herausforderungen sind fester Bestandteil der Einarbeitung jedes neuen Mitarbeitenden.

Bereits in der intensiven Einarbeitungsphase und damit in der Probezeit des Mitarbeitenden wird entsprechend Feedback gegeben und die Eignung für das Berufsfeld überprüft.

Fortbildungen: Der Träger und die Einrichtungsleitung tragen Sorge dafür, dass die hauptamtlichen Mitarbeitenden zu den für Gewaltschutz einschlägigen Themen wie beispielsweise

- ✓ Interkulturelles Konfliktmanagement
- ✓ Gewaltfreie Kommunikation
- ✓ Formen und Folgen von Gewalt/Trauma, straf- und zivilrechtliche Normen
- ✓ Sexueller Missbrauch, Schutz vor sexueller Gewalt
- ✓ Sensibilisierung für (Cyber-)Mobbing und richtiger Umgang mit Beteiligten

fortgebildet werden: Es werden entsprechende Angebote gemacht und Anregungen aufgenommen.

Mitarbeitende mit direktem Kontakt zu Teilnehmenden nehmen verpflichtend an Fortbildungen teil, in denen Wissen zu Krankheits- und Störungsbildern vermittelt wird. Dieses ist zwingend notwendig, um im Umgang mit Teilnehmenden deren Verhalten einzuordnen und adäquat zu reagieren.

Dazu zählen u.a. folgende regelmäßig wiederkehrenden [Schulungen](#) und [Unterweisungen](#)

- [Fachschulung ASS](#)
- [ICF-Basis-Schulung](#) und [ICF-Anwender-Schulung](#)
- [Rehabpädagogische Zusatzausbildung](#) (bei Mitarbeitenden ohne vorhandene rehabpädagogische Kompetenzen)
- Deeskalationstraining nach [ProDeMa®](#)
- Weitere [Fort- & Weiterbildungen](#)

Kommentiert [AR16]: Hier auf Pflichtschulungen verlinken?

Kommentiert [AR17R16]: Nein, nicht verlinken, weil da viele Schulungen drin sind, die nichts mit Gewalt zu tun haben

Kommentiert [AR18]: Auf die Seite [Betriebsanweisungen und Unterweisungen](#) verlinken?

Kommentiert [AK19R18]: Hat für mich zu wenig mit Gewalt zu tun

Kommentiert [AK20]: Jeweils auf die SP Seiten verlinken

Kommentiert [AR21R20]: Angela Seiten verlinken!!!

Kommentiert [AR22R20]: Diese Seite wird so langfristig vielleicht nicht erhalten bleiben, wenn wir das zentral zusammen nehmen. Oder aber von zentraler Stelle aus dann dorthin verlinken... müssen wir uns überlegen. Wir könnten von der „Fortbildungsseite“ aus dorthin verlinken

Kommentiert [AR23R20]: Habe von Inhouseschulungen FDE auf allg. Seite Fort- und Weiterbildung sowie umkehrt verlinkt

Kommentiert [AR24R20]: Begriff ReZa in SP ist korrigiert

Kommentiert [AK25]: Passt der Kasten hier? Mehr würde ich dazu nicht schreiben

Kommentiert [AR26R25]: [Link zur Konzeption ProDeMA](#) im Teams-Kanal. In RS mit Simone setze ich dies auf die SP-Seite: [ProDeMa®](#)

Angela: ProDeMA-Konzeption mit richtiger Fußzeile in SP einstellen

Exkurs: Das ProDeMa Leitbild

- Mitarbeitende haben ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz und auf Schulung im optimalen Umgang mit Gefahrensituationen, die durch **Teilnehmende** entstehen können.
- Der kranke, behinderte, betagte oder junge Mensch hat ein Recht auf geschultes Personal, das mit seinen unvermeidbaren Anspannungszuständen und aggressiven Verhaltensweisen professionell umgehen kann.
- Unser Ziel ist die **Vermeidung von psychischen und physischen Verletzungen jeder Art** sowohl der Mitarbeitenden als auch der Betreuten oder Teilnehmende.

Bei der Schulung von Mitarbeitenden hat jeder Bereich sicherzustellen, dass die Inhalte der obigen Aufstellung angemessen, dem jeweiligen Aufgabenfeld entsprechend und in ausreichendem Maße angeboten und umgesetzt werden. Anteile davon werden in das interne Fortbildungsangebot (Weiterbildungsforum 2.0) integriert.

Über die **Akademie Schloss Liebenau** werden **Fort- und Weiterbildungen** angeboten. Hier können sich interne und externe Fachkräfte, Führungspersonal und freiwillig Engagierte fachlich und persönlich zu den Themen Gewalt, Haltung, gewaltfreie Kommunikation und allen angrenzenden Themen weiterbilden.

Die Beteiligung von externen unabhängigen Experten ist zwingend erforderlich. Diese Schulungen sind in angemessener Weise arbeitsfeldspezifisch auch ehrenamtlichen Mitarbeitenden anzubieten. Dementsprechend legt das Konzept notwendige Grundstrukturen fest, die für jeden Arbeitsbereich mit Leben gefüllt werden müssen, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Gang zu setzen und zu halten.

Wirksamer Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit kann nur gelingen, wenn eine gemeinsame systemische Haltung (wertschätzendes Einlassen auf die Realität des jungen Menschen) in allen Bereichen – von Leitung bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeitenden vorhanden ist. Um Schutz zuverlässig zu gewährleisten, muss neben der Vermittlung von Wissen und Handlungssicherheit, dem Schaffen von förderlichen Organisations- und Kommunikationsstrukturen, die Förderung und Weiterentwicklung einer entsprechenden Haltung Bestandteil von Schulungen sein.

In den regelmäßigen Teamsitzungen aller Organisationseinheiten ist der Themenbereich Gewalt(-schutz) ein fester Bestandteil. Dies umfasst z.B.

- ✓ Informationen über die Richtlinie zum Gewaltschutz und zu konkreten Vorfällen –
~~Kenntnisnahme und Einwilligung werden schriftlich bestätigt („Gewalt – nicht mit uns!“
siehe unten)~~
- ✓ das gemeinsame Entwickeln von präventiven Angeboten
- ✓ die Identifizierung von strukturellen und auch zwischenmenschlichen Gewalt- und Eskalations-potentialen – sei es innerhalb des Teams (einschließlich der Leitung), im Kontakt mit Teilnehmenden oder unter diesen selbst
- ✓ das Formulieren von Unterstützungsbedarfen (z.B. Teamentwicklung, externe Konfliktmediation, Fortbildung)

Die Teamsitzungen werden dafür genutzt, jegliche Konflikte anzusprechen und das weitere Vorgehen im Team kollegial abzustimmen. Ergebnisse der Teamsitzungen werden protokolliert.

Einrichtungsübergreifender fachlicher Austausch hauptamtlicher Mitarbeitender findet regelmäßig statt.

2.7 Dienstvereinbarung & Hausordnung

In einer Dienstvereinbarung zur Geltung der Richtlinie zum Gewaltschutz sind die Handlungsleitlinien für die Prävention sowie den Umgang mit Gewalt und Grenzverletzungen geregelt.

Änderungen an dieser Richtlinie sind daher grundsätzlich zwischen Dienstgeber und MAV abzustimmen.

Die [Hausordnung des Liebenau BBW](#) in ihrer jeweils gültigen Fassung ist für alle MA und TN verpflichtend einzuhalten.

2.8 Verbesserungskultur & Beschwerdemanagement

Beschwerden, Beanstandungen oder Verbesserungsvorschläge gibt es überall dort, wo Menschen mit unterschiedlichen Erwartungen aufeinandertreffen. Das ist nicht nur in Ordnung, sondern das kann Perspektivwechsel, die gemeinsame Weiterentwicklung und damit konkrete Verbesserungen im Arbeitsalltag bewirken.

Prinzipiell kann jeder Mitarbeitende und jeder Teilnehmende bei uns im Liebenau BBW über ein zentrales [Rückmeldewesen](#) – unser [Verbesserungswesen](#) – Beschwerden, Verbesserungsvorschläge oder Lob einbringen. Für die Meldung von Gewaltvorfällen stellt dieser Weg über das digitale Rückmeldeformular lediglich ein zusätzliches, alternatives Angebot dar. Besser geeignet sind im Grunde dennoch...

Kommentiert [AK27]: Macht das hier Sinn ? Betrifft doch nur TN

Kommentiert [AR28R27]: Hier geht es um MA??? Sollte das wo anders hin oder ganz raus? Frage von Anja

Kommentiert [AR29]: Braucht es hier weitere Infos, vielleicht sogar den QR-Code für TN? Die MA können ja über die Verlinkung ins SP direkt darauf zugreifen

Kommentiert [AR30R29]: Wahrscheinlich nicht mit QR-Code, wenn wir es auf die Homepage setzen, soll ja nicht jeder darauf zugreifen können? Bei Verlinkung auf SP passiert extern ja nichts

Kommentiert [AR31R29]: Reicht aus lat RS mit ANja

3 Prävention

3.1 Grundlage der Prävention: RAD – Rücksicht / Akzeptanz / Disziplin

Die Gewaltprävention im Liebenau BBW ist von zentraler Bedeutung, um sichere und förderliche Lern-, Arbeits- und Wohnumgebungen für alle TN und MA zu schaffen.

Das RAD spielt hierbei eine bedeutende Rolle: Die Begriffe Respekt, Aufmerksamkeit und Disziplin werden eingeführt und sollen im täglichen Umgang in Konflikten thematisiert werden. Die TN werden befähigt, Konflikte möglichst selbstständig zu lösen. In eine Richtung erziehen, die gleiche Sprache verwenden, damit sollen vorhersehbare Konflikte vermieden, oder aber eine gelingende Konfliktlösung möglich werden.

Ziele:

- ✓ Gewaltprävention
- ✓ Verbesserung der Kommunikation, bzw. Interaktion
- ✓ Beziehungsaufbau und Beziehungsgestaltung
- ✓ Bessere Einschätzung der Bedarfe der TN
- ✓ Welche spezifischen Angebote / Trainings (CT, AUFWIND, SOKO, EC ...) braucht der Jugendliche noch?

Rahmenbedingungen:

- ✓ Gruppencoaching findet innerhalb der (Ausbildungs-) Gruppe statt
- ✓ Ca. 3-5 Treffen à 1,5h
- ✓ Trainings wie ASS-Gruppen, Skillstraining, Strategietraining-AD(H)S, KT und Sprechtraining, Schematherapiegruppe ... finden unabhängig davon statt.
- ✓ als Angebot für die Ausbildungsgruppen
- ✓ als Angebot für die BvB

3.2 Haltung als Basis der Präventionsarbeit

Die innere Haltung der Mitarbeitenden ist Voraussetzung für die nachhaltige Wirkung professionellen pädagogischen Handelns. Es geht um Haltungen einer resilienz- und entwicklungsförderlichen Wirkung sowie um pädagogische Angebote für

- eine prosoziale Entwicklung
- den Verzicht auf Gewalthandeln und
- das Meistern der (medialen) Herausforderungen des Lebens.³

³ Was tun bei (Cyber)Mobbing: [Lehrer_AllgemeinWas_tun_bei_Cybermobbing.pdf \(klicksafe.de\)](#), S. 171 ff.

Der Leitsatz der konfrontativen Methode ist „Verstehen, aber nicht einverstanden sein! Grenzen geben Sicherheit.“ Beispiele hierfür sind:

| Haltung / Angebote | Beschreibung | Fazit |
|---|--|--|
| Bedürfnisorientierung: Jedes Verhalten dient dazu, Grundbedürfnisse zu befriedigen | <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit (Existenzsicherung, Orientierung, Vertrauen, Gerechtigkeit, Fairness, Werte, Normen, Regeln) • Beziehung (Bindung, Nähe, Zugehörigkeit, Gemeinschaft, Zusammenhalt, Hilfe, Unterstützung, Solidarität) • Kontrolle (Freiheit, Macht, Selbstwirksamkeit, Autonomie, Partizipation, Einfluss, Mitbestimmung) • Stimulation (Spiel, Spaß, Lernen, Action, Unterhaltung, Genuss, Lebendigkeit, Lust, Freude, Angst- und Schmerzvermeidung) • Anerkennung (Respekt, Wertschätzung, Erfolg, Ansehen, Statuserhöhung) | Ziel ist, Kindern und Jugendlichen die prosoziale Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse sowie das Verstehen und Bewältigen der daraus resultierenden Konflikte zu ermöglichen. |
| Mut zur Führung: Oft hören wir den Satz: „Ich weiß, ich müsste eigentlich konsequenter sein, aber ich bringe es einfach nicht über's Herz.“ Anders ausgedrückt: „Die Menschen haben große Angst, eine Autorität zu sein, weil sie nicht autoritär sein wollen“ (Jesper Juul). | <p>Ursachen dieser Angst können folgende sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angst vor Machtmissbrauch: Wer führt, trägt eine große Verantwortung. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, muss sich Führung an ethischen Leitlinien orientieren und mit der Bereitschaft zu ständiger Selbst- und Fremdreflexion einhergehen • Angst davor, die Zuneigung der TN zu verlieren und von ihnen abgelehnt zu werden. Wir möchten nicht „die Bösen“ sein. • Angst vor Überforderung: Nein zu sagen, standhaft zu bleiben und sich mit TN auseinanderzusetzen, ist anstrengend • Angst, die gute Beziehung zu den TN zu gefährden: Konsequenz und Wertschätzung sind miteinander vereinbar, wenn zwischen Person und Verhalten getrennt wird. Wir dürfen Verhalten kritisieren – auch energisch –, nur nicht das Gegenüber als Ganzes. • Wertschätzung darf nicht zur Vermeidung von Kritik führen: Wir dürfen Verständnis für das innere Erleben zeigen (für ihre Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse), aber | Wir müssen uns nicht zwischen Fürsorge und Führung entscheiden. Das Geheimnis guter Erziehung und Pädagogik ist ein Sowohl-als-auch, denn „eine gut austarierte Balance von verstehender Einfühlung und Führung ist das Kernstück der pädagogischen Beziehung“ |

Kommentiert [RA33R32]: Findet das irgendwo anders seinen Platz?

Kommentiert [AR34R32]: Hier raus nehmen... woanders hin? Simone fragen. Idee Anja: Unterseite Mobbing in SP???

Kommentiert [AR35R32]: Unterseite sexualisierte Gewalt mit Unterlagen vom CV?????

Kommentiert [AR36R32]: wie bspw. die Präventionsangebote. Dort auf die Seiten der Caritas verlinken

Kommentiert [AR37R32]: Diese ggf auf Unterseite SP

| | | |
|--|---|--|
| | nicht für dissoziales Verhalten. Das Verstehen von Verhaltensursachen darf nicht dazu führen, dissoziales Verhalten zu entschuldigen | |
| Souveränität wahren | Ihre innere Unabhängigkeit (Souveränität) können Sie sich nur bewahren, wenn Sie Ihr Glück, Ihre Zufriedenheit und Ihren Selbstwert nicht mehr von Verhaltensänderungen anderer Menschen abhängig machen, sondern von der Professionalität Ihres Handelns und von Verhaltensänderungen bei sich selbst. Ihr Glück hängt nicht davon ab, ob Kinder und Jugendliche sich prosozial verhalten. Statt Druck zu machen, machen Sie Angebote und bieten Heranwachsenden Wahlmöglichkeiten. | Um die innere Unabhängigkeit nicht zu verlieren, hilft es auch, aggressives und respektloses Verhalten aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Regelverstöße und Respektlosigkeiten sind häufig Beziehungsangebote mit Testcharakter |
| Mit retrospektiver / nachträglichen Sanktionen arbeiten | <p>Gewalt und anderes dissoziales Verhalten darf nicht folgenlos bleiben. Der Schutz der Gemeinschaft erfordert, dass Verletzungen der Rechte und Werte einer sozialen Gemeinschaft sanktioniert, wiedergutmacht und ausgeglichen werden.</p> <p>Mit Gewalt können die wichtigsten Grundbedürfnisse befriedigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerechtigkeit und Sicherheit: Mit Gewalt rächt man sich für selbst erlittene Kränkungen und Gewalt • Zugehörigkeit und Zuwendung: Wer Gewalt anwendet, gehört zu den „Coolen“, und Erwachsene beschäftigen sich mit Gewalthandelnden • Selbstwirksamkeit und Kontrolle: Gewalthandeln ist mit Gefühlen von Einfluss und Macht verbunden • Stimulation: Gewalt ist „geil“ und macht Spaß • Geltungsbedürfnis und Status: Mit Gewalt verschafft man sich „Respekt“. Gewalt ist mit | <p>Der größte und wichtigste Effekt einer nachträglichen Sanktion besteht in der normverdeutlichenden Wirkung für den Rest der Gemeinschaft. Gewalt ist sehr verführerisch und ansteckend, da sie dem Aggressor viele Vorteile bringt</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | dem Gefühl von Größe, Stärke und Statusgewinn verbunden | |
| Präsenz zeigen | Je sicherer ein TN ist, dass seine Regelverletzung bemerkt und sanktioniert wird, desto unwahrscheinlicher wird der Regelverstoß. | Und dennoch können wir nicht immer und überall die erforderliche ununterbrochene Präsenz zeigen... |
| Mit prospektiven Sanktionen Mitgefühl fördern | Das meint die Förderung der intrinsischen Motivation, sich prosozial zu verhalten und anderen zu helfen, und besteht im Wesentlichen aus einer sorgfältigen Verhaltensfolgenkonfrontation in Verbindung mit Perspektivenübernahmetechniken und Techniken zur Auflösung von Rechtfertigungsstrategien. Neben der Einbindung dieser Techniken in den normalen pädagogischen und erzieherischen Alltag sind sie auch wichtiger Bestandteil spezieller Methoden wie Sozialtraining, Mediation, Tatausgleich und Mobbing-Intervention. | |

Kommentiert [RA32]: Das geht hier ggf zu weit in die Tiefe...

3.3 Die Säulen der Prävention

Prävention in Organisationen umfasst **verhältnisbezogene und verhaltensbezogene Maßnahmen**, um jegliche Gewaltformen zu verhindern und ein respektvolles Miteinander zu fördern. Diese sind die Säulen der Prävention und werden folgendermaßen unterschieden:

- **Verhältnisbezogene Maßnahmen** sind z. B. Maßnahmen auf Einrichtungs- und Gruppenebene wie klare Verbotsregeln und Belohnungssysteme.
- **Verhaltensbezogene Maßnahmen** haben das Ziel, eine möglichst gewaltfreie Lebensweise der einzelnen Person zu unterstützen. Hierzu gehören z. B. (Sozial-)Kompetenz-Trainings

3.3.1 Verhältnisbezogene Maßnahmen im Liebenau BBW

Hierzu gehören geltende Dienstvereinbarungen, die Hausordnung BBW (siehe Kap. 2.7 Dienstvereinbarung & Hausordnung), bereichsspezifische Regelungen, wie bspw. Hausordnung

Richtlinie zum Gewaltschutz Liebenau Berufsbildungswerk gGmbH



Wohnheim, Schulordnung, Werkstattordnung und weitere sowie die Vereinbarung „Gewalt – Nicht mit uns“ zwischen dem Liebenau BBW und den TN:

Gewalt – Nicht mit uns

Seit gilt 2010 gilt im Liebenau BBW eine **Vereinbarung zwischen dem Träger, den Mitarbeitenden und den Teilnehmenden** mit klarer Positionierung gegen Gewalt. Gemeinsam mit den Teilnehmenden werden die Inhalte erarbeitet und die Vereinbarung unterzeichnet. Ein Plakat zur gemeinsamen Ausgestaltung in Unterricht oder Ausbildung unterstreicht diese Vereinbarung nochmals.

- Vereinbarung „Gewalt - Nicht mit uns“
- Plakat „Gewalt nicht mit uns“



Abbildung 1: Plakat „Gewalt nicht mit uns“

Kommentiert [AR38]: Ggf Bildchen des Plakats zur Veranschaulichung einfügen

Bezogen auf **Mobbing am Arbeitsplatz** kann es lt. Deutscher Gesetzlicher Unfallversicherung u.a.

- an der Organisation der Arbeit (Umstrukturierungsmaßnahmen, Stellenabbau, Leistungsdruck etc.),
- am Führungsverhalten der Vorgesetzten (diffuse Zuständigkeiten, Abwälzung von Verantwortung,
- mangelnde Transparenz bei Entscheidungen etc.) oder
- an der besonderen Stellung der Betroffenen liegen.

Das Liebenau BBW ist sich dieser Risiken bewusst und versucht solche Schutzmaßnahmen zur Mobbing-Vermeidung zu stärken:

| Gestaltungsbereich | Mögliche Schutzmaßnahmen |
|---------------------|---|
| Soziale Beziehungen | <ul style="list-style-type: none"> • Information und Aufklärung über Ursachen, Entstehung und Folgen von Mobbing • eindeutige Positionierung der Unternehmensleitung gegen Mobbing • Regeln oder Vereinbarungen zum kollegialen Umgang miteinander formulieren |
| Arbeitsaufgabe | klare Aufgaben und Rollenverteilung (z.B. durch Stellenbeschreibungen) |
| Arbeitsorganisation | <ul style="list-style-type: none"> • mehr Transparenz in den Arbeitsabläufen (z.B. Prozessbeschreibungen) • interne oder externe Beratungsmöglichkeit sowie Beschwerdewesen einrichten • Ausgleich von Mehrarbeit bzw. Überstunden durch Freizeit ermöglichen |
| Arbeitsumgebung | für gleiche Ausstattung auf gleicher hierarchischer Ebene (z.B. Raumgestaltung, PC, Laptop, Mobiliar) sorgen |

3.3.2 Verhaltensbezogene Maßnahmen im Liebenau BBW

Die verhaltensbezogenen Maßnahmen gestalten aktiv den Alltag und sind – im Gegensatz zu statischen Regelungen – sichtbare Erfahrungen und Verhaltensweisen oder Trainings. Im Liebenau BBW stehen folgende Beispiele für die Umsetzung in den verschiedenen Bereichen:

- 1) Alle neuen **Auszubildenden** erhalten flächendeckend ein gewaltpräventives **Sozialtraining**, das als primär- und sekundärpräventive Maßnahme zu verstehen ist und im Rahmen der so genannten Aufwärtstage in den ersten drei Monaten durchzuführen ist. Hierzu gehört ein erlebnispädagogischer Tag im August/September und ein Gewaltpräventionstag im November/Dezember. Grundlage dieses Tages ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt und die Vereinbarung „Gewalt- nicht mit uns!“, sowie die Erarbeitung eines Verhaltenskodex innerhalb der Gruppe.
- 2) Alle neuen Teilnehmenden der **BvB** erhalten das Training in der zweiten Jahreshälfte ihrer Teilnahme, nach endgültiger Gruppeneinteilung (ca. **ab Januar/Februar**). Das Training findet an einem halben Tag statt, beinhaltet die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt unter der Grundlage der „Gewalt- nicht mit uns!“ Vereinbarung und Erarbeitung eines Verhaltenskodex.
- 3) Die durch ein hohes Gewaltpotenzial auffallenden Teilnehmer an den Grundkursen oder durch Gewalttaten auffällige Teilnehmer werden zu einer Teilnahme an einem **Coolnesstraining (CT*)** als sekundär präventive Maßnahme verpflichtet – dieses umfasst ca. 30 Stunden und beinhaltet erlebnis- und sportpädagogische Ansätze. Hier kommen zwei AAT/CT*-Trainer zum Einsatz.
- 4) Bereits wegen Körperverletzung oder sonstiger Gewaltdelikte verurteilte und nach wie vor gewaltbereite Teilnehmer oder solche, die wegen außerordentlicher Gewaltbereitschaft auffallen wird die Teilnahme an einem **Einzel AAT (Anti- Aggressivitäts- Training)** auferlegt. Die Begleitung durch einen AAT/CT Trainer erfolgt über mindestens 6 Monate, da nur so eine nachhaltige Verhaltensänderung möglich ist.
- 5) **Projektwochen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten**
Im November 2023 fand die Projektwoche „**Online Stark: Gemeinsam gegen Mobbing im Netz**“ mit vielen abwechslungsreichen Programmpunkten wie Vorträge, Workshops, Entspannungsübungen, Beratungsangeboten, Führungen durch die interaktive Ausstellung und Filmbeiträge statt. Das Projekt zielte darauf ab präventive Maßnahmen gegen Cybermobbing zu entwickeln und das Bewusstsein für dieses Thema zu stärken.

Wie andere Gewaltformen auch, kann Mobbing in unterschiedlicher Konstellation zwischen TN und TN oder MA und TN stattfinden. Das Bewusstsein dafür muss innerhalb der Organisation immer wieder geschärft werden und es braucht **interne Ansprechpartner mit entsprechender Expertise**, da trotz gutgemeinter Handlungen nicht unweigerlich gute und problemschärfende Ergebnisse resultieren (siehe hierzu auch [Gemeinsam gegen Mobbing & Cybermobbing](#))

Kommentiert [AR39]: Ist das mit der Mobbing-Sprechstunde noch Thema?

Kommentiert [AR40R39]: Simone angefragt am 04.07.

Kommentiert [AR41R39]: Nein, scheint in RS mit Simone so nicht sinnvoll. MA und TN sollten vielmehr wissen, wer die Ansprechpartner sind, damit dann direkt und zeitnah Kontakt aufgenommen werden kann - bei Vorfall oder auch bei Interesse / Präventionsarbeit der KollegInnen

Dopplungen prüfen und ggf. löschen (Angela)

... ein Gewaltpräventionstag durchgeführt. Dieses verpflichtende Angebot ist für alle BVB-Teilnehmenden. Rollenspiele und Teamübungen wechseln mit Lerneinheiten zu den Themen Gewalt, Gewaltentstehung, Form von Gewalt, Ausgrenzung und Mobbing ab. Es besteht die Gelegenheit über eigene Gewalterfahrungen zu berichten.

In den **Ausbildungsgruppen** wird Gewaltprävention als Gruppencoaching bei Bedarf in Absprache mit dem Bildungsbegleiter angeboten.

Gewaltprävention in BVB und Ausbildung:

- BVB Gewaltpräventionstag
- BA Gruppencoaching für das 1. Ausbildungsjahr und nach Bedarf.
- Einzelcoaching für TN mit Gewalterfahrungen als Täter, Opfer oder Zuschauer
- Gruppentraining, zum Beispiel soziales Kompetenztraining, Coolnesstraining, Anti- Mobbing-Training

3.4 Gestaltung der Ankommens-Phase für neue Teilnehmende

3.4.1 Besonderheiten in der Ankommens-Phase

- Der Start an einer neuen Einrichtung birgt sowohl für die neuen Teilnehmenden als auch für die Mitarbeitenden viele Herausforderungen. Diese ersten Tage und Wochen sind häufig anspruchsvoll, herausfordernd und von Unsicherheit geprägt – für beide Seiten. Neue Teilnehmende sind häufig nervös und unsicher, kennen wenige bis keine Personen (Teilnehmende wie Mitarbeitende) und müssen sich in einer für sie fremden Umgebung orientieren – örtlich wie innerlich. Die Mitarbeitenden müssen und sollen den neuen Teilnehmenden Orientierung und Sicherheit bieten, bei gleichzeitigem In-Beziehung-treten mit den neuen, unbekannten Teilnehmenden.
- Durch diese besondere Situation samt ihren besonderen Herausforderungen für alle Beteiligten, kann es zu Konflikt- und Krisensituationen kommen. Um diesen präventiv begegnen sowie effektiv und zielgerichtet intervenieren zu können, soll eine klare Struktur für die ersten Tage und Wochen des Schuljahres geschaffen werden. Diese soll den neuen Teilnehmenden sowie den Mitarbeitenden Orientierung und Sicherheit bieten, sodass eine angenehme, vertrauensvolle und wohlwollende Atmosphäre geschaffen wird, welche allen Beteiligten einen angenehmen, entspannten und schönen Start in ihre Maßnahme im BBW ermöglicht.

- Im Folgenden werden die einzelnen Elemente dieser Orientierung und Sicherheit bietenden Struktur skizziert. Die einzelnen Elemente müssen immer auf die jeweilige Situation und Gruppe ausgerichtet und dementsprechend angepasst werden. Aufgrund der Vielzahl an verschiedenen Maßnahmen im BBW ist eine passgenaue Lösung für alle Maßnahmen nicht möglich. Bei jeder Planung eines Aufnahmetages gilt es daher, diese Elemente zu berücksichtigen und zu integrieren. Es gibt Bereiche und Maßnahmen im BBW, in denen diese Struktur im Großen nicht relevant ist, da es keinen zentralen Aufnahmetag gibt, an dem alle neuen Teilnehmenden zeitgleich, zum ersten Mal, in das BBW kommen. Dies ist z.B. in der Berufsschule der Fall, da die Ausbildung bereits einige Wochen vor dem Beginn der Berufsschule startet. Die neuen Auszubildenden kennen sich bei Start der Berufsschule somit schon im Haus aus. Hinzu kommt, dass Berufsschulklassen nur an ein oder zwei Tagen pro Woche Berufsschulunterricht haben, sodass sich die Gesamtheit aller Berufsschulklassen sowie deren Berufsschultage auf die fünf Wochentage verteilen.
- Je mehr Personen sich im Haus befinden und je mehr Maßnahmen zeitgleich starten, desto wichtiger wird die Berücksichtigung und Implementation der hier skizzierten Struktur. Während die Ausbildung in den Sommerferien startet, in denen das Haus noch recht leer ist, stellt die erste Woche nach den Sommerferien einen Zeitraum dar, in dem die Bildungsgänge SVAB, VAB, VABO und BVB (schulischer Teil) starten. Insbesondere zu einem solchen Zeitpunkt bzw. in einem solchen Zeitraum gilt es die im Folgenden aufgeführten Strukturelemente zu berücksichtigen und zu implementieren.

3.4.2 Zeitliche Entzerrung

a) Unterschiedliche Starttage

- Verschiedene Maßnahmen sollen, wenn möglich, an unterschiedlichen Tagen starten. Am Beispiel der ersten Schulwoche nach den Sommerferien bedeutet dies, dass der erste Schultag der neuen SuS nicht immer der erste Schultag nach den Sommerferien sein muss und soll. Stattdessen sollen die ersten Schultage der neuen SuS in den jeweiligen Bildungsgängen an verschiedenen Tagen in der ersten Wochen nach den Sommerferien stattfinden. Durch diesen tageweise gestaffelten Beginn wird vermieden, dass sich an einem Tag hunderte neue SuS und Schüler auf einmal in den Räumlichkeiten des BBWs aufhalten sowie aufeinandertreffen. Außerdem können so räumliche und personelle Kapazitäten effektiver genutzt werden. Darüber hinaus kann den an dem jeweiligen Tag startenden SuS volle Aufmerksamkeit sowie Zuwendung entgegengebracht werden.

b) Gestaffelte Startzeiten

- Je nach Teilnehmendenzahl der an einem Tag startenden Maßnahme ist es sinnvoll und angebracht, die neuen Teilnehmenden nicht alle zur selben Uhrzeit einzuladen. Stattdessen soll die Gesamtgruppe der neuen Teilnehmenden in der jeweiligen Maßnahme in zwei oder mehrere kleinere Gruppen aufgeteilt und zu unterschiedlichen Uhrzeiten eingeladen werden. Zwar müssen dadurch mehrere Durchgänge der Begrüßungs- und Erstveranstaltung erfolgen,

aber dem Ziel einer klaren, Halt, Sicherheit und Orientierung gebenden Struktur wird damit entsprochen.

-

Räumliche Entzerrung

- Räumliche Entzerrung kann zum einen zum Tragen kommen, sofern eine zeitliche Entzerrung nicht möglich ist. Die verschiedenen, zur selben Zeit ankommenden neuen Teilnehmenden unterschiedlicher Maßnahmen oder die Gesamtgruppe einer Maßnahme kann auf mehrere Räume bzw. Örtlichkeiten aufgeteilt werden. Z.B. könnte eine Gruppe von neuen Teilnehmenden ins Foyer, eine andere in die Turnhalle eingeladen werden. So wären in den jeweiligen Räumlichkeiten weniger Personen versammelt und eine Ballung von vielen neuen Teilnehmenden würde vermieden.
- Zum anderen kann die räumliche Entzerrung eingesetzt werden, wenn neue Teilnehmende in den Tagen nach ihrem tatsächlichen Aufnahmetag weiterhin eine zentrale Anlaufstelle am Morgen benötigen. Ein Beispiel hierfür ist, wenn Teilnehmende einer Maßnahme an den Folgetagen ihres Aufnahmetages in wechselnde Räumlichkeiten müssen und sich aufgrund dessen am Morgen an einem zentralen Sammelpunkt einfinden sollen. Damit es in einem solchen Fall nicht zu einem „Massenauflauf“ bspw. im Foyer kommt, weil mehrere Gruppen bzw. Maßnahmen diesen Ort als Treffpunkt ausmachen oder eine andere Maßnahme zu ihrem Aufnahmetag ins Foyer eingeladen hat, ist es erforderlich, dass sich die jeweils zuständigen Mitarbeitenden absprechen und für eine räumliche Entzerrung sorgen.

Feste Bezugspersonen

- Neue Teilnehmende sollen so wenige feste Bezugspersonen wie möglich erhalten. Insbesondere am Aufnahmetag sowie in den darauffolgenden Tagen und Wochen erleichtert eine klare Zuordnung von möglichst wenigen Ansprech- und Bezugspersonen den neuen Teilnehmenden die Orientierung. Klar und eindeutig zu wissen, an wen man sich wenden kann, sorgt für Sicherheit und im besten Fall für Entspannung und Wohlbefinden. Wenn möglich sollen gleich am Aufnahmetag die späteren Ausbilderinnen und Ausbilder, Lehrkräfte, etc. ihren jeweiligen Gruppen/Klassen zugeordnet werden.

-

Pausengestaltung

- Pausen stellen einen besonderen, weitgehend unstrukturierten und offenen Zeitraum im Schul-/Ausbildungstag dar. Pausen finden in verschiedenen Maßnahmen und Bildungsgängen häufig parallel statt, sodass sich eine Vielzahl von Teilnehmenden zeitgleich im Innen- und Außenbereich des BBWs aufhält. Diese Situation bietet ein erhöhtes Krisen- und Konfliktpotenzial. Um neue Teilnehmende in Pausen zu unterstützen und potenziellen Krisen und Konflikten präventiv zu begegnen, sollen die neuen Teilnehmenden in ihren ersten Tagen, ggf. Wochen, von den jeweils für die Gruppen zuständigen Mitarbeitenden in den Pausen begleitet werden. Insbesondere in der ersten Woche soll das Angebot der gemeinsamen Pause von den Mitarbeitenden stets unterbreitet werden.

Kommentiert [AR42]: Wenn möglich sollen gleich am Aufnahmetag die späteren MA in Ausbildung, Schule etc...

- Dieses Angebot ist selbstverständlich bedarfsgerecht zu gestalten. Das bedeutet, dass die jeweiligen Mitarbeitenden es je nach Gruppe sowie Teilnehmenden gestalten und anpassen sollen und müssen. Sehr selbstständige Teilnehmende können ihre Pausen früher eigenständig verbringen als eher unsichere, offensichtlich auf Unterstützung und Begleitung angewiesene. Auch eine Frage spielt hier der Eindruck der Mitarbeitenden, inwieweit eine Gruppe, bzw. einzelne Personen einer Gruppe, besondere Aufsicht benötigen, weil sie bspw. erhöhtes Konflikt- oder Krisenpotenzial mitbringen.

-

Gruppenzuordnung durch/mit Hilfsmitteln

- Am Aufnahmetag (und an den Folgetagen) können Armbänder, Farben, Symbole, Nummern, etc. genutzt werden, um Teilnehmende ihren jeweiligen Gruppen zuzuordnen und ihnen das Verinnerlichen dieser Zuordnung zu erleichtern. Auch eine Kombination der verschiedenen Zuordnungsmethoden/-werkzeuge ist möglich und häufig sinnvoll. Wichtig ist, nicht ausschließlich Farben für die Zuordnung zu verwenden, da Menschen mit einer Farbschwäche oder Farbenblindheit sich so nur schwierig bis gar nicht orientieren können.

-

-

Besprechung der Schulordnung

- Die Besprechung der Schulordnung/Hausordnung, in welcher die wichtigsten Regeln für den Schulbesuch sowie das Miteinander in der Schule geregelt sind, soll direkt am ersten Tag und an diesem möglichst früh, mit den neuen SuS durchgegangen und besprochen werden. Dafür bieten sich Kleingruppen oder Klassen an, welche direkt nach der ersten Begrüßungsveranstaltung gebildet werden – sofern die Gesamtgruppe nicht sofort von Beginn an in Kleingruppen/Klassen aufgeteilt wird. Das Durchgehen und Besprechen der Schulordnung unmittelbar zu Beginn des ersten Schultages soll die neuen SuS mit den an der Schule geltenden Regeln vertraut machen, etwaige Unklarheiten beseitigen und dadurch möglicherweise entstehenden Problemen vorbeugen.

-

Sonderregelungen für das VABO

-

- Im VABO liegt die besondere Herausforderung darin, dass die jungen Menschen kein bis noch nicht so gut Deutsch sprechen. Dementsprechend brauchen sie ggf. besonders ausführliche Erklärungen sowie anderweitige Orientierungshilfen und Begleitung. Eine weitere besondere Herausforderung liegt im VABO in einem gewissen Anteil von SuS, welche in ihrem bisherigen Leben entweder nur sehr kurz oder noch nie eine Schule besucht haben. Diese SuS kennen sich mit der Struktur und dem Ablauf eines Schultages wenig bis gar nicht aus. Außerdem können sich Struktur und Ablauf eines Schultages in anderen Ländern von der uns bekannten sowie der im VABO unterscheiden.

-

- Die im Vorigen für alle neuen Teilnehmenden entworfene Struktur gilt auch für die neuen SuS im VABO. Im Folgenden werden lediglich weitere, insbesondere für das VABO relevante Strukturelemente skizziert. Ob diese in den jeweiligen VABO-Klassen notwendig sind, muss von der zuständigen Lehrkraft ermittelt und bedarfsgerecht gestaltet werden.

-

Pausengestaltung

- SuS welche noch nie in ihrem Leben eine Schule besucht haben, kennen Struktur und Ablauf einer Schule sowie eines Schultages nicht. Dazu gehören auch Pausen im Schultag. Aufgrund dessen sollen Unterrichtspausen im Schultag mit diesen SuS eingeübt und modellhaft „durchgespielt“ werden. Fragen, die hierbei geklärt werden sollen, sind:

- Was ist eine Pause?

- Wie gestalte ich eine Pause?

- Wofür kann eine Pause genutzt werden (Bewegung, Frischluft, Essen, Trinken, Toilettengang, Rauchen, ...).

-

Verhalten in der Kantine

- Auch der Besuch der Kantine stellt für einige VABO- SuS Neuland dar. Aufgrund dessen soll der Kantinenbesuch besprochen und der erste oder die ersten, je nach Eindruck und Einschätzung der Lehrkraft, Kantinenbesuch(e) von den jeweiligen Lehrkräften vollständig, von Anfang bis Ende, begleitet werden

-

Visualisierung

- Wo Sprache (noch) an Grenzen stößt, können Visualisierungen helfen, Unklarheiten zu beseitigen und für Orientierung und Sicherheit zu sorgen. Gleichzeitig unterstützen und erleichtern die Visualisierungen das Erlernen von Vokabular. Lehrkräfte im VABO (aber auch in anderen Klassen/Bereichen) sollen mehr mit Bildern, Fotos, etc. arbeiten, um insbesondere SuS mit Deutsch als Zweitsprache das Verständnis zu erleichtern und für Klarheit zu sorgen. Auch im gesamten Haus und auf dem Gelände könnten mehr Visualisierungen genutzt werden, bspw. auf Schildern (z.B. ein Zeichen für Essen hinter dem Wort Kantine).

-

Übersetzung von Regeln

- Die wichtigsten Haus-Regeln, bspw. keine Gewalt jeglicher Art, keine Drogen, ... könnten in die im VABO am stärksten vertretenen Sprachen übersetzt werden. Dies kann, neben Visualisierungen, dem Verständnis und der Prävention von Konflikt- und Krisensituationen dienlich sein. Zusätzlich zur Übersetzung sollen unbedingt auch Visualisierungen verwendet werden.

-

Patensystem

- Auszubildende aus dem zweiten, dritten oder vierten Lehrjahr könnten als Paten fungieren und VABO-SuS die wichtigsten Regeln und Abläufe in den jeweiligen Muttersprachen erklären. Dies würde die Lehrkräfte entlasten und zu einem höheren Verständnis sowie zu mehr Sicherheit bei den VABO-SuS führen.

3.5 Empowerment

Als ein wichtiger Bestandteil der Gewaltprävention wird die **Stärkung der Teilnehmenden („empowerment“)** auf der Grundlage von Information, Partizipation, Vertrauensbildung und Kommunikation wahrgenommen. Dies geschieht durch

- ✓ die Anregung zu und Unterstützung bei Initiativen zur Selbstorganisation (Teilnehmenden-Vertretung)
- ✓ Informationen über Rechte und Unterstützungsangebote, Beschwerdemöglichkeiten und –verfahren
- ✓ Zugang zu gemeinsamen und getrennten, niedrigschwelligen Beratungs- und Freizeitangeboten für Männer, Frauen und Kinder, bei denen die jeweilige Zielgruppe mit Unterstützungsangeboten vertraut gemacht wird

3.6 Vernetzung mit externen Unterstützungsangeboten

Der Gewaltschutzbeauftragte des Liebenau BBW pflegt aktiv und regelmäßig die Vernetzung mit den relevanten Kooperationspartnern bzgl. Unterstützungsangeboten, Beratungsstellen und weiteren Institutionen vor Ort (siehe hierzu [Externe Notfallnummern & Beratungsstellen](#)).

Dies dient sowohl wechselseitiger Information und Austausch zur Prävention als auch der Vorbereitung „kurzer Wege“ und persönlicher Kontakte, um im Konflikt-, Verdachts- oder Gewaltvorfall passgenaue Unterstützung selbst zu bekommen oder an Betroffene vermitteln zu können.

3.7 Risikoanalyse

Risikoanalyse erfolgt regelmäßig im Rahmen der Betriebsrundgänge:

- räumliche Bedingungen
- siehe Empfehlungen zur Gefährdungsbeurteilung (Risikoanalyse) von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
- Gefährdungsanalyse im Rahmen des Professionellem Deeskalationsmanagement wird regelmäßig durchgeführt.

Bei den jährlichen Betriebsrundgängen begleitet ein ProDeMa ausgebildeter MA in Teilbereichen des Betriebsrundgangs, sodass

4 Intervention

4.1 Handlungsleitfaden bei Gewaltvorfällen

Hier ausführlich....

Als Hilfestellung für den professionellen Umgang bei Gewaltvorfällen wurde ein folgender Handlungsleitfaden entwickelt. Dieser bietet schnell und übersichtlich eine erste Anleitung über erforderliche Handlungsschritte:

... hier Abbildung (Simone) einfügen + Verlinkung zum SP (Bild dort in groß)

4.1.1 Mögliche Akutmaßnahmen

In Gewaltvorfällen.... Chronologischer Ablauf bei einem Gewaltvorfall

1. Ruhe bewahren, nicht überstürzt handeln
2. Helfen, ohne sich selbst in Gefahr zu bringen
3. Andere aktiv und direkt zur Mithilfe auffordern
4. Tätermerkmale einprägen
5. evtl. umstehende Anwesende schützen, Raum verlassen, Abstand zum Geschehen schaffen
6. Ggf. Notruf unter 110 absetzen
7. Ich stelle mich als Zeuge zur Verfügung

Kommentiert [AR43]: Stichpunkte oder andere Darstellung?

Kommentiert [AR44R43]: Braucht es dieses Kapitel überhaupt? Ich glaube ich würde nur
4.1 Handlungsleitfaden bei Gewaltvorfällen
4.2 Klärung des Sachverhalts (hierin ggf. einzelne Punkte aus dem jetzigen 4.1.5 Weitere Maßnahmen)
4.3 Interne und externe Meldewege (darunter Verweis auf Besonderheiten bei Sexualisierter Gewalt)
4.4 Schutz der Beteiligten

➔ Bei besonderen Bedrohungslagen (wie Amok) greift der Krisenplan.

Unterstützungsangebote für betroffene Personen:

1. ProDeMa®-Praktiken anwenden
2. Einmischen, entschärfen, vermitteln
3. weitere Schritte mit der betroffenen Person unter vier Augen besprechen
4. Hilfsangebot machen (Konzept KEB)
5. Täter und Opfer räumlich trennen

4.1.2 Interne & externe Meldewege

MA, die unmittelbar beteiligt sind oder als erstes von dem Vorfall erfahren, stellen sicher, dass die relevanten Meldewege eingehalten werden.

Wir unterscheiden dabei nach

- Meldung im Akutfall
- Nachgelagerte Meldung

Meldewege im Akutfall

Der MA, der unmittelbar beteiligt ist oder als erstes von dem Vorfall erfährt, entscheidet, welche Stellen im Akutfall informiert werden:

Polizei:

- erscheint die Situation aggressionsgeladen, unübersichtlich und droht zu eskalieren, sollte grundsätzlich die Polizei über Tel. 110 alarmiert werden
- beruhigt sich die Lage schneller als erwartet, wird die Polizei erneut angerufen, sie kommt dann mit einem kleineren Aufgebot

Notarzt/Krankenwagen

- Gibt es Verletzte, die fachgerecht versorgt werden müssen und dies übersteigt die Kompetenzen der Ersthelfer und Betriebssanitäter, so ist grundsätzlich ein Notruf über Tel. 112 abzusetzen

Führungskraft:

- Sind Mitarbeitende betroffen bzw. beteiligt, wird sehr zeitnah die direkte Führungskraft informiert, damit sie ggf. weitere Schritte in die Wege leiten oder begleiten kann

KEB-Team:

- Betroffene Mitarbeitende sollten auf das KEB-Angebot aufmerksam gemacht werden und ggf. bei der Kontaktaufnahme unterstützt werden

Case Manager bzw. Bezugsperson:

- Sind Teilnehmende betroffen, wird umgehend der Case Manager oder eine alternative Bezugsperson informiert, um die weiteren Schritte zu koordinieren und zu begleiten

Nachgelagerte Meldewege

1. Ausfüllen des internen Meldebogens (über [Forms-Abfrage](#))
2. [Digitales Verbandbuch](#)
3. Unfallanzeige (über FaSi)
4. Bei schweren Fällen Information der Geschäftsführung
5. Bei betroffenen/ beteiligten MA Einbindung der MAV (auf Wunsch des MA)
1. Bei betroffenen/beteiligten TN Information des Rehateams
6. Interne Unterstützungsangebote (vgl. 6.1.)
7. Anzeige bei der Polizei:
 - a. Geschädigte Personen können grundsätzlich persönlich Anzeige gegen den/die Verursacher erstatten.
 - b. Das BBW kann grundsätzlich als Einrichtung Anzeige gegen den/die Verursacher von Gewaltvorfällen erstatten. Dies wird bei Bedarf durch die Geschäftsführung (in Abstimmung mit dem Gewaltschutzbeauftragten) ausgelöst.

[Notfallanweisungen und Kontakte](#)

!!! Sexualisierte Gewalt als Gesamtthema (Anja)

- **Schutz ist dem meldenden Mitarbeitenden umfänglich zu gewähren.** Gemeint ist damit der Mitarbeitende, der bei sich, bei einem Kollegen oder bei einem Vorgesetzten Fehlverhalten feststellt oder vermutet. Im konkreten Fall wendet er sich an seinen Vorgesetzten oder an den Vorgesetzten des zu Meldenden. Dem betroffenen Mitarbeitenden wird die Möglichkeit einer Selbstmeldung eingeräumt. Dies gilt insbesondere in dem Fall, wenn ein Fehlverhalten eines Vorgesetzten zu melden ist. Der meldende Kollege und Führungskräfte gehen mit den Meldungen verantwortlich und mit der angemessenen Vertraulichkeit um. Der Name des meldenden Mitarbeitenden wird nicht veröffentlicht werden, es sei denn, die Namensnennung ist zwingend. Mitarbeitende, die unsicher sind, ob es sich um ein meldepflichtiges Fehlverhalten handelt, können der jeweilige direkte Vorgesetzte, die Mitarbeitendenvertretung (MAV), **die intern benannte Fachkraft (siehe Anlage: „Ansprechpartner“)** oder die Interventionsstelle der Diözesancaritasverbände (DiCV) um Beratung und Unterstützung bitten. Der Mitarbeitende nimmt sofort nach Fehlverhalten eine Verpflichtung wahr, die Schaden zu Lasten Dritter verhindern und/oder beenden soll. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Vorgesetzte auf Missstände hinzuweisen.
-
- **Schutz ist dem zu meldenden Mitarbeitenden umfänglich zu gewähren.** Gemeint ist der Mitarbeitende, dem ein nachweisliches Fehlverhalten vorgeworfen wird oder der im Verdacht steht, Fehlverhalten begangen zu haben. Bis zum gegenteiligen Beweis ist die Dimension des Fehlverhaltens zu prüfen und entsprechende angemessene Konsequenz zu ziehen. Verstöße gegen geltende Gesetze werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen von der Leitung zur Anzeige gebracht. Mitarbeitende und Leitung halten bestehende Gesetze und datenschutzrechtliche Vorgaben ein. Alle einzuleitenden Maßnahmen dienen dazu, den Sachverhalt zu klären, den möglicherweise entstandenen Schaden zu bearbeiten oder zu beheben, aber auch den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten. Bei der Bewertung des Sachverhaltes berücksichtigt die Leitung, ob der Mitarbeitende offensiv informiert und sich um Aufklärung bemüht zeigt.
- **Schutz ist dem meldenden jungen Menschen umfänglich zu gewähren.** Gemeint ist der junge Mensch, der bei sich, einem anderen jungen Menschen oder Mitarbeitenden Fehlverhalten vermutet oder feststellt. Im Falle eines Vorfalls wendet er sich an eine im Rahmen der Partizipation gewählte Vertrauensperson oder eine externe Beschwerdestelle. Diese Stellen werden von der Leitung über den Aushang und im Intranet stetig aktualisiert und bekannt gegeben. Der meldende junge Mensch und angesprochene Mitarbeitende sind gehalten, mit den Meldungen verantwortlich und angemessen umzugehen. Der Name des meldenden jungen Menschen wird nicht

veröffentlicht werden, es sei denn es gibt dringende Erfordernisse hierfür. Junge Menschen, die unsicher sind, ob es sich um ein meldepflichtiges Fehlverhalten handelt, können die interne Beschwerdestelle, eine Person des Vertrauens um Beratung und Unterstützung bitten oder die Interventionsstelle des DiCV. Der junge Mensch befindet sich bei Verdacht oder Gewissheit einer eigenen Verfehlung oder der von anderen jungen Menschen in einem Konflikt. Er muss einerseits loyal gegenüber seiner Peergroup sein, andererseits bei Meldung einer eigenen Verfehlung pädagogische Konsequenzen befürchten oder bei der Meldung einer Verfehlung von Anderen sich scheinbar unkollegial verhalten. Die angesprochenen Erwachsenen müssen mit dieser Konfliktsituation sensibel und angemessen umgehen.

- **Schutz ist dem zu meldenden jungen Menschen umfänglich zu gewähren.** Gemeint ist der junge Mensch, dem nachweisliches Fehlverhalten vorgeworfen wird oder der im Verdacht steht, Fehlverhalten begangen zu haben. Der Name des zu meldenden jungen Menschen wird nicht veröffentlicht werden. Bis zum gegenteiligen Beweis gilt die Unschuldsvermutung. Verstöße gegen geltende Gesetze werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen von der Leitung zur Anzeige gebracht. Mitarbeitende halten bestehende Gesetze und das kirchliche Datenschutzgesetz ein. Alle einzuleitenden Maßnahmen dienen dazu, den Sachverhalt zu klären, den möglicherweise entstandenen Schaden zu bearbeiten oder zu beheben, aber auch das Hilfeangebot möglichst zu erhalten.
-
- **Wo ?**
- **Verweis auf Kapitel innerhalb der Richtlinie**

4.1.3 Weitere Maßnahmen

Nach einem Gewaltvorfall ist es wichtig, dessen Entstehung zu klären, und was zu dem Vorfall geführt hat.

Der Gewaltschutzbeauftragte sammelt und bündelt dazu die Informationen aus dem Meldebogen und aus Gesprächen mit Beteiligten, Zeugen, Vorgesetzten und Kolleginnen bzw. Kollegen.

Die Unschuldsvermutung gilt dabei immer und für alle!

Nach der Klärung des Sachverhalts prüft der Gewaltschutzbeauftragte, welche Maßnahmen aus der nachfolgenden Übersicht ggf. eingeleitet werden.

- ✓ Maßnahmen, die dem Schutz oder der Verhinderung weiterer Schädigung des der betroffenen Personen und der Einrichtung dienen und den betroffenen Personen Entlastung und Unterstützung bieten
- ✓ Maßnahmen, die Mobbing oder Bloßstellen der Beteiligten verhindern
- ✓ arbeitsrechtliche Interventionen
- ✓ strafrechtlich oder zivilrechtliche Verfolgung
- ✓ Wiedergutmachung bzw. eine Regelung von Ersatzansprüchen
- ✓ bei fälschlicher Beschuldigung: Coaching und Unterstützungsangebote zur Rehabilitation

Die Prüfung möglicher (arbeitsrechtlicher) Interventionen bei Mitarbeitenden liegt bei dessen Führungskraft.

Diese sind:

- vorübergehende Dienstbefreiung
- Suspendierung
- Ermahnung
- Abmahnung
- Änderungskündigung
- Kündigung oder Prüfung eines Wechsels innerhalb der Liebenau Berufsbildungswerk gemeinnützige GmbH

Die Prüfung möglicher (arbeitsrechtlicher) Interventionen bei Teilnehmenden ist wie folgt geregelt:

| Maßnahme | Verantwortliche Rolle |
|----------------------|---|
| TN in BBW-Maßnahmen | BBW: Case Manager mit Rehteam RAZ: Einrichtungsleitung |
| TN in BVB-Maßnahmen | BBW: Case Manager mit Rehteam RAZ: Einrichtungsleitung |
| Schulische Maßnahmen | Schulleitung |

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| Jugendhilfe-Maßnahmen (Wohnen) | Wohnen & Freizeit |
|--------------------------------|-------------------|

Mögliche Sanktionen und Maßnahmen sind:

- Vorübergehender Ausschluss
- Abmahnung
- Versöhnungsprozess mit anderen beteiligten TN
- Prüfung des Verbleibs im BBW und ggf. Entscheidung über einen endgültigen Ausschluss (z.B. bei Waffengebrauch)

In schwerwiegenden Fällen findet eine Abstimmung mit der Geschäftsführung statt.

5 Dokumentation

Systematische Erfassung und Dokumentation von Vorfällen über den [Meldebogen](#) zur Erfassung von Grenzverletzungen und Gewaltvorfällen. Dieser ist grundsätzlich zu verwenden, um eine einheitliche, lückenlose Dokumentation zu gewährleisten.

Der/die Gewaltschutzbeauftragte erhält die Meldebögen zu Gewaltvorfällen, sichtet diese und prüft weitere Schritte, Informationsketten und mögliche Maßnahmen.

Dabei sind die DSGVO sowie das KDG zwingend einzuhalten. Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

Des Weiteren gelten die nachfolgend genannten Regeln:

- ✓ **Mitarbeitende** sind betroffen bzw. beteiligt:
Die Dokumentation erfolgt ausschließlich über die Personalakte. Der Meldebogen wird dort datenschutzkonform abgelegt. Es ist von allen Prozessbeteiligten sicher zu stellen, dass keine weitere Dokumentation an anderen Orten vorhanden ist (E-Mail, Handakte im Schrank, Dateiablage auf dem Server oder PC ...)
- ✓ **Teilnehmende** sind betroffen bzw. beteiligt:
Die Dokumentation erfolgt in der TN-Verwaltungssoftware. Der Meldebogen wird dort datenschutzkonform abgelegt. Es ist von allen Prozessbeteiligten sicher zu stellen, dass keine weitere Dokumentation an anderen Orten vorhanden ist (E-Mail, Handakte im Schrank, Dateiablage auf dem Server oder PC ...)

6 Nachsorge & Nachbetrachtung

6.1 Unterstützungsleistungen für Betroffene

Mitarbeitende und Teilnehmende, die einen belastenden Gewaltvorfall erlebt haben, sollen zur Vermeidung ernsthafter Folgen Unterstützung und Betreuung in den ersten entscheidenden Minuten oder Stunden nach dem Ereignis erhalten. Individuelle Nachbetreuung und Begleitung zur Aufarbeitung ist unverzichtbar.

Folgende Punkte sind dabei zu berücksichtigen:

- Mögliche Ansprechpersonen für alle **MA und TN** im Rahmen der Nachsorge sind
 - das ProDeMA-Trainerteam
 - MA mit Zusatzqualifikation Kollegiale Erstbetreuung (KEB)
 - Psychologinnen und Psychologen sowie Coaches vom Fachdienst Diagnostik und Entwicklung.
- Ebenso wird allen MA ein Basiswissen zum Thema Nachbetreuung / Nachsorge in den ProDeMa-Schulungen vermittelt, damit auch sie bei Bedarf sofort handeln können.
- Informationen über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote werden bei Bedarf durch die direkten Vorgesetzten weitergegeben.
- Alle am Vorfall beteiligten Personen müssen in den Lösungsprozess mit einbezogen werden. Ziel ist eine Lösung des Problemzustands, damit weitere Eskalationen vermieden werden können.
- Individuelle Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person sind vorzunehmen.
- **Keine Schuldzuweisung, wenig Ursachensuche und stattdessen viel Lösungsfindung!!!**

Kommentiert [AR45]: Zu Beginn des Dok auf Abkürzung hinweisen

Kommentiert [AK46R45]: erledigt

Kommentiert [AR47R45]: Angela: suchen und ersetzen

6.1.1 Erste Schritte der Nachsorge

Betrifft eher den **Akutfall**:

Im Rahmen der Basisschulung werden folgende Hilfsangebote der akuten Begleitung vertieft:

- **Beruhigen**: der betroffene Mensch soll spüren, dass er in der Situation nicht alleine ist, dass er Hilfe und Unterstützung bekommt, sich anlehnen kann, Sicherheit erlebt und fühlt.
- **Berühren**: vorsichtiges Berühren auf Anfrage/ Rückfrage, je nach Beziehung zur betroffenen Person. Hand halten, Kontakt spüren, in den Arm nehmen, können Bezug zur Realität geben.
- vor **Blicken** schützen: sich von schaulustigen, störenden Teilnehmenden/ Mitarbeitenden entfernen, eine ruhige Atmosphäre schaffen.
- vor **Befragung** schützen: ruhigen, ungestörten und sicheren Ort aufsuchen.
- **Begleitung**: reden lassen, zuhören, stabilisieren
- **Bedürfnisse**, die möglich sind erfüllen, abfragen

6.1.2 KEB- Kollegiale Erstbetreuung

Ziel der Kollegialen Erstbetreuung nach ProDeMa® ist es, betroffenen Mitarbeitenden die notwendige Unterstützung und Begleitung in den ersten entscheidenden Minuten oder Stunden nach einem belastenden Ereignis zu geben. Diese wenigen Interventionen sind für eine gelungene Verarbeitung wichtig und unverzichtbar:

Nächste Schritte besprechen z.B. ärztliche Betreuung, Begleitung nach Hause etc.

- Informationen über interne und externe Hilfsangebote geben.
- Hoffnung und Zuversicht geben, gegebenenfalls eigene Erfahrungen einfließen lassen.
- Weitere persönliche Treffen vereinbaren.
- Verlässliches Nachfragen

Innerhalb des Liebenau BBW wurden mehrere Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen durch das ProDeMa Institut für KEB geschult,

Die geschulten Personen werden über SharePoint bekanntgegeben, so dass bestehende positive Beziehungen fördernd in der Verarbeitung belastender Ereignisse genutzt werden können.

Die zeitliche Freistellung der geschulten Mitarbeitenden für die kollegiale Erstbetreuung muss durch die Einrichtungleitung gewährleistet werden und hat Vorrang.

Die Mitarbeitenden, die KEB praktizieren, sind weisungsbefugt und können bei Bedarf ohne Rücksprache mit dem disziplinarischen Vorgesetzten der betroffenen Person über Maßnahmen entscheiden. Beispiel: Die betroffene Person verlässt den Arbeitsplatz und wird nach Hause gebracht.

Es ist sicherzustellen, dass der Vorgesetzte darüber informiert wird und dass alle Maßnahmen im Meldebogen dokumentiert sind.

Führungskräfte/ Vorgesetzten des BBWs werden zusätzlich durch geeignete Maßnahmen für das Thema sensibilisiert und geschult.

6.2 Leitfaden zur Nachsorge bei Gewaltvorfällen

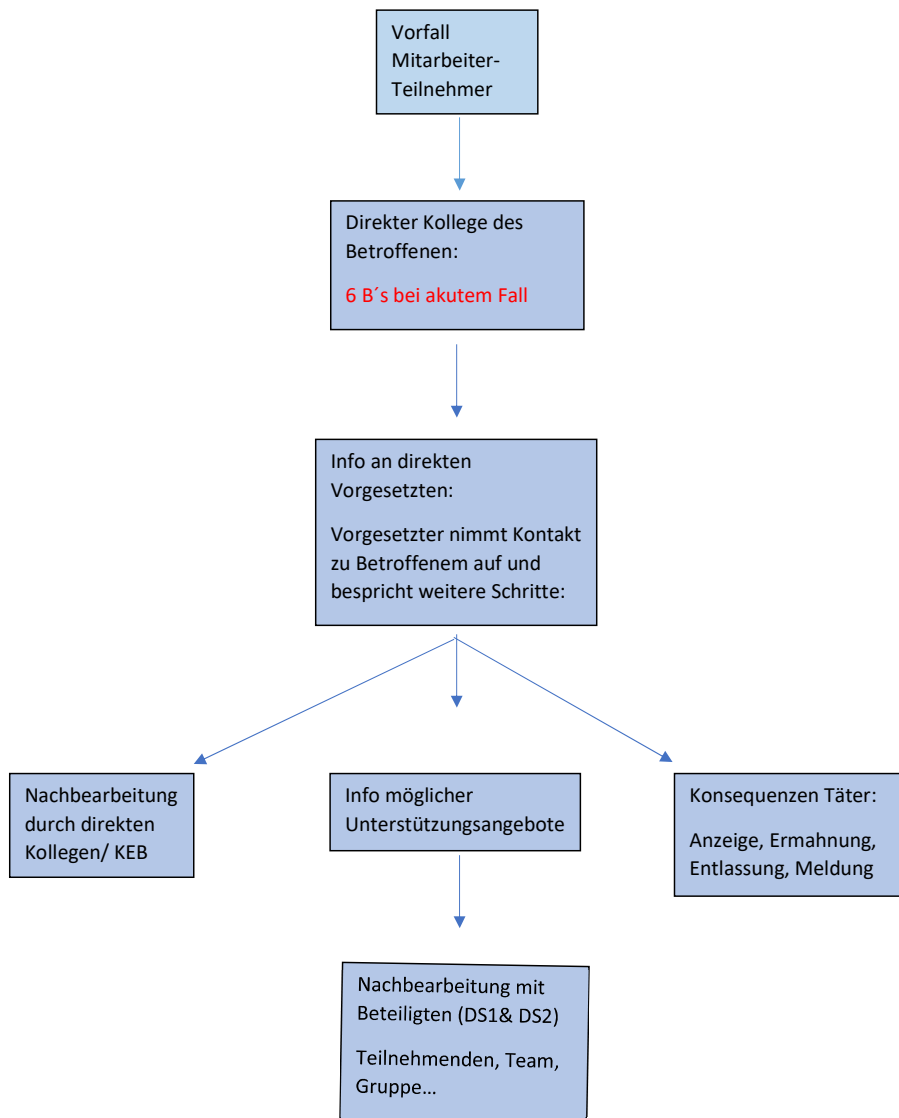
Beispiel Vorfall: Teilnehmende gegenüber Mitarbeitende: Angela spricht mit Simone

Kommentiert [AR48]: Müssen andere Konstellationen auch dargestellt werden? Reicht das exemplarisch aus? TN - TN und TN gegen MA...aber MA gegen TN

Kommentiert [AR49R48]: 6 B's hier ausschreiben?

Kommentiert [AR50R48]: 6 Bs lt. Simone:

1. Beruhigen
2. Berühren (nach Rückfrage)
3. vor Blicken schützen
4. vor Befragung schützen
5. Begleiten und
6. Bedürfnisse erfüllen.



6.3 Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote richten sich nicht ausschließlich an Betroffene. Beteiligte und Begleitende können sich jederzeit auch Unterstützung holen.

Interne Beratungs- und Unterstützungsangebote:

- Psychologen oder Coaches vom Fachdienst Diagnostik und Entwicklung (auch über Krisenintervention möglich: [2021-09-21 Krisenintervention FDE.docx](#))
- Schul-Seelsorge (JWS)
- Mediation
- KollegInnen des Vertrauens
- Interne Notfallnummern [2022-05-25 Notfallnummern BBW.docx](#)
- für TN: Teilnehmervertretung

[Notfallanweisungen und Kontakte](#)

6.4 Nachbetrachtung und

Die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen werden durch den Gewaltschutzbeauftragten geprüft. Auf Wunsch betroffener MA wird die Mitarbeitervertretung hinzugezogen.

8. Kommunikation

Transparente Kommunikation der Richtlinie und der Maßnahmen

- In SharePoint, über BBW-L in Team-/Abteilungssitzungen, in TNV

Öffentlichkeitsarbeit und Information für alle Beteiligten

- Homepage

Regelmäßige Information (mind. 1 x jährlich)

- ✓ der Teilnehmenden
- ✓ Besucherinnen und Besucher der Einrichtung, **Angehörige**
- ✓ barrierefreie Informationen
- ✓ Informationen in **Leichter** Sprache

Kommentiert [AK51]: Kurzfassung bei Aufnahme mitgeben ?

Kommentiert [AR52R51]: QR-Code zur Richtlinie steht auf Handlungsleitfaden. Da haben TN damit Zugriff darauf. Leichte Sprache scheint hier nicht umsetzbar

Kommentiert [AK53]: Für das Konzept nicht möglich, Thema zu komplex

Regelmäßige Information der Mitarbeitenden

- ✓ Im Rahmen der OE-Tage, des Gesundheitstags und weiterer Formate
- ✓ In Form eines E-**Learnings** oder anderer Schulungsformate
- ✓ Im Rahmen der Arbeitsschutzbelehrung (mind. 1 x jährlich)
- ✓ Austausch im Team
- ✓ Information zu Vorfällen

Kommentiert [AK54]: Prüfen, ob möglich

7 Evaluierung und Weiterentwicklung

Alle beschriebenen Maßnahmen sind konzeptionell, aber auch in der Alltagspraxis des Liebenau BBW aufeinander abgestimmt. Das Gewaltschutzkonzept ist kein starres Regelsystem, sondern Bestandteil der Arbeit sämtlicher Mitarbeitender in ihren jeweiligen Professionen und Arbeitsfeldern sowohl mit den Teilnehmenden als auch mit Netzwerk- und Kooperationspartnern.

Der Gewaltschutzbeauftragte übernimmt hier eine wichtige, neutrale koordinierende Rolle.

Die Verantwortung für die **Umsetzung und Weiterentwicklung** der Richtlinie zum Gewaltschutz liegt bei der Geschäftsführung und dem Träger.

Beschwerde-, Konflikt- und Gewaltvorfälle werden entsprechend der Datenschutzrichtlinien **dokumentiert**.

- **Regelmäßige Umfragen** zur Zufriedenheit und Sicherheit der Teilnehmenden und Mitarbeitenden (ProDeMa Gefährdungsanalyse, Teilnehmerbefragung)

- **Evaluationsgespräche:** Bereichsübergreifende Gespräche zur Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen und Anpassung der Konzeption.

Regelmäßige Thematisierung im Rahmen der Organisationsentwicklungstage.

Auf Basis der Empfehlung der BAG BBW wurde im Liebenau BBW eine Projektgruppe namens AK Gewaltschutz installiert. Diese trifft sich 2x im Jahr, um die vorliegende Gewaltschutzkonzeption laufend zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Dabei werden konkrete Fälle und Erfahrungswerte berücksichtigt.

Weitere Aufgaben:

- ✓ Überprüfung und Aktualisierung der Richtlinie zum Gewaltschutz
- ✓ Unterstützung des Transfers in die Belegschaft und zu den Teilnehmenden
- ✓ Anlaufstelle für Rückmeldungen aus der Belegschaft und Teilnehmenden

Im Hinblick auf die vorgegebenen Standards wird die vorliegende Richtlinie zum Gewaltschutz geprüft und stetig weiterentwickelt, die Maßnahmen zu seiner Umsetzung werden geplant und gesteuert.

Es erfolgt Fortschreibung und Präzisierung für die verschiedenen Fachbereiche.

I. Abkürzungsverzeichnis

| Begriff | Abkürzung |
|---|--------------|
| Liebenau Berufsbildungswerk | Liebenau BBW |
| Führungskraft | FK |
| Teilnehmende, Teilnehmerin, Teilnehmer | TN |
| Mitarbeitende, Mitarbeiterin, Mitarbeiter | MA |
| Schülerinnen und Schüler | SuS |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

II. Anlagen

- [Ehrenkontrakt Liebenau BBW](#) (neue Version nach Freigabe in SP eingefügt und an HR gesandt. Jetzt noch Anlagennummer klären? Angela mit Anja)
- [Dienstvereinbarung \(Anja vereinheitlicht zu einer Version\)](#)
- Vorlage Meldebogen ([Abfrage über Forms](#))
- [TN-Vereinbarung „Gewalt - Nicht mit uns“](#)
- Plakat „Gewalt - Nicht mit uns“ [PDF](#)
- Plakat „Gewalt - Nicht mit uns“ [WORD](#)

III. Informationen auf internen SharePoint-Seiten

- [Gemeinsam gegen Mobbing & Cybermobbing](#)
- [Gemeinsam gegen Sexualisierte Gewalt](#)

**Richtlinie zum Gewaltschutz
Liebenau Berufsbildungswerk gGmbH**



- [Amok- und Katastrophenschutz](#)
- [Haltung](#) – Unsere Leitsätze im Liebenau BBW
- Das Bildungsverständnis und die Bildungsleitsätze der Berufsbildungswerks Adolf Aich ([Stand 2015](#))