

Richtlinie zum Gewaltschutz



Handlungsleitlinien
zum Schutz vor körperlicher und seelischer Gewalt sowie
sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit
Stand Februar 2026

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

Bildquelle: LumiNola / iStock

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.....	9
1.4 Zielbeschreibung.....	9
2 Grundlagen des Liebenau BBW	10
2.1 Unsere Ausrichtung	10
2.2 Haltungsleitungssätze.....	10
2.3 Bildungsleitsätze	11
2.4 Rollen und Verantwortlichkeiten	12
2.5 Personalauswahl.....	13
2.6 Personalentwicklung.....	14
2.7 Kommunikation der Richtlinie	16
2.8 Dienstvereinbarung & Hausordnung	17
2.9 Verbesserungskultur & Beschwerdemanagement	17
3 Prävention	17
3.1 Grundlage der Prävention: RAD – Rücksicht / Akzeptanz / Disziplin.....	17
3.2 Haltung als Basis der Präventionsarbeit.....	18
3.3 Die Säulen der Prävention	21
3.3.1 Verhältnisbezogene Maßnahmen im Liebenau BBW.....	22
3.3.2 Verhaltensbezogene Maßnahmen im Liebenau BBW	23
3.4 Gestaltung der Ankommens-Phase für neue Teilnehmende	24
3.4.1 Besonderheiten in der Ankommens-Phase.....	24
3.4.2 Zeitliche Entzerrung.....	25
3.4.3 Räumliche Entzerrung.....	26
3.4.4 Weitere Strukturelemente.....	26
3.4.5 Sonderregelungen für das VABO	27
3.7 Risikoanalyse.....	29
4 Intervention	30
4.1 Handlungsleitfaden bei Gewaltvorfällen.....	30

4.2	Interne & externe Meldewege im Akutfall	31
5	Nachsorge & Nachbetrachtung.....	31
5.1	Dokumentation über internen Meldebogen.....	31
5.2	Weitere interne & externe nachgelagerte Meldewege	32
5.3	Klärung und Aufarbeitung.....	33
5.4	Unterstützungsleistungen für Betroffene	34
5.4.1	KEB- Kollegiale Erstbetreuung	35
6	Sexualisierte Gewalt	36
6.1	Einführung	36
6.2	Begrifflichkeiten.....	36
6.2.1	Grenzverletzungen	37
6.2.2	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung.....	37
6.2.3	Sexueller Missbrauch.....	37
6.3	Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich.....	38
6.4	Präventionskonzept	38
6.5	Risikoanalyse.....	39
6.6	Maßnahmen zur Risikoreduktion.....	40
6.7	Konkretisierung und besonderes Vorgehen im Fall sexualisierter Gewalt.....	42
6.8	Supervision im Fall von sexuellen Übergriffen	42
7	Evaluierung und Weiterentwicklung.....	44
I.	Abkürzungsverzeichnis	45
II.	Anlagen.....	45
III.	Informationen auf internen SharePoint-Seiten	45

Vorwort

Im Liebenau Berufsbildungswerk steht der Mensch im Mittelpunkt. Gewaltschutz ist hierbei essenziell, um eine sichere und respektvolle Lern-, Arbeits- und Wohnumgebung für alle zu gewährleisten. Unsere Richtlinie umfasst präventive und reaktive Maßnahmen, die physische und psychische Gewalt verhindern und ein wertschätzendes Miteinander fördern.

Wir stehen für eine Kultur der Gewaltfreiheit, die die Würde jedes Menschen achtet. Wir tolerieren keine Gewalt, keine Bedrohung und keine Diskriminierung. Jeder Mensch hat das Recht auf Schutz und Gleichbehandlung, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung oder Identität.

Wir alle tragen Verantwortung, eine Kultur der Gewaltfreiheit zu leben. Diese Richtlinie gibt uns Orientierung und Handlungssicherheit, damit wir Grenzverletzungen erkennen, vorbeugen und konsequent handeln können. Gemeinsam schaffen wir ein Umfeld, in dem Vertrauen und Wertschätzung wachsen. Dienstgeber und Mitarbeitende tragen gemeinsam Verantwortung für ein faires Miteinander und ein gutes Betriebsklima. Grundlage dieser Richtlinie sind die Liebenauer Leitlinien und unsere Haltungssätze.

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)

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.

Insbesondere 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.

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.

§ 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.

Gewaltformen können folgendermaßen unterschieden werden:

Gewaltform	Beispiele
Körperliche Gewalt	- Schlagen - Zufügen von Schmerzen - Personen gegen ihren Willen festhalten, berühren etc. - Essensentzug, Schlafentzug, Medikamentenentzug - Gebrauch und Vertrieb von Suchtmitteln in der Einrichtung
Psychische Gewalt	- Personen abwerten, ignorieren, lächerlich machen, demütigen - Lästereien - Ausgrenzungen - Bewusstes Über- oder Unterfordern - Personen emotional an sich binden bis zur Abhängigkeit - Miterlebte Gewalt, bspw. als Zuschauer. Das können Jugendliche, Kinder, TN oder MA im BBW sein.
Sexualisierte Gewalt <i>*Thema wird unter Kapitel 6 gesondert behandelt</i>	Übergriffe ohne Körperkontakt: - Sexualisierte Sprache - anzügliche Blicke - Verletzung der Intimsphäre Übergriffe mit Körperkontakt: - Unangemessene Berührungen - sexueller Missbrauch - Nötigung - Vergewaltigung
Pädagogische und geistliche Gewalt	- Unverhältnismäßige Regeln und Verbote - Zwangsweises Durchsetzen von Regeln durch Strafen - Bossing
Strukturelle Gewalt	- 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	- absichtliches Zerstören von fremdem Eigentum - Absichtliches Verschmutzen von Räumen - Zerreißen von Kleidung - Brandstiften
Mobbing / Cybermobbing	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. 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.
<u>Besondere Bedrohungslagen</u>	Diese möglichen Szenarien werden im Krisenplan des Liebenau BBW behandelt: • Amoklauf • Bombendrohung • Geiselnahme • Brandstiftung

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 unguuten Gefühls in Alltagssituationen kann durchaus schon als Grenzverletzung empfunden werden.

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 (Teilhabebestärkungsgesetz)“, 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 MA, Präventionskurse für Menschen mit Behinderungen, Vernetzung

mit externen 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: TN und MA 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.“

Kinderschutz

Die gesetzlichen Grundlagen des Kinderschutzes in Deutschland basieren auf dem Grundgesetz (Art. 6 GG), das Elternrecht und staatliche Wächterpflicht festlegt, dem BGB (§§ 1631, 1666) für das Recht auf gewaltfreie Erziehung und gerichtliche Maßnahmen, sowie dem SGB VIII (§§ 8a, 8b), der den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung regelt, und dem Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG), welches Prävention und Kooperation stärkt. Wichtig sind auch die UN-Kinderrechtskonvention und das Jugendschutzgesetz (JuSchG). Neben dem Kinderschutz sind die Verwirklichung und Sicherung der Kinderrechte zentrale Aspekte.

Auftrag. Das gemeinsame Bestreben der Vertragspartner ist es die Ziele, Vorgaben und Grundsätze der UN-Kinderrechtskonvention, des Grundgesetzes in Art. 6, des SGB VIII sowie Artikel 2a der Landesverfassung von Baden-Württemberg umzusetzen. Zudem findet hier der Rahmenvertrag Jugendhilfe §78 SGB VIII Anwendung.

Es gelten die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes e. V. zum Schutz vor sexuellem Missbrauch: [Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes \(DCV\) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt](#) (Sexualisierte **Gewalt**)

Diese gesetzlichen Vorgaben berücksichtigen wir in unserer geltenden Gewaltschutz-Richtlinie für alle Personen an allen Standorten des Liebenau BBW.

1.3 Zielgruppe

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

- Gewalt unter den TN, die unsere Einrichtung in Anspruch nehmen – insbesondere TN mit besonderer Schutzbedürftigkeit (Menschen mit Behinderung, Kinder und minderjährige TN)
- Gewalt durch Dritte an den TN, die unsere Einrichtung in Anspruch nehmen
- Gewalt durch MA an den TN, die unsere Einrichtung in Anspruch nehmen
- Gewalt durch TN an MA.
- Gewalt unter den MA.
- Gewalt durch externe Personen an MA oder TN
- Ggf. auch Gewalt durch MA oder TN an externen Personen

Diese Richtlinie gilt daher für alle MA und TN des Liebenau BBW an allen Standorten.

1.4 Zielbeschreibung

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

Unsere Klientel sind Jugendliche und junge Erwachsene sowie Kinder ab 9 Jahren, die oftmals aufgrund ihres jungen Alters oder ihrer Vorgeschichte noch nicht ausreichend gelernt haben, welche Verhaltensweisen grenzverletzend sein können und welche Auswirkungen daraus erfolgen.

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

So soll Gewalt wirksam verhindert werden:

- Schaffung einer gewaltfreien und sicheren 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 Unsere Ausrichtung

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

UNSER LEITSTERN: Wir wollen jungen Menschen mit Unterstützungsbedarfen ein selbstbestimmtes Leben in einer freiheitlich demokratischen Gesellschaft ermöglichen – unabhängig von Geschlecht, Religion und Nationalität. Für uns sind eine fundierte Ausbildung und eine stabile Persönlichkeit die Grundlagen und Schlüssel für Inklusion. **Wir nennen das: Teilhabe für Jeden.**

Unser Perspektivenmodell: Wir begleiten junge Menschen mit Unterstützungsbedarfen in den ersten Arbeitsmarkt und in ein selbstbestimmtes Leben. Das bedeutet für uns: Wir bilden junge Menschen aus, beschulen und stabilisieren sie und bieten ihnen ein Zuhause in Form von begleiteten Lern-, Wohn- bzw. Erlebnisräumen.

Gemeinsam entwickeln wir mit jedem TN die persönliche und berufliche Perspektive. Dabei setzen wir auf multiprofessionelle, interdisziplinäre Programme mit hoher persönlicher Bindung zwischen den jungen Menschen und den MA, gleichzeitig sind wir gemeinsam verantwortlich für den individuellen Entwicklungserfolg. Dabei bauen wir auf das stabile Wertegerüst des BBW.

Für die nachhaltige Integration in die Arbeitswelt und Gesellschaft arbeiten wir aktiv mit Institutionen, Unternehmen, Organisationen und Initiativen zusammen.

2.2 Haltungsleitungsätze

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.

2.3 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.¹ Gewaltvorfälle und Grenzverletzungen können und werden immer wieder in unserem Arbeitsalltag vorkommen. Dies ist nicht gleichbedeutend mit schlecht geleisteter Arbeit. In Bezug auf unsere TN sind alle richtig, die bei uns sind. Die Eingangstüre in unser Liebenau BBW ist breit. Wir suchen uns die TN nicht nach Noten, Diagnosen, wirtschaftlicher Verwertbarkeit oder Gewaltfreiheit aus.

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

Persönliche Weiterentwicklung sowie dauerhafte umfängliche Teilhabe: Wir arbeiten personenzentriert 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 Gewaltfreiheit vor.

Wir schaffen geeignete Rahmenbedingungen: Wir arbeiten auf Basis einer umfangreichen Gewaltschutz-Richtlinie, 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 MA, die mit TN 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.

¹ Interne Quelle: [Umgang mit Gewalt](#)

2.4 Rollen und Verantwortlichkeiten

Funktion	Aufgaben und Verantwortlichkeiten
Gewaltschutzbeauftragte (4 Std. Stellenumfang)	- Erste Ansprechperson für Themen rund um Gewaltschutz - Verpflichtender Einbezug in bestimmten Fällen (0) - Beratung und Koordination weiterer Maßnahmen in konkreten Fällen - Zentrale Stelle zur Dokumentation, Sicherstellung der Meldewege - Prüfung und Verortung der Themen - Einberufung des AK Gewaltschutz - Kontaktperson zu externen Beratungsstellen - Organisation / Koordination von Veranstaltungen
Stv. Gewaltschutzbeauftragte/ Kinderschutzfachkraft (2 Std. Stellenumfang)	- Zusammenarbeit mit und Vertretung der Gewaltschutzbeauftragten - Verantwortung insbesondere im Bereich Kinderschutz inkl. Vernetzung mit externen Stellen
AK Gewaltschutz	- Jährliche Zusammenkunft und Austausch zu Präventionsmaßnahmen, Rückblick auf konkrete Fälle, notwendige Maßnahmen - 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 MA nach belastenden Erlebnissen
Psychologen und Coaches FDE	- flächendeckende Durchführung der Gewaltprävention in der BVB und im 1. Ausbildungsjahr - Unterstützungsangebote für betroffene Personen (MA und TN) nach belastenden Erlebnissen
Führungskräfte (FK) für MA	- Überprüfung der Teilnahme an Schulungen zur Deeskalation, Umgang mit Gewalt. - Empfehlung von geeigneten Fortbildungen - Alle notwendigen Maßnahmen, die dem Schutz und der Unterstützung betroffener MA dienen - Prüfung und Entscheidung über (arbeitsrechtliche) Interventionen

Mitarbeitervertretung (MAV) sofern MA beteiligt sind	- Sensibilisierung und regelmäßige Information von MA und FK zusätzlich zur Information durch den Dienstgeber - Anlaufstelle für Beratung und Unterstützung für betroffene MA. MA dürfen sich jederzeit an die MAV wenden - Begleitung von Gesprächen zwischen den Beteiligten eines Verstoßes gegen diese Richtlinie
Fachkraft für Arbeitssicherheit	- Prüfung digitales Verbandsbuch - Ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen - Unfallmeldungen
Reha-Team	- Prüfung und Entscheidung über (arbeitsrechtliche) Interventionen bei TN - Ggf. Information des Kostenträgers, der Erziehungsberechtigten etc.
Schulsozialarbeit	- Gewaltprävention zu Schuljahresbeginn - Ggf. bei Vorfällen involviert
Pastoraler Dienst/Seelsorge	- Interreligiöser Dialog - Orientierungshilfen in Lebens- und Sinnfragen - Begleitung der TN und MA in Krisensituationen
Teilnehmenden-Vertretung (TNV) sofern TN beteiligt sind	- Ansprechpartner für betroffene TN, um den Prozess anzustoßen - Mediation und Moderation von Konflikten - Mitwirkung bei der Erarbeitung und regelmäßigen Anpassung der Richtlinie

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 MA grundsätzliche Informationen zu diesem Thema weitergegeben. Dienstregelungen werden allen MA 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.

In einer **Selbstauskunft** versichern zukünftige MA 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 abzudecken in der Lage ist.

Ehrenkontrakt: Jede freiwillig engagierte Person, jeder hauptberufliche MA unterzeichnet den [Ehrenkontrakt](#) zusammen mit dem Dienstvertrag. Mit diesem Kontrakt 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 TN und den damit verbundenen Herausforderungen sind fester Bestandteil der Einarbeitung jedes neuen MA.

Bereits in der intensiven Einarbeitungsphase und damit in der Probezeit des MA wird entsprechend Feedback gegeben und die Eignung für das Berufsfeld überprüft. Ziel ist, dass sich alle MA hinsichtlich dieses Themas weiterbilden. Neue MA werden auf die bestehende Richtlinie hingewiesen und gem. des geltenden Schulungskonzepts geschult. Es wird auf die Schaffung einer offenen Kommunikationskultur unter den MA geachtet. Die MA werden ermutigt, offen über Präventionsthemen (darunter auch und im Besonderen sexualisierte Gewalt und sexueller Missbrauch) zu sprechen. Dazu können bspw. regelmäßige Teammeetings und Workshops zur Förderung einer vertrauensvollen und respektvollen Arbeitsatmosphäre dienen.

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

- ✓ Interkulturelles Konfliktmanagement
- ✓ Gewaltfreie Kommunikation
- ✓ Formen und Folgen von Gewalt/Trauma, straf- und zivilrechtliche Normen
- ✓ Sexualisierte Gewalt, u.a. 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.

MA mit direktem Kontakt zu TN nehmen verpflichtend an Fortbildungen teil, in denen Wissen zu Krankheits- und Störungsbildern vermittelt wird. Dieses ist zwingend notwendig, um im Umgang mit TN 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](#)
- [Rehapädagogische Zusatzausbildung](#) (bei MA ohne vorhandene reha-pädagogische Kompetenzen)
- Rahmenvertrag Jugendhilfe §78 SGB VIII
- Deeskalationstraining nach [ProDeMa®](#)
- Weitere [Fort- & Weiterbildungen](#)

Exkurs: Das ProDeMa® Leitbild

- MA haben ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz und auf Schulung im optimalen Umgang mit Gefahrensituationen, die durch TN 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 MA als auch der Betreuten oder TN.

Bei der Schulung von MA 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 MA anzubieten. Dementsprechend legt diese Richtlinie 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 MA 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
- ✓ 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 TN 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 MA findet regelmäßig statt.

2.7 Kommunikation der Richtlinie

Unternehmensweit ist auf transparente Kommunikation der Richtlinie und der Maßnahmen in SharePoint, über die internen Strukturen, wie BBW-L, Team-/Abteilungssitzungen, TNV usw. zu achten.

Regelmäßige interne Information (mind. 1 x jährlich)

- ✓ der TN
- ✓ Besucher der Einrichtung, Angehörige
- ✓ barrierefreie Informationen
- ✓ Informationen in Leichter Sprache

Regelmäßige interne Information der Mitarbeitenden

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

Nach Extern erfolgt die Öffentlichkeitsarbeit und Information für alle Beteiligten i.d.R. über die Homepage des Liebenau BBW.

2.8 Dienstvereinbarung & Hausordnung

In der 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.

2.9 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 MA und jeder TN 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.

Darüber hinaus stehen insbesondere dem TN ein anonymer Briefkasten der TNV zur Verfügung sowie regelmäßige Gesprächsmöglichkeiten mit Vertrauenspersonen oder TNV. Gleichmaßen stehen für MA zusätzliche niederschwellige Angebote wie das Zugehen auf MAV, Kollegen, FK etc. zur Verfügung. Damit wurde Wert gelegt auf die Etablierung eines Beschwerdemanagements als einfaches, niederschwelliges System zur Meldung von Übergriffen, Missständen oder Unmut.

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.

Die TN werden regelmäßig über **ihre Rechte**, die **Gefahren von sexualisierter Gewalt** und den **Umgang** mit derartigen Grenzverletzungen und Übergriffen informiert und sensibilisiert. Es wird im Rahmen der Sexualerziehung der Jugendlichen altersentsprechend behandelt. Rechte zur körperlichen Selbstbestimmung werden mindestens einmal im Jahr thematisiert. Im Wohnbereich erfolgt dies an Gruppenabenden. In der Schule ist Sexualpädagogik, welche auch das Thema sexualisierte Gewalt beinhaltet, Pflichtinhalt im Unterricht aller Bildungsgänge. Zudem verweisen wir auf den internen Leitfaden „Erste Hilfe bei Vergewaltigung“.

Das **RAD** spielt in der Präventionsarbeit 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 selbständig zu lösen. Wir wollen in allen Bereichen des Liebenau BBW die gleichen Werte vorleben und 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
 - einmalig
 - bei Bedarf Gruppencoaching zum Thema mit mehreren Treffen
 - bei Bedarf Trainings wie ASS-Gruppen, Skillstraining, Strategietraining-AD(H)S, KT und Sprechtraining, Schematherapiegruppe ... finden unabhängig davon statt.
- ✓ als Angebot für die Ausbildungsgruppen des 1. Ausbildungsjahrs
- ✓ Bei Bedarf/ Schwierigkeiten Gruppencoaching auch für das 2. und 3. Ausbildungsjahr
- ✓ als Angebot für die BvB

3.2 Haltung als Basis der Präventionsarbeit

Die innere Haltung der MA 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.²

² 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	• 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 • Lustgewinn/Unlustvermeidung: 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. Daraus resultiert die MA-Aufgabe: Wie können Bedürfnisse ohne Gewalt erfüllt werden. Passende Unterstützungsangebote wie Z.B. Training Coaching
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).	Ursachen dieser Angst können Folgende sein: • 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 Fremdrelexion 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,	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“

	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 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	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. Mit Gewalt können die wichtigsten Grundbedürfnisse befriedigt werden: • 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	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

	• 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 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.	

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 Rahmenbedingungen, Regeln, Vereinbarungen sowie Konsequenzen und Belohnungssysteme.

- **Verhaltensbezogene Maßnahmen** haben das Ziel, eine möglichst gewaltfreie Lebensweise der einzelnen Person zu unterstützen. Hierzu gehören z. B. (Sozial-)Kompetenz-Trainings oder Mediation.

3.3.1 Verhältnisbezogene Maßnahmen im Liebenau BBW

Hierzu gehören geltende Dienstvereinbarungen, die Hausordnung BBW (2.8), bereichsspezifische Regelungen, wie bspw. Hausordnung Wohnheim, Schulordnung, Werkstattordnung und weitere sowie die Vereinbarung „Gewalt – Nicht mit uns“ zwischen dem Liebenau BBW und den TN:

Vereinbarung „Gewalt – Nicht mit uns“

Seit 2010 gilt im Liebenau BBW eine **Vereinbarung zwischen dem Träger, den MA und den TN** mit klarer Positionierung gegen Gewalt. Gemeinsam mit den TN 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 „Respekt ist für uns Ehrensache“



Abbildung 1: Plakat „Respekt ist für uns Ehrensache“

Verhaltenskodex digitale Kommunikationswege

Digitale Kommunikationswege bergen vielerlei Chancen und gleichzeitig diverse Risiken. Schnelle, direkte Erreichbarkeit steht beispielsweise der Gefahr von mangelnder Distanz im digitalen Kommunikationsformat gegenüber. Über E-Mail ist die direkte Kommunikation zwischen MA und TN bereits möglich. Sichergestellt ist dies über die den TN bereitgestellten Leihgeräten des Liebenau BBW.

Mit der Einführung der **TN-Verwaltungssoftware** proREHA wird auch ein Teilnehmerportal eingerichtet, welches u.a. eine Chatfunktion beinhaltet. Über diese können künftig alle Betreuungspersonen zusätzlich digital mit ihren TN auf deren privaten Endgeräten kommunizieren. Die Nutzung des Chats benötigt zudem abteilungsspezifische Regelungen, z.B. bzgl. Umgang mit Dienstzeiten, Erreichbarkeit etc.

Die Nutzung **privater Kanäle** (z.B. über What's APP) zwischen MA und TN ist damit ab der Einführung der Chatfunktion über proREHA untersagt.

Schutzmaßnahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz

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 FK (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 folgende Schutzmaßnahmen zur Mobbing-Vermeidung zu stärken:

Gestaltungsbereich	Mögliche Schutzmaßnahmen
Soziale Beziehungen	• 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	• 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 Verhaltenswiesen 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 Aufwärmstage 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. Es werden Ursachen, Auslöser und Gelegenheiten von gewalttätigen Verhalten analysiert sowie alternative Verhaltensmuster erarbeitet, die gewalttätiges Verhalten verhindern.
- 2) Alle neuen TN 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. 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.

- 3) Die durch ein hohes Gewaltpotenzial auffallenden TN an den Grundkursen oder durch Gewalttaten auffällige TN 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 TN 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) Bei Bedarf werden **Einzelcoachings** für TN mit Gewalterfahrungen als Täter, Opfer oder Zuschauer durchgeführt sowie weitere **Gruppentrainings** für soziales Kompetenztraining, Coolnesstraining oder Anti- Mobbing- Training angeboten.
- 6) Zudem werden punktuell **themenspezifische Projektwochen** durchgeführt, wie bspw. die 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 im November 2023. 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](#))

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 TN als auch für die MA viele Herausforderungen. Diese ersten Tage und Wochen sind häufig anspruchsvoll, herausfordernd und von Unsicherheit geprägt – für beide Seiten. Neue TN sind häufig nervös und unsicher, kennen wenige bis keine Personen (TN wie MA) und müssen sich in einer für sie fremden Umgebung orientieren – örtlich wie innerlich. Die MA müssen und sollen den neuen TN Orientierung und Sicherheit bieten, bei gleichzeitigem In-Beziehung-treten mit den neuen, unbekannten TN.

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 TN sowie den MA 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 TN 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 TN nicht immer der erste Schultag nach den Sommerferien sein muss und soll. Stattdessen sollen die ersten Schultage der neuen TN 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 TN 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 TN volle Aufmerksamkeit sowie Zuwendung entgegengebracht werden.

b) Gestaffelte Startzeiten

Je nach TN-Zahl der an einem Tag startenden Maßnahme ist es sinnvoll und angebracht, die neuen TN nicht alle zur selben Uhrzeit einzuladen. Stattdessen soll die Gesamtgruppe der neuen TN 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.

3.4.3 Räumliche Entzerrung

Räumliche Entzerrung kann zum einen zum Tragen kommen, sofern eine zeitliche Entzerrung nicht möglich ist. Die verschiedenen, zur selben Zeit ankommenden neuen TN unterschiedlicher Maßnahmen oder die Gesamtgruppe einer Maßnahme kann auf mehrere Räume bzw. Örtlichkeiten aufgeteilt werden. Z.B. kann eine Gruppe von neuen TN ins Foyer, eine andere in die Turnhalle eingeladen werden. So wären in den jeweiligen Räumlichkeiten weniger Personen versammelt und eine Ballung von vielen neuen TN würde vermieden.

Zum anderen kann die räumliche Entzerrung eingesetzt werden, wenn neue TN in den Tagen nach ihrem tatsächlichen Aufnahmetag weiterhin eine zentrale Anlaufstelle am Morgen benötigen. Ein Beispiel hierfür ist, wenn TN 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 MA absprechen und für eine räumliche Entzerrung sorgen.

3.4.4 Weitere Strukturelemente

Feste Bezugspersonen

Neue TN 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 TN 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 werden gleich am Aufnahmetag die späteren Ausbilderinnen und Ausbilder, Lehrkräfte, etc. ihren jeweiligen Gruppen/Klassen zugeordnet.

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 TN zeitgleich im Innen- und Außenbereich des BBWs aufhält. Diese Situation bietet ein erhöhtes Krisen- und Konfliktpotenzial. Um neue TN in Pausen zu

unterstützen und potenziellen Krisen und Konflikten präventiv zu begegnen, sollen die neuen TN in ihren ersten Tagen, ggf. Wochen, von den jeweils für die Gruppen zuständigen MA in den Pausen begleitet werden. Insbesondere in der ersten Woche soll das Angebot der gemeinsamen Pause von den MA stets unterbreitet werden.

Dieses Angebot ist selbstverständlich bedarfsgerecht zu gestalten. Das bedeutet, dass die jeweiligen MA es je nach Gruppe sowie TN gestalten und anpassen sollen und müssen. Sehr selbstständige TN können ihre Pausen früher eigenständig verbringen als eher unsichere, offensichtlich auf Unterstützung und Begleitung angewiesene. Auch eine Frage spielt hier der Eindruck der MA, 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 TN 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 sich Menschen mit einer Farbschwäche oder Farbenblindheit 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 TN 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 TN mit den an der Schule geltenden Regeln vertraut machen, etwaige Unklarheiten beseitigen und dadurch möglicherweise entstehenden Problemen vorbeugen.

3.4.5 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 TN, welche in ihrem bisherigen Leben entweder nur sehr kurz oder noch nie eine Schule besucht haben. Diese TN 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 TN entworfene Struktur gilt auch für die neuen TN 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

TN, 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 TN 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- TN 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 TN mit Deutsch als Zweitsprache das Verständnis zu erleichtern und für Klarheit zu sorgen. Auch im gesamten Haus und auf dem Gelände können 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, werden in die im VABO am stärksten vertretenen Sprachen übersetzt. 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 können als Paten fungieren und VABO- TN die wichtigsten Regeln und Abläufe in den jeweiligen Muttersprachen erklären. Dies entlastet die Lehrkräfte und führt zu einem höheren Verständnis sowie zu mehr Sicherheit bei den VABO- TN.

3.5 Empowerment

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

- ✓ die Anregung zu und Unterstützung bei Initiativen zur Selbstorganisation (TNV)
- ✓ 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 [Notfall-Kontakte & Beratungsangebote](#)).

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

Die Risikoanalyse erfolgt u.a. regelmäßig im Rahmen der Betriebsrundgänge. Bei den jährlichen Betriebsrundgängen wird die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Teilbereichen durch einen ProDeMa® ausgebildeten MA begleitet, sodass in einem rollierenden Verfahren die unterschiedlichen Bereiche wie Werkstätten, Schule oder Wohnbereich an den verschiedenen Standorten auch mit der ProDeMa®-Expertise betrachtet werden.

Im Zuge des Arbeitsschutzes wurde die Gefahr "Gewalt" innerhalb der Gefährdungsbeurteilung aufgenommen, das Risiko ermittelt und Maßnahmen festgelegt. Zur Prüfung der Wirksamkeit werden die getroffenen Maßnahmen jährlich geprüft. Mögliche neue Gefahren oder neue Maßnahmen aus z. B. Audits, Erkenntnisse aus den Betriebsrundgängen, Verbandbuch-Einträge, dokumentierte und bekannte Gewaltereignisse usw. fließen bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung mit ein. Zudem wird regelmäßig die Gefährdungsanalyse im Rahmen des Professionellem Deeskalationsmanagement durchgeführt.

4 Intervention

4.1 Handlungsleitfaden bei Gewaltvorfällen

Als Hilfestellung für den professionellen und sorgsamen Umgang mit Gewaltvorfällen wurde folgender Handlungsleitfaden entwickelt. Dieser bietet schnell und übersichtlich für alle Personen - unabhängig von tiefergehender Expertise - eine erste Anleitung über erforderliche Handlungsschritte:



Handlungsleitfaden bei Gewaltvorfällen



Prävention Informieren, stärken und durch sichere Rahmenbedingungen schützen – bevor Gewalt entsteht. 	Intervention Eingreifen während oder unmittelbar nach einem Gewaltvorfall, um die Situation zu stoppen, Sicherheit herzustellen und weitere Gewalt zu verhindern. 	Nachsorge Involvierte Personen, werden auch nachträglich umsorgt. Nachbetrachtung & Fazit ziehen 
✓ Gewaltpräventionstage ✓ Förderung von Gruppenarbeit und Kooperation ✓ Veranstaltungen zur Förderung des Gruppenzusammenhalts ✓ Gespräch mit TN suchen und Unterstützung anbieten ✓ FDE Angebote nutzen: Training, Coaching, Beratung ✓ ProDeMa®-Schulungen	 Ruhe bewahren  Eindeutiges STOP- Signal  Eigenschutz, ProDeMa®-Praktiken  Kollegiale Unterstützung, um Hilfe rufen  Notruf bei Gefährdung  Erste Hilfe Maßnahmen ergreifen  Bedürfnisse Opfer klären	✓ Einbeziehen der Gewaltschutzbeauftragten ✓ Information des Vorgesetzten ✓ Einbeziehung weiterer (Bezugs-)Personen (Kollege, CaseManager, KEB-Mitarbeiter) ✓ Dokumentation über Meldebogen ✓ Klärung und Organisation von weiteren Maßnahmen und Konsequenzen, z.B. Schlichtung, Mediation usw. ✓ ggf. Erstattung einer Strafanzeige ✓ ggf. Unfallanzeige ✓ ggf. verpflichtende Meldewege des DiCV einhalten
Beispiele: Psychische, sexualisierte, pädagogische und geistliche, strukturelle, zerstörerische, körperliche, sprachliche/seelische Gewalt		

Abbildung 2: Auszug Handlungsleitfaden bei Gewaltvorfällen

Betroffene Personen benötigen ggf. Unterstützung in der akuten Situation, z.B. durch die 6 B's:

1. **Beruhigen:** der betroffene Mensch soll spüren, dass er in der Situation nicht allein ist, dass er Hilfe und Unterstützung bekommt, sich anlehnen kann, Sicherheit erlebt und fühlt.
2. **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.
3. vor **Blicken** schützen: sich von schaulustigen, störenden TN/ MA entfernen, eine ruhige Atmosphäre schaffen.
4. vor **Befragung** schützen: ruhigen, ungestörten und sicheren Ort aufsuchen.
5. **Begleitung:** reden lassen, zuhören, stabilisieren.
6. **Bedürfnisse** abfragen und wenn möglich erfüllen, z.B. Befreiung vom Dienst klären und in die Wege leiten.

4.2 Interne & externe Meldewege im Akutfall

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

Wir unterscheiden dabei nach

- Meldung im Akutfall
- Nachgelagerte Meldung (separat in Kapitel 5.2)

Meldewege im Akutfall

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

1. Kollegen oder andere Anwesende:

- Kollegiale Unterstützung, um Hilfe rufen

2. 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

3. 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

4. Gewaltschutzbeauftragte:

- Zwingend zu involvieren ist sie (im Akutfall oder zeitnah danach) bei einem möglichen Straftatbestand, wie z.B. Körperverletzung, Tötungsdrohung oder sexualisierter Gewalt bzw. sobald ein Notruf abgesetzt wurde.
- Sie kann darüber hinaus auch in anderen Fällen jederzeit durch Betroffene oder Anwesende sowie Erziehungsberechtigte/gesetzliche Vertreter zum akuten Geschehen hinzugerufen oder zeitnah danach involviert werden.

5 Nachsorge & Nachbetrachtung

5.1 Dokumentation über internen Meldebogen

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

Die Gewaltschutzbeauftragten erhalten die Meldebögen zu Gewaltvorfällen, sichten diese und prüfen 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 sicherzustellen, 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 sicherzustellen, dass keine weitere Dokumentation an anderen Orten vorhanden ist (E-Mail, Handakte im Schrank, Dateiablage auf dem Server oder PC ...).

5.2 Weitere interne & externe nachgelagerte Meldewege

Gewaltschutzbeauftragte:

- Siehe **4.2 (Punkt 4)**

Führungskraft:

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

KEB-Team:

- Betroffene MA sollten auf das KEB-Angebot aufmerksam gemacht werden und ggf. bei der Kontaktaufnahme unterstützt werden (KEB- **Kollegiale Erstbetreuung**).

Case Manager bzw. Bezugsperson:

- Sind TN betroffen, wird umgehend der Case Manager oder eine alternative Bezugsperson informiert, um die weiteren Schritte zu koordinieren und zu begleiten. Auch die TN-Vertretung kann hinzugezogen werden

Des Weiteren sind folgenden weiteren Meldewege im Einzelfall zu prüfen:

1. Digitales Verbandsbuch
2. Unfallanzeige (über FaSi)
3. Bei schweren Fällen Information der Geschäftsführung
4. Bei betroffenen/ beteiligten MA Einbindung der MAV (auf Wunsch des MA)
1. Bei betroffenen/beteiligten TN Information des Reha-Teams
5. Interne Unterstützungsangebote (**vgl. 5.4 unten**)
6. 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. Die Gewaltschutzbeauftragten sprechen dazu eine Empfehlung aus und stimmen sich mit der GF über das weitere Vorgehen ab.

Eine geschädigte Person – egal ob MA oder TN – hat stets ein höchstpersönliches Recht zur Strafanzeige, wenn er sich durch eine Straftat verletzt sieht. Als Arbeitgeber bzw. Einrichtung halten wir ihn davon nicht ab und versuchen nicht, die Sache abzuwiegeln.

Bei gefährlichen (zum Beispiel Angriff mit einem Messer) oder gar schweren Körperverletzungen muss die Staatsanwaltschaft ohnehin von Amts wegen ermitteln. Eine Strafanzeige durch die Geschäftsführung für die Einrichtung ist daher in diesen Fällen grundsätzlich geboten, losgelöst davon, ob die geschädigte Person Anzeige erstatten möchte.

5.3 Klärung und Aufarbeitung

Nach einem Gewaltvorfall ist es wichtig, dessen Entstehung zu klären und was zu dem Vorfall geführt hat. Die Gewaltschutzbeauftragte sammelt und bündelt dazu die Informationen aus dem Meldebogen und aus Gesprächen mit Beteiligten, Zeugen, FK und Kollegen.

Die Unschuldsvermutung gilt dabei immer und für alle!

Nach der Klärung des Sachverhalts prüft die 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 beim MA liegt bei dessen FK in Abstimmung mit

- Geschäftsführung
- HR Partner
- Ggf. MAV

Diese sind:

- vorübergehende Dienstbefreiung
- Suspendierung
- Ermahnung
- Abmahnung

- Prüfung eines Wechsels innerhalb des Liebenau BBW und ggf. Änderungskündigung
- Kündigung

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

Maßnahme	Verantwortliche Rolle
TN in BBW-Maßnahmen	BBW: Case Manager mit Reha-Team RAZ: Case Manager mit Reha-Team
TN in BVB-Maßnahmen	BBW: Case Manager mit Reha-Team RAZ: Case Manager mit Reha-Team
Schulische Maßnahmen	Schulleitung
Jugendhilfe-Maßnahmen (Wohnen)	Fachdienst Jugendhilfe ggf. in Abstimmung mit den Verantwortlichen der Bildungsmaßnahme

Mögliche Sanktionen und Maßnahmen sind:

- Vorübergehender Ausschluss
- Abmahnung
- Versöhnungsprozess mit anderen beteiligten TN
- Mediation durch MA
- 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.

5.4 Unterstützungsleistungen für Betroffene

MA und TN, 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.
 - für MA die MAV, für TN die TNV
- Ebenso wird allen MA ein Basiswissen zum Thema Nachbetreuung / Nachsorge in den ProDeMa®-Schulungen vermittelt, damit auch sie bei Bedarf sofort handeln können.

- 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 voreiligen Schuldzuweisungen und zunächst Vorrang der Lösungsfindung vor der Ursachensuche**

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

Interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote:

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

5.4.1 KEB- Kollegiale Erstbetreuung

Ziel der Kollegialen Erstbetreuung nach ProDeMa® ist es, betroffenen MA 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 MA 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 MA für die kollegiale Erstbetreuung muss durch die Einrichtungsleitung gewährleistet werden und hat Vorrang.

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

Es ist sicherzustellen, dass die direkte FK darüber informiert wird und dass alle Maßnahmen im Meldebogen dokumentiert sind.

6 Sexualisierte Gewalt

6.1 Einführung

Sexualisierte Gewalt und sexueller Missbrauch findet an vielen Orten statt: sowohl in Familien, Sportvereinen, Schulen, als auch in der Kirche und sozialen Einrichtungen. Die betroffenen Personen werden in ihrer Würde und Integrität schwer verletzt, ihre gesunde Entwicklung von Körper und Seele erheblich gefährdet.

Als Träger und Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe sieht sich das Liebenau BBW dazu verpflichtet, sexualisierte Gewalt und sexuellem Missbrauch durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und Strukturen vorzubeugen.

Aus diesem Grund wird diese Form der Gewaltausübung in dieser Richtlinie ausführlich behandelt.

Wir fordern alle MA dringend auf sich Ihrer Verantwortung bewusst zu sein und jedem leisesten Verdacht nachzugehen; jeder einzelne kann hier- mit einen Beitrag für eine gesunde körperliche und psychische Entwicklung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in unserer Einrichtung leisten.

Eine vor dem Hintergrund erwiesener Missbrauchsfälle in Schulen, Internaten und Heimen seit Januar 2010 entbrannte breite gesellschaftliche Diskussion hat zu einer ausgeprägten Sensibilisierung für ein Thema geführt, das, obwohl auf den ersten Blick straf- und zivilrechtlich sehr eindeutig geregelt, in seiner Komplexität doch außerordentlich herausfordernd ist. Die Gefahr von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und von institutioneller oder individueller Gewalt in Einrichtungen der sozialen Fürsorge ist damit explizit von Ethikern, Juristen, Theologen und Sozialpolitikern in den Fokus genommen und es zeigt sich, wie unterschiedlich in den Einrichtungen und Diensten der Psychiatrie, der Behindertenhilfe, in Krankenhäusern, Internaten und Ausbildungsstätten mit der offensichtlich relevanten Problematik bislang umgegangen wurde und vermutlich immer noch verfahren wird.

6.2 Begrifflichkeiten

Im sozialwissenschaftlichen Kontext beschreibt der Begriff „Sexualisierte Gewalt“ verschiedene sexuelle Handlungen, die medialer, verbaler oder körperlicher Natur sein können und die ohne Einwilligung erfolgen, aber auch scheinbar einvernehmliche sexuelle Kontakte, z.B. im Rahmen von Abhängigkeits- und Machtverhältnissen. Im zweitgenannten Szenario wird immer ein aufgrund von Geschlecht, Alter, Körperkraft, Behinderung oder sozialem Status bestehendes Machtgefälle bzw. Abhängigkeitsverhältnis, wie es beispielsweise auch zwischen Betreuenden und Betreuten in Einrichtungen besteht, ausgenutzt. Meist sind die Betroffenen zudem nicht in der Lage, selbst für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

6.2.1 Grenzverletzungen

Der Geltungsbereich dieser Leitlinien soll ausdrücklich auch Verdachts- und Vorfälle unterhalb der Strafbarkeit erfassen. Grenzverletzungen stellen die schwächste Form sexueller Gewalt dar und zeigen sich beispielsweise in unerwünschtem Körperkontakt, verbalen Drohungen, Zwang- oder Druckausübung, anzüglichen Bemerkungen, Anschreien und aggressivem Verhalten.

6.2.2 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung

Unter den Begriff des sexuellen Übergriffs, der sexuellen Nötigung und der Vergewaltigung fällt das Vornehmen sexueller Handlungen an einer Person, das Vornehmen lassen von sexuellen Handlungen dieser Person oder die Bestimmung zur Vornahme oder Duldung von sexuellen Handlungen dieser Person an oder von einem Dritten gegen den erkennbaren Willen der Person. Darüber hinaus fallen folgende Sachverhalte ebenfalls unter den Begriff des sexuellen Übergriffs, der sexuellen Nötigung und der Vergewaltigung: Täter oder Täterin nutzt

- aus, dass das Opfer nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu äußern oder gar zu bilden.
- aus, dass das Opfer aufgrund der eigenen psychischen oder physischen Verfassung in der Bildung oder Äußerung des eigenen Willens erheblich eingeschränkt ist.
- einen Überraschungsmoment aus.
- aus, dass das Opfer sich in einer Lage befindet, in der dem Opfer ein empfindliches Übel droht, wenn es Widerstand leistet oder der/die Täter:in nötigt das Opfer durch Drohung mit einem empfindlichen Übel.

Auch der Versuch all dieser aufgeführten Tatbestände ist bereits strafbar (*vgl. § 177 StGB*).

6.2.3 Sexueller Missbrauch

Bei sexuellem Missbrauch kommt es, im Gegensatz zur sexuellen Nötigung, nicht auf den Willen des Tatopfers an. Der Schuldvorwurf liegt vielmehr darin, dass der Täter seine Machtstellung bzw. die Unterlegenheit des Opfers ausnutzt (missbraucht), um sexuelle Handlungen vorzunehmen. Deshalb besteht die Strafbarkeit auch dann, wenn die Möglichkeit besteht, dass das Tatopfer in die Handlungen eingewilligt hat. Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen verschiedenster Art werden so vor Machtmissbrauch in institutionellen Abhängigkeitsverhältnissen geschützt. Missbrauchstäter und -täterinnen können demnach nur Personen sein, die in einem Betreuungsverhältnis in übergeordneter Position fungieren (beispielsweise als Lehrende, Auszubildende oder Erziehende). Sexuelle Gewalt zwischen (erwachsenen) Betreuten in einer Einrichtung, aber auch Übergriffe z.B. von MA der Verwaltung oder des technischen Dienstes auf Betreute einer Einrichtung, sind deshalb ausschließlich am Begriff der sexuellen Nötigung zu messen.

6.3 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich

Die **Rechtsgrundlagen** der Strafbarkeit sexueller Gewalt sind geregelt im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“, § 174 ff. StGB). Ergänzt wird das Strafrecht bei institutioneller Betreuung durch die zivilrechtlichen Bestimmungen, die das Betreuungsverhältnis regeln.

Die Mission und das Ziel des Liebenau BBW, jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf zu beruflicher Qualifizierung und Ausbildung zu verhelfen und sie damit einhergehend in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern, kann nur mittels fachlicher Kompetenz bei gleichzeitiger Wertschätzung und respektvollem Umgang den TN gegenüber gelingen. (Straf-) Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung hemmen und gefährden diesen Entwicklungsprozess der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in besonderem Maße.

Die beschriebene Zielsetzung, in Verbindung mit dem öffentlichen Auftrag des Liebenau BBW, verpflichtet die Einrichtungsbetreibenden dazu, sexuelle Grenzüberschreitungen zu unterbinden, geeignete konzeptionelle Rahmenbedingungen zu schaffen sowie entsprechende Präventionsmaßnahmen zu treffen. Diese Gewährleistungspflicht konkretisiert sich in den Vorschriften des [Berufsbildungsgesetzes](#) sowie des [Jugendarbeitsschutzgesetzes](#).

Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes und des CBP erlangen ausdrücklich bereits **Gültigkeit** bei Handlungen unterhalb der Strafbarkeit (Grenzüberschreitungen). Damit ist auch ausgedrückt, dass die Einrichtungsleitungen zur Entwicklung entsprechend wertschätzender, ressourcenorientierter und inkludierender Konzepte aufgefordert sind.

Die vorliegende Richtlinie, samt ihrer Regelungen zur Prävention sowie zum Umgang mit Verdachtsfällen, gilt für alle Bereiche des Liebenau BBW. Sie ist integriert in das Qualitätsmanagement und in die Einarbeitungssystematik für neue, auch ehrenamtliche, MA sowie Externe und Honorarkräfte, welche für die Einrichtung tätig werden.

6.4 Präventionskonzept

Ein wirkungsvolles Präventionskonzept muss die individuellen Besonderheiten des Liebenau BBW, die sich aufgrund der Unterschiedlichkeit der Bereiche (insb. Wohnen, Schule, Ausbildung) und der Vielfalt der angebotenen Maßnahmen ergeben, berücksichtigen. Während für alle Bereiche gilt, dass der Schwerpunkt der Prävention im Erkennen und Verhindern von Machtmissbrauch (Ausnutzung von bestehendem Machtgefälle oder Abhängigkeitsverhältnis aufgrund von übergeordneter Stellung in Betreuungsverhältnissen) liegt, gibt es auch abteilungs- oder stellenspezifische Besonderheiten. Die jeweils abzuleistenden, konkreten Verhaltensregeln können nur partizipativ von Beteiligten der jeweiligen Bereiche aufgestellt und immer wieder überprüft und angepasst werden. Das Erfordernis ihrer stetigen Weiterentwicklung und Anpassung an sich ändernde Bedingungen verlangt einen fortlaufenden Dialog auf den verschiedenen Organisationsebenen (Geschäftsführung / Abteilungsleitungen/ MA).

6.5 Risikoanalyse

Im Folgenden wird zunächst eine Risikoanalyse im Hinblick auf die TN sowie die MA vorgenommen. Im Anschluss werden verschiedene Maßnahmen, die der Risikoreduktion und somit der Prävention dienen, aufgezeigt.

1. Teilnehmende

Die Voraussetzung zum Entstehen von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt von MA gegenüber TN ist immer ein Machtgefälle im Rahmen von tatsächlich bestehenden und erlebten oder angenommenen Abhängigkeitsverhältnissen. Neben diesem Umstand sind jedoch noch andere Faktoren und Erklärungsansätze relevant.

So haben Menschen mit Behinderung oder Kinder und Jugendliche oft Schwierigkeiten, sich ihrem Umfeld mitzuteilen und können Drohungen und Manipulation oftmals schwer durchschauen. Sie verfügen aus ihrem Erfahrungshintergrund heraus häufig über wenig Selbstbewusstsein und erfahren sich oft nur über ihre Abhängigkeit von anderen Personen. Zudem tritt das Phänomen, dass Opfern sexueller Gewalt von ihrem Umfeld oft nicht geglaubt wird („blame the victim“), bei Menschen mit Behinderung nachgewiesenermaßen häufiger auf. Schließlich wirkt auch der in Einrichtungen und Diensten wohl mehrheitlich für TN spürbare institutionelle und strukturelle Druck zu Anpassung und Konformität einer Ausbildung von Selbstwert und Ich-Stärke diametral entgegen.

Auf organisatorisch-konzeptioneller Ebene sind die Stellung und der Wert der durch unsere Einrichtung geförderten Menschen in Satzung und Leitbild umfassend beschrieben („In unserer Mitte – Der Mensch“). Ausgehend von diesem Leitsatz formuliert das Liebenau BBW die vollumfängliche gesellschaftliche Teilhabe aller TN zu seiner individuellen Vision. Auf dem Weg zu diesem visionären Ziel benötigen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen ganz unterschiedliche Formen der Unterstützung. In vielen Fällen ist für einen erfolgreichen Berufs-Bildungsprozess die Aufnahme der TN in den Wohnbereich des Liebenau BBW, mit seinen verschiedenen Wohnformen, erforderlich. Dies birgt naturgemäß ein erhöhtes Missbrauchs- und Gewaltrisiko in sich. Ein solches beschränkt sich jedoch nicht auf den Wohnbereich, sondern gilt gleichfalls für alle Lehrkräfte, TN bzw. Auszubildenden-Auszubildenden Verhältnisse. Sie alle bergen aufgrund der strukturellen Abhängigkeitsverhältnisse immer auch ein erhöhtes Risikopotential für Missbrauch.

Insofern bedarf es zusätzlicher Regelungen und einem entsprechenden Bewusstsein auf Seiten der TN wie auch der MA des Liebenau BBW. Gleichzeitig erfordert es permanente Supervision und Feinjustierung an sich ändernde Situationen im Betreuungsalltag.

2. Mitarbeitende

Die Mitarbeiterschaft des Liebenau BBW zeichnet sich durch ein hohes Erfahrungswissen und Multidisziplinarität aus. In allen Bereichen profitiert das Liebenau BBW vom langjährigen Erfahrungswissen und der großen Bandbreite an Qualifikationen der MA. Dies bietet einerseits die Grundlage für eine fachlich fundierte, sichere Begleitung der TN und für die Entwicklung erreichbarer Bildungsperspektiven für die Jugendlichen / jungen Erwachsenen. Gleichzeitig birgt dies jedoch das Risiko der Überbetonung des Fürsorgeaspekts und damit der Verfestigung hierarchischer Strukturen mit den beschriebenen Folgen. Aufgrund institutioneller und struktureller Machtunterschiede

zwischen MA und TN (Schutzbefohlenen) sowie Bereichen bzw. Situationen, in denen ein Kontrollvakuum existiert (z.B. Einzelgespräche, Nachtbereitschaften im Wohnbereich, etc.), besteht ein strukturell begründetes, erhöhtes Risiko des sexuellen Missbrauchs.

In allen Abteilungen und Bereichen gilt, dass Gefährdungsmomente und Risiken regelmäßig und individuell, d.h. arbeitsplatzbezogen reflektiert und dokumentiert werden müssen. Gleichzeitig tragen die FK die Verantwortung dafür, dass dieses Thema regelmäßig und offen innerhalb der ihnen zugeordneten Teams besprochen wird. Hilfestellung leistet dabei ein etabliertes Konzept zur Einzelfall-Supervision und die Durchführung von gruppen-, team- oder abteilungsbezogenen Klausurtagungen.

6.6 Maßnahmen zur Risikoreduktion

Im Folgenden wird aufgezeigt, wie bereichsübergreifende, präventive Verhaltensregeln aussehen können und welche Besonderheiten in den einzelnen Abteilungen zu berücksichtigen sind.

Das **Bewusstsein über emotionale Abhängigkeiten** ist ein wichtiger Bestandteil zur Prävention von sexualisierter Gewalt, da solche Abhängigkeiten oftmals als Strategie von Tätern und Täterinnen erzeugt und ausgenutzt werden. **Die Ausgestaltung von Nähe und Distanz** liegt immer bei der Fachkraft. Eins-zu-Eins-Kontakte müssen so zum Beispiel immer transparent gestaltet werden. Alle MA haben außerdem das Recht und die Pflicht, bei empfundenem Fehlverhalten anderer Fachkräfte, den Schutz der TN, z.B. durch Kontrolle oder bewusstes Ansprechen von uneindeutigen Situationen, zu gewährleisten.

Bereichsübergreifende Regeln

Risikobereich	Maßnahmen
Gemeinsame Fahrten (Betreuungskraft und Teilnehmender)	Nach Möglichkeit nur Fahrten mit mehreren Personen in einem Fahrzeug (1 MA mit mindestens 2 TN)
Ferienfreizeiten /Ausflüge/ Übernachtung:	- Bei Übernachtungen auf Geschlechtertrennung in den Zimmern achten „Zweiersituationen“ (1 MA mit 1 TN) nach Möglichkeit vermeiden - Übernachtungen von MA mit TN sind nur dann gestattet, wenn die Anzahl der TN, die der MA übersteigt (z.B. in einem Matratzenlager)
„Zweiersituationen“ (1 MA mit 1 TN)	- Situationen, in denen ein MA allein mit einem TN ist, lassen sich nicht ganz ausschließen. - Allerdings müssen diese Situationen sehr sensibel und mit Wachsamkeit gehandhabt werden. - Nach Möglichkeit soll ein Raum genutzt werden, der gut einsehbar ist.

	Bei Gesprächen in einem Bewohnerzimmer soll die Zimmertür offengelassen werden. Sofern dies z.B. aufgrund einer Krise oder vertraulichen Themen nicht möglich ist, müssen Kollegen informiert werden.
Aufzug	Aufzugsfahrten nach Möglichkeit immer mit mindestens 3 Personen durchführen (sonst besser die Treppe benutzen)
Gemeinsame Besprechungen	- Nach Möglichkeit Gespräche immer zu zweit führen (2 Betreuungskräfte mit einem TN) - Nach Möglichkeit Besprechungsraum nutzen, der gut einsehbar ist
Private Kontakte zwischen Betreuungskraft und Teilnehmenden	- Private Kontakte zwischen TN und MA sind grundsätzlich untersagt - Auch von Kontakten per WhatsApp muss zwingend abgesehen werden
Kleidung Mitarbeitende	auf angemessene Berufskleidung achten
Öffentliche Bereiche	- Beleuchtung in allen Bereichen gewährleisten - Flure - Fuß- und Gehwege - Parkplätze
Generell Nähe/Distanz	Professionell verhalten (bei Beziehungsarbeit auf Distanz achten)

Bereichsspezifische Regeln

Risikobereich	Maßnahmen
Nachbereitschaften der Mitarbeiter im Wohnen	Im Innenwohnbereich führen MA Kontrollgänge nicht allein durch, sofern die Besetzung dies zulässt
Umkleieräume / Duschräume z.B. in der Turnhalle	- Konsequente Geschlechtertrennung - Kontrollgänge finden geschlechterspezifisch statt.
Aufenthalt in Keller-/ Lager- oder Nebenräumen z.B. in Ausbildungsbetrieben	- Nach Möglichkeit nur Aufenthalt in diesen Räumen mit mehreren Personen (1 Betreuungskraft mit mindestens 2 Auszubildenden) Aufsichtspersonen bereitstellen - Türen zu diesen Räumen nach Möglichkeit offenlassen
Einzelgespräche z.B. Case Manager	- möglichst während der Hauptarbeitszeit durchführen, Termine außerhalb der Regelarbeitszeit vermeiden - Transparenz in der Situation (z.B. Sprache, Gestik, Mimik) - Auf angemessene Kleidung der TN achten

	• Termine dokumentieren
Erlebnispädagogik z.B. Waldtage	• Berührungen vermeiden • Körperkontakte offen ankündigen und um Erlaubnis fragen • Transparenz in der Situation (z.B. Sprache, Gestik, Mimik) • Ausnahme: Gefahrensituation

6.7 Konkretisierung und besonderes Vorgehen im Fall sexualisierter Gewalt

Opfer von sexuellem Missbrauch und deren Angehörige dürfen sich intern an die Gewaltschutzbeauftragten sowie extern an die **Interventionsstelle des DiCV** wenden.

Das Liebenau BBW muss im Fall eines vermuteten sexuellen Missbrauchs durch MA bzw. einer diesen begünstigende Aufsichtspflichtverletzung die **Interventionsstelle des DiCV** anrufen, Verdachtsmomenten konsequent nachgehen und Übergriffe verhindern.

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.	
Anlaufstelle Gewaltschutz Strombergstraße 11 70188 Stuttgart	0800 4 300 400 gewaltschutz@caritas-dicvrs.de intervention@caritas-dicvrs.de Caritas-gegen-missbrauch.de

6.8 Supervision im Fall von sexuellen Übergriffen

Im Falle eines Vorwurfs sexualisierter Gewalt erhalten betroffene MA Supervision oder ein spezielles Beratungsgespräch, um die Situation zu klären und mögliche Handlungsfehler zu reflektieren.

- **Schutz ist dem meldenden MA umfänglich zu gewähren.** Gemeint ist damit der MA, der bei sich, bei einem Kollegen oder bei einer FK Fehlverhalten feststellt oder vermutet.
- Im konkreten Fall wendet er sich der MA an seine FK oder an die FK des zu Meldenden. Dem betroffenen MA wird die Möglichkeit einer Selbstmeldung eingeräumt. Dies gilt insbesondere in dem Fall, wenn ein Fehlverhalten einer direkten FK zu melden ist.
- Der meldende Kollege und Leitungskräfte gehen mit den Meldungen verantwortlich und mit der angemessenen Vertraulichkeit um. Der Name des meldenden MA wird nicht veröffentlicht werden, es sei denn, die Namensnennung ist zwingend.
- MA, die unsicher sind, ob es sich um ein meldepflichtiges Fehlverhalten handelt, können die jeweilige direkte FK, die MAV, die Anlaufstelle Gewaltschutz bzw. **Interventionsstelle der Diözesancaritasverbände (DiCV)** um Beratung und Unterstützung bitten. Der MA nimmt sofort

nach Fehlverhalten eine Verpflichtung wahr, die Schaden zu Lasten Dritter verhindern und/oder beenden soll. Alle MA sind verpflichtet, direkte FK auf Missstände hinzuweisen.

- **Schutz ist dem zu meldenden MA umfänglich zu gewähren.** Gemeint ist der Mit-arbeitende, 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. MA 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 MA 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 MA 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 MA 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.

- MA 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.

7 Evaluierung und Weiterentwicklung

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.

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

Die Gewaltschutzbeauftragten übernehmen 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 (5.1) **dokumentiert**.

- **Regelmäßige Umfragen** zur Zufriedenheit und Sicherheit der TN und MA (ProDeMa® Gefährdungsanalyse, Teilnehmerbefragung)
- **Evaluationsgespräche:** Bereichsübergreifende Gespräche zur Überprüfung der
- Wirksamkeit der Maßnahmen und **Anpassung der Richtlinie sowie ggf. Konzeption.**
- **Regelmäßige Thematisierung** im Rahmen der Organisationsentwicklungstage und des Gesundheitstages.

Auf Basis der Empfehlung der BAG BBW wurde im Liebenau BBW eine Projektgruppe namens AK Gewaltschutz installiert. Diese trifft sich 2x im Jahr unter der Leitung der Gewaltschutzbeauftragten, um die vorliegende Gewaltschutz-Richtlinie laufend zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Dabei werden konkrete Fälle und Erfahrungswerte berücksichtigt sowie der Transfer in die Belegschaft und zu den TN sichergestellt.

Ravensburg, den 12.02.2026



Unterschrift Geschäftsführung

I. Abkürzungsverzeichnis

Begriff	Abkürzung
Führungskraft	FK
Geschäftsführung	GF
Liebenau Berufsbildungswerk	Liebenau BBW
Mitarbeitende, Mitarbeiterin, Mitarbeiter	MA
Teilnehmende, Teilnehmerin, Teilnehmer	TN

II. Anlagen

- [Ehrenkontrakt Liebenau BBW](#) (neue Version erstellen)
- Dienstvereinbarung (folgt)
- [TN-Vereinbarung „Gewalt - Nicht mit uns“](#)
- Plakat „Gewalt - Nicht mit uns“ / Respekt ist für uns Ehrensache [PDF](#)
- Plakat „Gewalt - Nicht mit uns“ / Respekt ist für uns Ehrensache [WORD](#)

III. Informationen auf internen SharePoint-Seiten

- [Gemeinsam gegen Mobbing & Cybermobbing](#)
- [Krisenmanagement](#)