

Gewaltpräventionskonzept

Inhaltsverzeichnis

1	Leitbild	2
2	Ziel	2
3	Einbindung	2
4	Gewaltbegriff	2
4.1	Definition	2
4.2	Schweregrad von Gewalt	3
4.3	Formen von Gewalt	4
5	Vertrauensstelle	6
5.1	Risikoanalyse	7
5.2	Prävention / Präventionspflege	7
5.3	Intervention	8
5.4	Nachsorge	8
6	Grundlagen der Gewaltpräventionsarbeit in Lautenbach	9
7	Partizipation	10
7.1	Partizipation der Mitarbeitenden	10
7.2	Partizipation der Klient*innen	10
7.3	Partizipation der gesetzlichen Betreuer / Angehörigen	11
7.4	Partizipation externer Stellen	11
8	Maßnahmen zur konkreten Umsetzung	11
8.1	Organisatorische Maßnahmen	11
8.2	Inhaltliche Maßnahmen	12
9	Meldeverfahren / Beschwerdemanagement	14
10	Das Gewaltpräventionskonzept bei Neueinstellungen	14
	Anhänge	16
	Geltungsbereich des Konzepts:	16
	Beschluss und Verfallsdatum:	16

1 Leitbild

Für die Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Lautenbach ist der Schutz der Menschen mit Assistenzbedarf und der Mitarbeitenden eine wesentliche Säule der täglichen Arbeit. Ein Miteinander, in dem jede Individualität angesprochen wird und sich einbringen kann und soll, birgt jedoch immer die Gefahr, Grenzen zu verletzen.

Um dies zu vermeiden, üben wir uns in gegenseitiger Achtsamkeit und Akzeptanz, Offenheit und Kritikfähigkeit und beherrzter Kollegialität.

2 Ziel

Die Ansprech- und Vertrauensstelle für „Übergriffe und Gewaltprävention“ zusammen mit dem Vorstand, Klient*innen und Mitarbeitenden hat dieses Gewaltpräventionskonzept erarbeitet, um alle in Lautenbach lebenden und wirkenden Menschen gesund zu erhalten. Das bedeutet: Sie sollen sich unterstützt, sicher und geschützt fühlen können.

3 Einbindung

Unser Ziel im Sinne des Leitbilds kann nur lebendig werden, wenn klare Rahmenbedingungen hierfür geschaffen sind.

Der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Lautenbach e.V. (weiterhin: „**Lautenbach**“) ist Mitglied des insgesamt 220 Einrichtungen umfassenden „Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen e.V.“ (weiterhin: „**Anthropoi Bundesverband**“). Neben der fachlichen Unterstützung im sozial- und heilagogischen Bereich richtet der Anthropoi Bundesverband sein Augenmerk auch auf die Gewaltprävention. In diesem Zusammenhang ist Lautenbach als Mitgliedseinrichtung des Anthropoi Bundesverbandes eine Selbstverpflichtung zu Fragen der Gewaltprävention eingegangen, die vom Vorstand unterschrieben wurde und alle drei Jahr überprüft und aktualisiert wird (siehe [Anhang 01](#)). Der Anthropoi Bundesverband begleitet und unterstützt die ihm angehörenden Einrichtungen im Aufbau Gewalt-minimierender Organisation. Je nach Bundesland sind die Einrichtungen verschiedenen Fachstellen der Gewaltprävention zugeordnet. Lautenbach gehört der Fachstelle Süd an (Kontakt siehe [Anhang 02](#)).

Der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Lautenbach e.V. hat eine Ansprech- und Vertrauensstelle für „Übergriffe und Gewaltprävention“ (weiterhin: „**Vertrauensstelle**“). Diese erfüllt die Aufgaben, die im „Kompendium Gewaltprävention“ von den Fachstellen des Anthropoi Bundesverbandes erstellt sind (siehe [Anhang 03](#)). Sie ist Ansprechpartnerin in allen Belangen der Gewaltprävention innerhalb Lautenbachs, wie sie im Folgenden (siehe [Punkte 4 - 8](#)) detailliert aufgeführt sind. Die Fachstelle Süd des Anthropoi Bundesverbandes unterstützt und berät die Vertrauensstelle sowie berät und begleitet bei Bedarf in Prozessen bei Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlichen Handlungen.

4 Gewaltbegriff

4.1 Definition

Gewalt kommt von „walten / verwalten“ und dient somit der Regelung gemeinsamen Lebens, solange sie **konstruktiv** ausgeübt wird. Im agogischen und therapeutischen Setting haben die Mitarbeitenden dem Klientel gegenüber eine Vormachtstellung durch den strukturellen Aufbau der Einrichtung und der bestehenden Abhängigkeit des Klientels durch den Unterstützungsbedarf gegenüber den Mitarbeitenden. Diese muss uns bewusst sein, damit wir sie **angemessen** einsetzen, ohne sie zu missbrauchen. Im Alltag kommt es immer

wieder zu kleineren und größeren Auseinandersetzungen bezüglich der Regeln des gemeinsamen Zusammenlebens und -arbeitens. Hierbei können Emotionen sowohl beim Klientel untereinander als auch zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden aufkommen, die sich in aggressivem Verhalten Luft machen. Dies ist per se nicht zu verurteilen, solange es bei einem **fairen Umgang** miteinander bleibt. Es braucht also niedrige, schnell zu überschreitende Schwellen zu konstruktivem, angemessenem und fairem Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalthandlungen.

In unserem Gewaltpräventionskonzept gebrauchen wir den Begriff der „Gewalt“ für alle Grenzüberschreitungen, die das Gegenüber in irgendeiner Form als Verletzung oder Schädigung empfindet.

4.2 Schweregrad von Gewalt

Es gibt drei Schweregrade von Gewalt, die in der Tabelle „Einstufung der Intensität eines Gewaltvorfalls und zu ergreifende Maßnahmen“ dargestellt sind (siehe [Anhang 04](#)).

4.2.1 Grenzverletzungen

Grenzverletzungen können meist niedrigschwellig gelöst werden. Grenzverletzungen liegen noch im grünen Bereich, müssen aber in ihrer subjektiv wahrgenommenen, verletzenden Wirkung gesehen und ernst genommen werden. Gerade hier setzt die Gewaltprävention an und entfaltet ihr Potential. Behandeln wir den Bereich der Grenzverletzungen zu lapidar, besteht die Gefahr, Übergriffen und strafrechtlichen Handlungen die Türen zu öffnen. Grenzverletzungen geschehen oft unbewusst und ungewollt, z.B. in Überforderungs-Situationen.

Beispiele für grenzverletzendes oder unprofessionelle Verhaltensweisen¹:

- Einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, die von Mitarbeitenden oder Beschäftigten ausgehen kann.
- Gelegentliche „Späßraufereien“, die zu unbeabsichtigten Verletzungen führen können.
- Einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangstons, wie z.B.: Befehlstön anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen.
- Unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial von Beschäftigten oder Mitarbeitenden im Internet.
- Einmaliges oder seltenes Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen.
- Einmaliges oder seltenes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z.B.: Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten, Kosenamen geben, sexualisiertes Verhalten von Beschäftigten im Umgang zulassen, sich von Beschäftigten bedienen lassen).
- Einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung der Beschäftigten infrage zu stellen.
- Missachten von körperlichen Grenzen und/oder der Intimsphäre (z.B.: durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege oder bei Hilfestellungen).
- Missachten von Belastbarkeit.
- Unangemessene Sanktionen.

¹ Quelle: „Gewaltfreie BWB! – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt“ [2020], S. 10f.

- Sich bei wahrgenommenen Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren.

Da **Grenzverletzungen** im täglichen Umgang miteinander, und erst recht in einer Behinderteneinrichtung, oft nicht vermeidbar sind, ist es umso wichtiger, sich dessen bewusst zu sein und das eigene Verhalten regelmäßig zu reflektieren. Ein respektvoller Umgang und – bei grenzüberschreitendem Verhalten – eine angemessene Entschuldigung sowie die Absicht, dieses Verhalten in Zukunft zu vermeiden, sind deshalb entscheidend.

4.2.2 Übergriffe

Übergriffe lassen sich immer vermeiden. Ein Übergriff geschieht nicht unbeabsichtigt oder zufällig. Die handelnde Person setzt sich über Normen, Regeln und Standards hinweg, z.B.²:

- Eine grenzverletzende Handlung wird zum Übergriff, wenn sie regelmäßig und bewusst vorgenommen wird. Der Täter oder die Täterin missachtet den Widerstand der betroffenen Person.
- Kritik an grenzverletzendem Verhalten wird abgewertet (z.B.: durch Mitarbeitende, Kollegen, Eltern, gesetzl. Vertretungen, Vorgesetzte).
- Das eigene, grenzverletzende Verhalten wird kleingeredet und Verantwortung dafür nicht übernommen.
- Betroffene und Beobachtende von grenzverletzendem Verhalten, die um Hilfe bitten, werden abgewertet.
- Mitarbeitende oder Klient*innen, die Verantwortung übernehmen und/oder grenzverletzendes Verhalten benennen, werden des Mobbing beschuldigt.

Übergriffe bedeuten ein respektloses Verhalten gegenüber Klient*innen (natürlich auch gegenüber Mitarbeitenden) und zeugen von grundlegenden Defiziten sowohl im Sozialverhalten als auch in der fachlichen Qualifizierung. Es reicht nicht, auf das übergriffige Verhalten aufmerksam zu machen oder Qualifizierungsmaßnahmen, Supervision und Praxisanleitungen durchzuführen. Es gilt zu überprüfen, inwieweit gegenüber übergriffigen Mitarbeitenden arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen folgen müssen.

4.2.3 Strafrechtliche Handlungen

Strafrechtliche Handlungen sind objektiv durch die entsprechenden Paragraphen geregelt (siehe [Anhang 05](#)).

4.3 Formen von Gewalt

Wir unterscheiden die folgenden sieben Formen von Gewalt.

4.3.1 Körperliche (physische) Gewalt

Körperliche Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen, wie z.B.: Schlagen, Schütteln, Stoßen, Treten, Boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, mit Fäusten oder Gegenständen prügeln, mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, an der Kleidung zerren, das Verweigern von Hilfe beim Essen oder bei der Pflege bzw. Zwang beim Essen oder bei der Pflege, Essensentzug, Zwangsmedikation, ...

Körperliche Gewalt hinterlässt auch immer Schäden an der Seele und bedeutet immer auch mehr als nur eine Grenzverletzung.

² Quelle: „Varius Werkstätten“ [2018], S. 11.

4.3.2 Seelische (psychische) Gewalt

Seelische Gewalt ist eine Form von Gewalt, die ohne Schläge auskommt. Seelische Gewalt kann in verschiedenen Facetten und mit unterschiedlichen Verhaltensweisen und Strategien verübt werden. Im Zentrum steht immer, das Opfer zu schwächen, es aus dem Gleichgewicht zu bringen und zu verunsichern.

Beispiele für seelische Gewalt können sein:

- Beschimpfen, Drohen, Beleidigen, Auslachen oder Bloßstellen.
- Ignorieren, Vorenthalten von emotionaler Zuwendung und Freundlichkeit.
- Vorenthalten von Informationen.
- Manipulieren von Verhaltensweisen und Gefühlen, Einreden von Schuldgefühlen.
- Angstmachen, Nötigung und Drohungen.
- Belästigung und Stalking.
- Abwertung und Diffamierungen.
- Isolation (von Kollegen, Partnern, Freunden, Betreuern, Angehörigen).
- Erniedrigung vor anderen.

Seelische, auf emotionaler Ebene ausgeübte Gewalt ist schwerer zu identifizieren als körperliche Misshandlungen. Sie kann unbewusst, z.B. aufgrund von Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl ausgeübt werden. Auch aus diesem Grund ist seelische Gewalt eine der am häufigsten auftretenden Grenzverletzungen. Sie ist oft auch für unmittelbar Beteiligte nur schwer zu erkennen. Deshalb braucht es hier eine gesteigerte Aufmerksamkeit und Reflektion durch die Mitarbeitenden.

4.3.3 Sexuelle Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einem anderen Menschen aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs.

Täter*innen missachten bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse gezielt aus und ignorieren die Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung eigener Bedürfnisse³. Grenzverletzungen können ein Ausdruck gezielter Vorbereitung von sexueller Gewalt sein (Täterstrategie). Sich langsam steigende Grenzverletzungen können unter Umständen Testhandlungen von Täter*innen sein, um herauszufinden, ob das grenzverletzende Verhalten im Umfeld bemerkt und angesprochen wird.

Sexualisierte Gewalt reicht von sexueller Belästigung bis zur Vergewaltigung, wie z.B.:

- Ungewolltes Berühren, Küssen oder Auf-den-Schoß-Nehmen, lange Umarmungen.
- Vermeintlich harmlose Berührungen, z.B.: an Schulter oder Arm.
- Sexuelles Belästigen und Bedrängen.
- Sexualisierte Sprache / sexistische Sprache.
- Drängen oder Erzwingen von Geschlechtsverkehr oder sexuellen Handlungen.
- Drängen oder Zwingen zum Anschauen von oder Mitwirken in pornographischen Handlungen in Fotografie, Film oder Internetchat.
- Drohungen für den Fall, dass sich das Opfer nicht auf sexuelle Handlungen einlässt.
- Verhinderung / Erschwerung des Auslebens der Sexualität.

³ Quelle: Deegener: „Kindesmissbrauch. Erkennen – helfen – vorbeugen“ [2010].

- Unterlassene Unterstützung zur sexuellen Bildung / Entwicklung.

Diese Form der Gewalt ist immer auch eine seelische Gewalt, da es in erster Linie um Ausübung von Macht und nicht um die Befriedigung sexueller Triebe geht.

Als sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen gelten sexuelle Handlungen mit Minderjährigen oder mit besonders gefährdeten, widerstandsunfähigen Erwachsenen. Gemeint sind Menschen in speziellen Behandlungs- und Betreuungsverhältnissen oder hilfsbedürftige Personen. Wenn Menschen nicht in der Lage sind, sexuell selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen, oder wenn davon ausgegangen werden muss, dass auch ein augenscheinliches Einvernehmen nicht von gleichberechtigten Personen unter legitimen Bedingungen getroffen wurde, dann fällt dies unter den Tatbestand des sexuellen Missbrauchs. Die Paragraphen 174 bis 179 StGB verankern dies unter „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ im Gesetz⁴.

4.3.4 Verbale Gewalt

Beispiele für **verbale Gewalt** sind: Beleidigen, Beschimpfen, Beschuldigen, ignorierendes Schweigen, Verspotten, verletzende Witze, Ironie, Zynismus oder Sarkasmus.

4.3.5 Digitale Gewalt

Beispiele für **digitale Gewalt** sind: Verletzung und Schädigung durch (Soziale) Medien, Internet oder Telefonie (Mobbing, Horror- und Gewaltfilme).

4.3.6 Materielle Gewalt

Materielle Gewalt ist oft eng an strukturelle Gewalt gekoppelt. Pflegebedürftige, behinderte, kognitiv eingeschränkte Menschen sind häufig davon betroffen, dass ihnen Geld / Eigentum entwendet oder vorenthalten wird, oder dass sie dazu gedrängt werden, dieses anderen „freiwillig“ zu überlassen oder von anderen bestimmt für vorbestimmte Zwecke zu zahlen. Diese Menschen verfügen oft über sehr wenig bzw. kein eigenes Einkommen oder haben aufgrund von gesetzlicher Betreuung keinen freien Zugang dazu. Insbesondere pflegebedürftige oder kognitiv eingeschränkte Menschen sind leicht zu hintergehen bzw. zu bestechen oder können sich nicht wehren, wenn ihnen Eigentum entwendet bzw. eine Leistung vorenthalten wird, oder dass sie für Leistungen zahlen, denen sie nicht oder nicht bewusst zugestimmt haben.

4.3.7 Strukturelle Gewalt

Beispiele für **strukturelle Gewalt** sind: ungeeignete Räumlichkeiten, unangemessene Strukturen, die das Recht auf Normalität, gesellschaftliche Teilhabe und Weiterentwicklung der Persönlichkeit und individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten erschweren und verhindern, Missachtung der Privatsphäre, inadäquate agogische Konzepte, zu wenig und/oder nicht ausgebildetes Personal, willkürliche Regeln und Vereinbarungen, ...

5 Vertrauensstelle

Um dem Ziel des Gewaltpräventionskonzeptes in Lautenbach kontinuierlich gerecht werden zu können, hat der Vorstand die im „Kompendium Gewaltprävention“ des Anthropoi Bundesverbandes (siehe [Anhang 03](#)) beschriebene Vertrauensstelle als unabhängige und bereichsübergreifende Stabsstelle eingerichtet. Dies soll größtmögliche Unvoreingenommenheit ermöglichen. Die Vertrauensstelle unterliegt grundsätzlich der Verschwiegenheitspflicht. Klient*innen können sich jederzeit persönlich oder telefonisch an die Vertrauensstelle wenden. Die Vertrauensstelle steht im regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand.

⁴ Quelle: „Gewaltfreie BWB! – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt“ [2020], S. 9.

Die Vertrauensstelle ist Ansprechpartnerin für alle grenzverletzenden Vorkommnisse zwischen Klient*innen untereinander, sowie zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen und sonstigen Gewaltvorkommnissen, bei denen Klient*innen Lautenbachs betroffen sind.

Für Vorkommnisse zwischen Kolleginnen und Kollegen kann die Vertrauensstelle eine erste Ansprechstelle sein.

Alle gemeldeten Vorkommnisse behandelt die Vertrauensstelle vertraulich! Sie informiert vorab, wen sie gegebenenfalls über die Meldung in Kenntnis setzen wird und stellt möglichst ein Einvernehmen mit der meldenden Person her.

Die Vertrauensstelle ist für die vier Eckpfeiler der Gewaltprävention verantwortlich: Risikoanalyse, Präventionspflege, Intervention und Nachsorge.

Im Folgenden werden diese detailliert beschrieben.

5.1 Risikoanalyse

Zusammen mit dem Vorstand und unter Einbeziehung der Bereichsleitungen, Teamverantwortlichen und Werkmeister sowie Vertreter*innen des Klientels stellt die Vertrauensstelle einen Überblick über das Leben und die Arbeit in Lautenbach in Bezug auf eventuelle Gefahrenquellen dar und zeigt diese hinsichtlich ihres Gewaltpotentials auf, damit sie zeitnah behoben werden können. Eine solche Risikoanalyse wird regelmäßig (Empfehlung: alle drei Jahre) im Auftrag des Vorstandes aktualisiert.

5.2 Prävention / Präventionspflege

Die Vertrauensstelle unterstützt das Kollegium bei der Pflege einer offenen, vertrauten und beherzten Kollegialität. Einmal jährlich geht die Vertrauensstelle in jedes Team für eine Verfahrensschulung zum „Umgang mit Gewalt in Lautenbach“, um das Bewusstsein für alle Formen und Schweregrade der Gewalt zu ermöglichen (siehe [Punkt 4 „Gewaltbegriff“](#)) und die Lautenbacher Melde- und Klärungsstrukturen im Bewusstsein zu halten. Dadurch entsteht eine positive und konstruktive Fehlerkultur, die die Mitarbeitenden dazu ermutigt, sich gegenseitig unterstützende Rückmeldungen zu geben und eigenes Fehlverhalten zugeben zu können.

Dies wirkt sich dann auch auf die von Lautenbach unterstützten Klient*innen dahingehend aus, dass sie einen offenen, vertrauten und beherzten Umgang sowohl untereinander als auch mit den Mitarbeitenden entwickeln. Zudem werden sowohl die Mitarbeitenden als auch die Klient*innen ermutigt, auf die Vertrauensstelle zuzugehen und entweder schriftlich oder im Gespräch beobachtetes oder erlebtes grenzverletzendes Verhalten mitzuteilen (siehe [Punkt 9 „Meldeverfahren / Beschwerdemanagement“](#)).

Im Unterricht des Berufsbildungsbereichs (BBB) und in der Praktikantenstunde wird das Thema „Gewalt, Gewaltprävention und der Umgang mit Gewalt in Lautenbach“ ausführlich durch die Vertrauensstelle thematisiert.

In der Monatskonferenz der Klient*innen werden jährlich durch die Vertrauensstelle die Lautenbacher Melde- und Klärungsstrukturen erklärt.

Die Werkstatt- und Bewohner-Beiräte sowie die Frauenbeauftragte werden für das Thema sensibilisiert. Auf ihren Wunsch hin werden Fortbildungen für die Klient*innen angeboten, wie z.B. Selbstbehauptungskurse, Kurse zur sexuellen Aufklärung, ...

Die Vertrauensstelle gibt Fortbildungsbedarf in einzelnen Teams oder für alle Mitarbeitenden an die Bildungsbeauftragte bzw. die Bereichsleitungen weiter.

Im Rahmen einer Meldung / Klärung einer Grenzverletzung mitgeteilte oder wahrgenommene Bedarfe verschiedenster Art teilt die Vertrauensstelle den jeweils Verantwortlichen mit.

5.3 Intervention

Werden der Vertrauensstelle Vorkommnisse von Grenzverletzungen und Übergriffen mitgeteilt, so ist sie verpflichtet, diesen Informationen schnellstmöglich nachzugehen. Sie führt Konfliktklärungsgespräche mit allen Beteiligten, um die Situation im Detail nachvollziehen und gemeinsam mit und für beide Seiten konstruktive, deeskalierende und annehmbare Lösungen erarbeiten zu können. Sie klärt ab, um welche Form und welchen Schweregrad der Gewalt es sich handelt, und teilt mit, wenn Bereichsleitungen oder der Vorstand informiert werden müssen oder eine Interventionsgruppe (siehe [Anhang 06](#) „HLL_Sexuelle_Uebergriffe“ (dort: [Anhang 2](#))) gebildet werden muss.

5.4 Nachsorge

Da Grenzverletzungen und Übergriffe für alle Seiten belastend sind, gilt es auch im Nachhinein die Betroffenen weiter zu begleiten. Die Vertrauensstelle bleibt hierfür zuständig, sorgt für einen angemessenen Rahmen, der es den Betroffenen ermöglicht, Geschehenes zu verarbeiten und sich damit auszusöhnen. Nach dem Motto „aus Fehlern lernt man“ birgt jede grenzverletzende Handlung bei positiver Verarbeitung das Potential in sich, besser zu werden. Lautenbach strebt das Ziel einer gemeinschaftlichen Sozialarbeit an, in der die Akteure sich bewusst gegenseitig unterstützen. Das führt zu individuellem Wachstum.

5.5 Rehabilitation bei Falschbeschuldigung

Besteht nach einem abgeschlossenen Interventionsverfahren der zweifelsfreie Nachweis, dass ein geäußelter Gewalt- oder Übergriffsverdacht unbegründet war, greift das trügereigene Rehabilitationsverfahren. Ziel ist die aktive Wiederherstellung der Reputation des Betroffenen sowie dessen Reintegration in die Organisation.

Das Rehabilitationsverfahren wird lückenlos dokumentiert, schließt an die Dokumentation des Vorfalls an und dient als fester, fürsorglicher Bestandteil dieses Gewaltpräventionskonzeptes.

Die Gesamtkoordination des **Rehabilitationsverfahrens** liegt in der ausdrücklichen Zuständigkeit des **Vorstands**.

5.5.1 Verfahren bei Mitarbeitenden

Zur Gewährleistung von Sachlichkeit und Professionalität kann der Vorstand die Personalabteilungsleitung, den Betriebsrat, die Vertrauensstelle sowie eine externe Supervision hinzuziehen.

Das Verfahren umfasst folgende koordinierte Handlungsschritte:

- Arbeitsrechtliche Klärung: Der Vorstand veranlasst die Aufhebung von Suspendierungen, die Löschung unberechtigter Einträge in der Personalakte sowie Prüfung von Erstattungsansprüchen (z.B. Rechtskosten, Lohnausfall).
- Persönliche Aufarbeitung: Bereitstellung von psychologischer Beratung oder Supervision zur Bewältigung der Belastung und Reflexion des künftigen Nähe-Distanz-Verhältnisses im Alltag.

- Teambegleitung: Transparente und chronologische Rekonstruktion des Falls durch die zuständige Bereichsleitung, um Missverständnisse auszuräumen und einer Teamspaltung entgegenzuwirken.
- Umgang mit dem Klientel: Offenes Aufarbeiten und Bereitstellen von Gesprächsangeboten für Klient*innen, die den Klärungsprozess oder die Abwesenheit des Mitarbeitenden miterlebt haben.
- Konsequenzen bei Falschbehauptung: Prüfung von arbeits- und strafrechtlichen Maßnahmen gegen Personen, die nachweislich bewusst falsche Anschuldigungen getätigt haben.

5.5.2 Verfahren bei Klient*innen

Sollte sich ein Gewalt- oder Übergriffsverdacht gegen Klient*innen als unbegründet erweisen, leitet die zuständige Bereichsleitung in enger Abstimmung mit dem Teilhabemanagement und der Vertrauensstelle umgehend Rehabilitations- und Schutzmaßnahmen ein:

- Prävention von Stigmatisierung: Die Bereichsleitung und die Teams tragen Sorge dafür, dass Betroffene innerhalb der Wohngruppe oder Werkstatt nicht dauerhaft als „Täter“ vorverurteilt oder sozial isoliert werden.
- Sozialtherapeutische und psychologische Nachbereitung: Der Vorfall wird mit den Betroffenen entwicklungsgerecht (ggf. in Leichter Sprache) aufgearbeitet, um Ängste, Vertrauensverlust oder Retraumatisierungen aufzufangen.
- Beziehungsarbeit: Gezielte Stabilisierung der Betreuungsbeziehungen. Es wird engmaschig geprüft, ob die Betroffenen sich im bisherigen Umfeld weiterhin sicher fühlen oder ob ein temporärer/dauerhafter Wohngruppen- oder Arbeitsplatzwechsel gewünscht ist.
- Umfeld- und Angehörigenarbeit: Aufklärung von Angehörigen, gesetzlichen Betreuer*innen oder Mitklient*innen über den unbegründeten Verdacht, um Gerüchten und Vorurteilen aktiv entgegenzuwirken.
- Ursachenforschung: Reflexion im Team (z.B. mittels Fallbesprechung), wie es zu der Falschbeschuldigung kam (z.B. Kommunikationsbarrieren, Fehlinterpretationen von Verhalten oder gezielte Instrumentalisierung), um künftige Fehler zu vermeiden.

6 Grundlagen der Gewaltpräventionsarbeit in Lautenbach

Eine klare Organisation, Transparenz, Professionalität und Kollegialität sind die Grundlagen, auf denen wir unsere Gewaltpräventionsarbeit aufbauen. Sie werden vom Vorstand, den Bereichsleitungen, den Teamverantwortlichen, den Werkmeistern, dem Teilhabemanagement / Sozialen Dienst und dem Fachkollegium getragen.

In den Teamleiterkonferenzen / Werkmeisterkonferenzen werden Themen bewegt, die agogische und therapeutische Arbeit angeschaut sowie Herausforderungen diskutiert, um die agogische und therapeutische Arbeit fortlaufend anzupassen.

Dies dient einer guten Grundlage für Gewaltprävention. Was in den Teamleiterkonferenzen / Werkmeisterkonferenzen besprochen wird, tragen die Teamleitungen / Werkmeister in ihre jeweiligen Teams.

Die Teams im Wohn- und Werkstattbereich treffen sich regelmäßig, um die Klient*innen und ihre Entwicklungsschritte bzw. -hindernisse zu betrachten sowie um die agogischen und therapeutischen Interventionen zu reflektieren und zu verbessern.

Im Unterricht des Berufsbildungsbereichs (BBB) und in der Praktikantenstunde wird das Thema „Gewalt, Gewaltprävention und der Umgang mit Gewalt in Lautenbach“ ausführlich durch die Vertrauensstelle thematisiert.

In der Monatskonferenz der Klient*innen erklärt die Vertrauensstelle einmal im Jahr, wie man sie erreicht und wie sie helfen kann.

Die Werkstatt- und Bewohner-Beiräte sowie die Frauenbeauftragte werden für das Thema sensibilisiert. Auf ihren Wunsch hin werden Fortbildungen für die Klient*innen angeboten wie Selbstbehauptungskurse, Kurse zur sexuellen Aufklärung, ...

Die Vertrauensstelle gibt Fortbildungsbedarf in einzelnen Teams oder für alle Mitarbeitenden an die Bildungsbeauftragte bzw. die Bereichsleitungen weiter.

Im Rahmen einer Meldung / Klärung einer Grenzverletzung mitgeteilte oder wahrgenommene Bedarfe verschiedenster Art teilt die Vertrauensstelle den jeweils Verantwortlichen mit.

Paarbegleitungen begleiten Paare von Menschen mit Assistenzbedarf auf deren Wunsch, um Gewalt in der Partnerschaft vorzubeugen und Selbstbestimmung in der Gestaltung der Partnerschaft zu fördern.

Die Paarbegleitungen und die Vertrauensstelle bieten Beratung für Klient*innen, Mitarbeitende und Angehörige zu Fragen der sexuellen Aufklärung, zur Begleitung der Sexualität des Klientels und zur Ausübung der individuellen Sexualität des Klientels.

Bewohner-Beirat, Werkstatttrat, Frauenbeauftragte und Vertrauensstelle bieten niederschwellig regelmäßige Sprechstunden an und können auch darüber hinaus jederzeit von Klient*innen und Mitarbeitenden angesprochen werden.

Der Betriebsrat ist Ansprechpartner für die Mitarbeitenden.

Eine derart aufgebaute, vernetzte und transparente Zusammenarbeit, die Offenheit, Achtsamkeit und beherrzte Kollegialität pflegt, ist Voraussetzung für eine gute Gewaltprävention.

7 Partizipation

7.1 Partizipation der Mitarbeitenden

Die **Teams** im Wohn- und Werkstattbereich sowie die **therapeutisch Tätigen** sind in die Prozesse des Gewaltpräventionskonzeptes, seine Weiterentwicklung, Pflege und Evaluation einbezogen. Sie werden über alle internen Veränderungen sowie über rechtliche Neuerungen auf dem Laufenden gehalten. In den **Teamsitzungen** bzw. **Werkstattbesprechungen** der einzelnen **Wohngruppen** bzw. **Werkstätten** finden Einführungen zur Gewaltprävention statt. Sie sind in die Fragen der Vertrauensbildung und die Einrichtung der Vertrauensstelle involviert und bestätigen das Gewaltpräventionskonzept durch ihre Unterschrift im „Verhaltenskodex für Mitarbeitende zum Schutz vor Gewalt“ (siehe [Anhang 07](#)).

7.2 Partizipation der Klient*innen

Die **Klient*innen** werden über ihre Rechte und Regeln informiert. Die Kommunikationswege bei Wahrnehmung oder Erleben von Gewalt werden verständlich aufgezeigt und die Klient*innen dazu ermutigt, diese zu nutzen. Natürlich stehen den Klient*innen Mitarbeitende ihres Vertrauens sowie die zusätzlich aufgezeigten externen Ansprechpartner

(siehe [Anhang 02](#)) als Möglichkeit, sich anzuvertrauen, zur Verfügung. Die so ins Vertrauen gezogenen Mitarbeitenden gehen dann gemeinsam mit der/dem betroffenen Klient*in den entsprechenden Kommunikationsweg. Sie werden von der Vertrauensstelle unterstützt und arbeiten mit ihr zusammen, d.h. auch sie unterliegen den vorgeschriebenen Kommunikationswegen bei Wahrnehmung von Gewalt (siehe [Punkt 9 „Meldeverfahren / Beschwerdemanagement“](#)).

Die Mitarbeitenden sind offen für die Meinungen oder Wünsche der Menschen mit Assistenzbedarf und versuchen diese in der alltäglichen Arbeit umzusetzen. Fühlen sich die Menschen mit Assistenzbedarf gehört und wahrgenommen, verringert das das Konfliktpotential und sie treten auch in schwierigen Fragen eher an die Mitarbeitenden heran. Konfliktsituationen können unter Umständen schneller erkannt und ausgeräumt werden.

7.3 Partizipation der gesetzlichen Betreuer / Angehörigen

Bei Neuaufnahme eines Menschen mit Assistenzbedarf werden die **gesetzlichen Betreuer und/oder Angehörigen** bezüglich des Gewaltpräventionskonzeptes und der Kommunikationswege bei Grenzverletzungen oder Übergriffen informiert.

7.4 Partizipation externer Stellen

Ebenso bekommen alle mit Lautenbach in Verbindung stehenden **externen Stellen**, wie z.B. die Heimaufsicht, die wesentlichen Inhalte des Gewaltpräventionskonzeptes mitgeteilt.

8 Maßnahmen zur konkreten Umsetzung

8.1 Organisatorische Maßnahmen

8.1.1 Vertrauensstelle

Die **Vertrauensstelle** ist eine unabhängige, bereichsübergreifende Stabsstelle und untersteht direkt dem Vorstand. Durch einen dreimal jährlich aktualisierten Flyer zu den Sprechstunden der Vertrauensstelle (siehe [Anhang 08](#)), persönliche Ansprache und die [Internetpräsenz auf der Lautenbacher Webseite](#) sind die Menschen in Lautenbach informiert, wie die Vertrauensstelle erreicht werden kann.

Die Vertrauensstelle hat ein wöchentliches Zeitbudget von 18 Stunden. Es gibt wöchentlich festgelegte Gesprächszeiten. Gespräche können auch unabhängig davon vereinbart werden oder bei Bedarf spontan stattfinden. Die Vertrauensstelle hat eine eigene Telefonnummer und eine nur ihr zugängliche Mailadresse. Diese ist allen Klient*innen sowie allen Mitarbeitenden bekannt. Sie hängt zusammen mit den Fotos der Vertrauensstellen-Mitglieder öffentlich und gut sichtbar in den Wohngruppen und Werkstätten aus.

8.1.2 Postkasten der Vertrauensstelle

Die Vertrauensstelle hat einen für alle zugänglichen **Postkasten** in der Poststelle in Lautenbach. Das Entgegennehmen von Vertrauensmitteilungen, sowie das Öffnen des Postkastens ist allein der Vertrauensstelle anheimgestellt.

Vertretungen sind in Zeiten der Abwesenheit (z.B. Krankheit, Urlaub) die ehrenamtlichen Mitglieder der Vertrauensstelle.

8.1.3 Externe Ansprechstellen

Die Kontakte **externer Ansprechpartner**, z.B. der Heimaufsicht (siehe [Anhang 02](#)) werden ebenfalls öffentlich kommuniziert.

8.1.4 Fortbildungen

Finanziell werden **Fortbildungen** in den Bereichen „Gewaltprävention“ sowie „Umgang mit Sexualität“ (genauere Themen siehe [Punkt 8.2.6 „Fortbildungen“](#)) ermöglicht.

8.1.5 Risikoanalyse

Die **Risikoanalyse** wird im Auftrag des Vorstandes (Empfehlung: alle drei Jahre) oder aus aktuellem Anlass durch die Vertrauensstelle aktualisiert.

8.2 Inhaltliche Maßnahmen

8.2.1 In den Teams

In den **Teams** wird ein Vertrauen, Offenheit und Mut stärkender Austausch gepflegt. Dies dient nicht nur der Gewaltprävention, sondern hat auch teambildenden Charakter und erhöht die Qualität der agogischen und therapeutischen Arbeit maßgeblich.

In der jährlichen Verfahrensschulung in den Teams durch die Vertrauensstelle wird das Thema „Gewalt und Gewaltprävention“ anhand eigener oder beispielhafter Szenen von Grenzverletzungen und Gewalthandlungen besprochen. Dadurch wächst das Bewusstsein eigener Verhaltensweisen und deren Auswirkungen auf den agogischen Alltag. Hierbei spielt auch die eigene persönliche Haltung gegenüber jeder Form „gefühlter Andersartigkeit“ eine Rolle: Im Hinblick auf andere kulturell oder sozial bedingte Verhaltensweisen und der damit verbundenen Kommunikations- und Beziehungsmuster sowie der darin gründenden Erziehungspraktiken. Aber auch die persönliche Biographie und das eigene Verhältnis zu Sexualität beeinflussen unser Handeln.

Ein Reflektieren eigenen Fehlverhaltens im konkreten agogischen Alltag wird dadurch geübt und als zum Leben gehörend integriert. Dies hat auch gegenüber den Klient*innen Vorbildfunktion.

8.2.2 In den Besprechungen der Wohngruppen und Werkstätten mit den Klienten

Für ein gesundes soziales Miteinander werden auch in den **regelmäßigen Besprechungen** und je nach Bedarf in kleineren Gruppen oder Einzelgesprächen bewusstseinsbildend die Themen „gefühlter Andersartigkeit“ zusammen mit den Klient*innen entsprechend ihres Entwicklungsstandes bewegt. Dies fördert ihre Sozialkompetenzen, ihre Toleranz- und Empathie-Fähigkeit und beugt Diskriminierung und Mobbing vor.

Durch selbstverständliche Möglichkeiten der Mitwirkung bei der Gestaltung des eigenen Alltags für die Klient*innen werden Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit ermöglicht und gestärkt. Es wird aggressivem Verhalten und Konflikten vorgebeugt, die durch strukturelle Gewalt oder unangemessene Machtausübung durch die Mitarbeitenden gegenüber den Klient*innen ausgelöst werden können.

Themen der Geschlechtsidentität und Sexualität sind in achtsamer und respektvoller Weise ebenso einzubringen und zu integrieren wie der Umgang mit in der Gesellschaft eher ausgegrenzten und tabuisierten Gefühlen, wie z.B. Wollust, Zerstörungswut, Angst oder Hass.

Neben diesen allgemeinen Maßnahmen, die gewaltvollem, Grenzen übertretendem Verhalten vorbeugen sollen, sind die tatsächlichen kleinen und größeren Grenzverletzungen zu bearbeiten. Hierbei dient die Tabelle „Einstufung der Intensität eines Gewaltvorfalls und zu ergreifende Maßnahmen“ als Orientierungshilfe. Dies ist eine Leitlinie des Anthropoi

Bundesverbandes, welche die einzuhaltenden Rahmenbedingungen zur Bearbeitung eines Vorfalles vorstellt (siehe [Anhang 04](#)).

8.2.3 In den Teamleiterkonferenzen und Werkmeisterkonferenzen

In den Teamleiterkonferenzen bzw. Werkmeisterkonferenzen werden die in [Punkt 8.2.1](#) und [Punkt 8.2.2](#) beschriebenen, entstandenen Fragen unterstützend bewegt und begleitet. Die Vertrauensstelle kann hierbei auf Anfrage unterstützen.

8.2.4 Beschwerdemanagement

Ein Beschwerdemanagement ist eingeführt (siehe [Punkt 9](#)) und wird in regelmäßigen Abständen evaluiert. Die Bedeutung wird immer wieder ins Bewusstsein gerufen. Auf die Meldewege des Beschwerdemanagements ([HLL Ideen-und Beschwerdemanagement](#)) wird bei Anlässen hingewiesen und die Betroffenen werden ermutigt und angehalten, diese auch zu nutzen.

8.2.5 Vertrauensstelle

Die Vertrauensstelle erfüllt alle ihr zugeteilten Aufgaben, wie sie in [Punkt 5](#) bereits ausgeführt sind: Risikoanalyse, Gewaltprävention, Intervention und Nachsorge.

Bei **Auftreten eines Vorfalles** werden die folgenden Schritte von der Vertrauensstelle durchgeführt.

8.2.5.1 Intervention

Sie nimmt alle Meldungen entgegen und bearbeitet sie vertraulich. Sie schätzt ein, ob es sich um eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder um einen strafrechtlich relevanten Fall handelt und leitet entsprechende Schritte ein. In allen Aufgaben kann sie von der zuständigen Fachstelle für Gewaltprävention beraten werden.

Bei **Grenzverletzungen** und **Übergriffen** lädt die Vertrauensstelle alle an einem Vorfall direkt Beteiligten zeitnah zu einem Gespräch ein. Ziel ist es, ihnen Raum zur Aussprache zu ermöglichen, den Vorfall aus allen Perspektiven zu verstehen und gemeinsam eine für alle konstruktive, befriedende Lösung zu erwirken. Hierzu werden je nach Schweregrad des Falles mehrere Gespräche notwendig sein. Bei Übergriffen werden je nach Sachlage auch die zuständige Bereichsleitung und der Vorstand einbezogen oder eine Interventionsgruppe gebildet.

Im Falle **strafrechtlich relevanter Handlungen**, wie z.B. sexueller Übergriffe, wird eine Interventionsgruppe gebildet und umgehend nach den im „Kompendium Gewaltprävention“ des Anthropoi Bundesverbandes (siehe [Anhang 03](#)) aufgeführten Schritten vorgegangen.

8.2.5.2 Nachsorge

Auch nach einer Lösungsfindung oder nach Abschluss eines Prozessweges werden die Beteiligten in ihrer individuellen Aufarbeitung des Geschehens durch die Vertrauensstelle begleitet.

8.2.5.3 Dokumentation

Die Vertrauensstelle dokumentiert alle vorgebrachten Meldungen und deren Bearbeitung und bewahrt sie mindestens so lange auf, bis der Fall geklärt, gelöst und im Sinne der Nachsorge nachbearbeitet ist, maximal aber drei Jahre. Danach können Dokumentationen von Grenzverletzungen sachgerecht entsorgt werden. Bei strafrechtlich relevanten Meldungen zu Mitarbeitenden wird in Absprache mit der Personalleitung eine Aktennotiz in der Personalakte eingefügt.

8.2.6 Fortbildungen

Es werden sowohl interne als auch externe **Fortbildungen** angeboten in für die Präventionsarbeit relevanten Themen, wie z.B. „Geschlechtsidentität und Sexualität“,

„Sexualpädagogik“, „Resilienz“, „Trauma-Pädagogik“, „Umgang mit herausforderndem Verhalten“, „Förderung der Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit bei Menschen mit Assistenzbedarf“, „Gewaltfreie Kommunikation“, „Deeskalationstechniken“, „Selbstverteidigung“ und „Gesellschaftliche Normbildung“.

9 Meldeverfahren / Beschwerdemanagement

Alle in Lautenbach lebenden und/oder arbeitenden Menschen mit Assistenzbedarf, alle Mitarbeitenden, aber auch alle mit Lautenbach in Verbindung stehenden Menschen, die in irgendeiner Form in ein Gewaltvorkommnis verwickelt sind, Zeuge sind oder davon Kenntnis erlangen, haben die Aufgabe und das Recht, dieses der Vertrauensstelle zu melden.

Diese Meldungen werden nicht anonym entgegengenommen. Die Vertrauensstelle bietet aber den Meldenden Schutz. **Die Meldungen werden vertraulich behandelt. Die Vertrauensstelle informiert vorab, wen sie über die Meldung in Kenntnis setzen wird und stellt möglichst Einvernehmen mit der meldenden Person her.**

Somit ist die Vertrauensstelle Ansprechpartnerin:

- für alle Mitarbeitenden Lautenbachs,
- für alle von Lautenbach begleiteten Menschen mit Assistenzbedarf,
- für alle Menschen, die in Verbindung mit Lautenbach selbst Opfer oder Zeuge von Gewalt wurden oder davon Kenntnis bekamen, wie Dienstleister (z.B.: Physiotherapeuten), Nachbarn, Passanten, Angehörige, gesetzliche Betreuer oder Mitarbeitende anderer externer Stellen.

Neben den gewaltpräventiven Maßnahmen sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, sämtliche Übergriffe und strafrechtlich relevanten Handlungen zu dokumentieren und der zuständigen Bereichsleitung und/oder der Vertrauensstelle zu melden sowie die Betroffenen zu befähigen, sich an die Bereichsleitung und/oder Vertrauensstelle zu wenden.

Wichtig:

Bei **Verdacht auf sexuelle Gewalt** durch einen **Mitarbeitenden, Dienstleister o.Ä.** (siehe [Punkt 4.3.3 „Sexuelle Gewalt“](#)) ist **streng zu beachten**, dass solche Vorkommnisse zum Schutz der Opfer sowie bei Uneindeutigkeit **SOFORT** und **NUR** an die **Vertrauensstelle** und/oder der **zuständigen Bereichsleitung** / dem **Vorstand** gemeldet werden! **Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, keine Informationen an Dritte weiterzugeben! Solcherart Verdacht wird nicht unter Mitarbeitenden und keinesfalls im Team ausgetauscht!**

Für einen schnellen Überblick dient die Tabelle „Einstufung der Intensität eines Gewaltvorfalls und zu ergreifende Maßnahmen“ im [Anhang 04](#).

Die Mitarbeitenden haben auch die Möglichkeit sich jederzeit mit ihren Anliegen an den **Betriebsrat** zu wenden.

10 Das Gewaltpräventionskonzept bei Neueinstellungen

Im Einstellungsgespräch wird darauf geachtet, ob sich der bewerbende Mensch neben den erworbenen fachspezifischen Qualifikationen auch bezüglich Themen wie Fehlerkultur und Kritikfähigkeit offen und bereit zeigt.

Gewaltpräventionskonzept

Arbeitskonzept (AK LB)

Das Erweiterte Führungszeugnis gem. §72a SGB VIII wird unabhängig vom Tätigkeitsfeld von allen Mitarbeitenden der Einrichtung eingefordert. Nach 5 Jahren werden alle Mitarbeitenden automatisch aufgefordert, erneut ein aktuelles Führungszeugnis einzureichen.

Bei der Einstellung eines neuen Mitarbeitenden wird dieses Gewaltpräventionskonzept besprochen und ausgehändigt und der Verhaltenskodex für Mitarbeitende zum Schutz vor Gewalt (siehe [Anhang 07](#)) wird unterzeichnet und in der Personalakte hinterlegt.

Anhänge

1. [Selbstverpflichtungserklärung zur Gewaltprävention](#) in Lautenbach.
2. [Kontakt Daten der Fachstelle Süd sowie externe Kontakte](#) für Beratung bei / Meldung von Gewalt.
3. [Kompendium Gewaltprävention](#) des Anthropoi Bundesverbandes.
4. [Einstufung der Intensität von Gewalt und zu ergreifende Maßnahmen](#).
5. [Auflistung relevanter Straftatbestände](#) (Auszug StGB).
6. Handlungsgrundsätze der Interventionsgruppe (als Anhang 2 der [Handlungsleitlinie „HLL Sexuelle Übergriffe“](#)).
7. [Verhaltenskodex für Mitarbeitende zum Schutz vor Gewalt](#).
8. [Sprechstunden der Vertrauensstelle](#).

Die Links zu den **Anhängen** sind nur Lautenbach-intern verfügbar und funktionsfähig!

Geltungsbereich des Konzepts:

Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Lautenbach e.V.

Beschluss und Verfallsdatum:

Gültigkeit: bis zu einer Änderung.

Beschlossen durch: Vorstand, 27.01.2023.

Erstellt durch: Sabine Heijungs.

Vorgestellt in: Leitungstreffen, 10.11.2022.

Aktualisiert durch: Sabine Heijungs, Fabian Thönes, 13.01.2026.

Aktualisiert durch: Dagmar Fröder-Weiß, Sabine Heijungs, Fabian Thönes, 10.08.2026.