

Gewaltschutzkonzept

von BeWo Durchblick

Gliederung

Gliederung	1
Einleitung	2
Rechtliche Grundlage - §37a Gewaltschutz	2
Ziele der Gewaltprävention	3
Gewaltdefinition	4
Risikoanalyse	7
Prävention	9
Meldepflicht	11
Intervention und Handlungsleitlinien	11
Opferschutz / Nachsorge	13
Kooperationen	13
Überprüfung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzepts	15
Anhang	16

Einleitung

“Menschen mit Behinderungen stellen eine gesellschaftliche Gruppe dar, die einem besonders hohen Risiko ausgesetzt ist, Gewalt in verschiedenen Lebensbereichen zu erfahren” (Schröttle et al. 2021, S.13)

Im Fokus dieses Gewaltpräventions- und schutzkonzepts steht das Ziel, Maßnahmen zur Prävention von Gewalt definieren, sowie das Vorgehen bei Gewaltereignissen spezifisch, verbindlich und transparent zu regeln. Jegliche Form von Gewaltausübung im Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich von BeWo Durchblick zu verhindern, ist eine Grundausrichtung des Gewaltpräventions- und schutzkonzeptes.

Haltung

Auch die besten Konzepte schützen nicht davor, dass im eigenen Unternehmen dennoch Gewalt in unterschiedlicher Form und Ausprägung auftreten kann. Gewalttrisiken dürfen nicht tabuisiert und Gewaltvorkommnisse müssen konsequent aufgeklärt werden. Kein noch so gutes Gewaltpräventions- und schutzkonzept kann Gewalt prinzipiell verhindern. BeWo Durchblick vertritt eine offene und zugängliche Haltung gegenüber dem Ansprechen von Gewalt. Risiken, die beispielsweise durch Überlastungs- und Überforderungssituationen des Personals und/oder durch konstruktive Fehlerkulturen entstehen, werden stets berücksichtigt.

In unserem Leitbild - “Lebensnah, unterstützend und aktiv im Veedel. Wir legen großen Wert auf Zusammenarbeit, die Respekt und Vertrauen als Grundlage hat.” - wird diese Haltung bereits beschrieben. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich durch Unterzeichnung des Verhaltenskodex (siehe Anhang) dazu.

BeWo Durchblick arbeitet mit vulnerablen Personengruppen zusammen. Laut der Studienlage sind diese Gruppen besonders von Gewalt betroffen und haben deshalb auch einen besonderen Schutzbedarf (vgl. Koch-Gromus und Pawils 2016, S. 3). Bei BeWo Durchblick erkennen wir diese Verantwortung an.

Rechtliche Grundlage - §37a Gewaltschutz

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (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.

Ziele der Gewaltprävention

“Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit” (Art. 2 Abs. 2 S.1 GG)

Gewaltschutz bedeutet nach BeWo Durchblick “-im Rahmen der Zuständigkeit und Einflussmöglichkeiten- auf Bedingungen hinzuwirken, die das Risiko senken, dass es zu Gewaltvorkommnissen kommt” (Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland 2021, S. 9).

Eine gewaltfreie Begegnung von Mitarbeiter*innen unseres Fachdienstes mit den Leistungsberechtigten erfordert die Einführung entsprechender notwendiger, präventiver und gelebter Maßnahmen, um beide Gruppen vor jedem Missbrauch und jeder diskriminierenden, herabwürdigenden Behandlung zu schützen und zugleich die Fähigkeit, das Selbstbestimmungsrecht einer*s jeden Einzelnen zu stärken und zu schützen. Die Haltung beruht auf der gegenseitigen Achtung der Individualität, der Toleranz und des Menschenbildes im Rahmen des Auftrages der Wiedereingliederung unserer Klient*innen.

Ziele der Gewaltprävention sind:

- implementiert im Leitbild unserer Einrichtung
- die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen und der Leistungsberechtigten im Hinblick auf Gewalt
- das Festlegen gemeinsamer Werte und Normen zur Prävention von Gewalt

- die Festlegung von Konsequenzen bei Vorfällen von Gewalt und / oder Gewaltandrohung

Gewaltdefinition

Gewalt ist jede Verletzung der physischen und psychischen Unversehrtheit eines Menschen.

Formen von Gewalt in der Eingliederungshilfe

Im **Strafgesetzbuch (StGB)** lassen sich unterschiedliche Formen der Gewalt finden. Im Folgenden möchten wir auf einige eingehen.

Fahrlässige Körperverletzung

Eine **fahrlässige Körperverletzung nach § 229 StGB** stellt einen Sonderfall dar. Anders als bei den anderen Arten der Körperverletzung ist hierbei **ein Vorsatz nicht** anzuerkennen.

Der Täter verletzt dabei eine andere Person **unwillentlich und/oder unwissentlich**. Der Schaden ist somit entstanden, weil der Verursacher seinen Sorgfaltspflichten nicht nachgekommen ist.

Durch die strafrechtlichen Bestimmungen im Strafgesetzbuch ist eine Körperverletzung aber **auch dann unter Strafe gestellt, wenn diese nicht absichtlich durch den Täter herbeigeführt wurde**.

Vorsätzlichen Körperverletzung

Bei einer **vorsätzlichen Körperverletzung** will der*die Täter*in das Opfer verletzen. Damit steht diese im Gegensatz zur fahrlässigen Körperverletzung, bei der die Schädigung unwissentlich und unwillentlich erfolgt. Es existieren **unterschiedliche Grade der Körperverletzung**, die auf Vorsatz beruhen und bei denen das vorsätzliche Handeln des Täters als Tatmerkmal anzuerkennen ist.

Erpressung

Nach **§ 253 StGB** liegt eine **Erpressung** vor, wenn der*die Täter*in versucht, sich oder eine dritte Person rechtswidrig zu bereichern, indem er jemandem ein empfindliches Übel androht oder Gewalt anwendet. Es handelt sich also um eine Nötigung, die zu einem Vermögensnachteil oder Schaden einer anderen Person führt oder führen soll.

Häusliche Gewalt

Die Bezeichnung „**häusliche Gewalt**“ ist sehr weit gefächert und bezieht sich grundsätzlich auf **unterschiedlichste Formen von Gewaltausübung**.

Der Terminus beschränkt diese jedoch auf die **Beziehung zwischen Täter*in und Opfer**: Angriffe auf Leib und/oder Leben gehen dabei von einem*r Partner*in aus, richten sich gegen die andere Person oder gemeinsame Kinder.

Häusliche Gewalt gegen Kinder, Frauen und Männer muss dabei jedoch **nicht nur innerhalb der eigenen vier Wände** stattfinden, sondern kann sich mitunter auch in der Öffentlichkeit zeigen.

Mobbing

Mobbing zielt darauf ab, das Opfer in seinem Ansehen zu schädigen und es systematisch fertig zu machen. Mobbing kann beispielsweise in der Schule oder auch am Arbeitsplatz stattfinden.

Der Begriff ist aus dem Englischen („to mob“) entlehnt und bedeutet so viel wie **anpöbeln** oder **schikanieren**. Laut Definition weist Mobbing folgende **Merkmale** auf:

- diskriminierende und schikanöse, auf jeden Fall **feindselige Handlungen** einzelner Personen oder einer Gruppe
- **gegenüber Einzelnen** oder einer Gruppe
- die **über einen längeren Zeitraum** wiederholt werden und
- darauf abzielen, das bzw. die **Opfer in ihrem Ansehen zu schädigen** oder ihnen anderweitig Schaden zuzufügen
- und um gegebenenfalls **persönliche Interessen durchzusetzen**

Diese Art von Gewalt ist dadurch gekennzeichnet, dass sich das **Opfer aufgrund eines Stärkeungleichgewichts kaum wehren kann**. Die betreffende Person fühlt sich **ohnmächtig** und **ausgegrenzt**. Der Täter hingegen fühlt sich stark und glaubt, Macht über sein Mobbing-Opfer zu haben.

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Formen von Gewalt anhand von Praxisbeispielen aufgeführt.

- **körperliche Gewalt** (u.a. Schubsen, Schlagen, unerwünschtes Fixieren)

Beispiele: Ein*e Leistungsberechtigte zeigt Selbstaggression, welche durch eine Psychose ausgelöst wird, diese kennzeichnet sich durch Schlagen, Kratzen und Kopf an die Wand schlagen.

Ein*e Mitarbeiter*in wird beim Verlassen des Termins am Handgelenk festgehalten, damit dieser nicht geht.

- **psychische Gewalt** (u.a. Beschimpfen, Beschämen, Bevormunden)

Beispiel: Während eines Gruppenangebots spielen einige Leistungsberechtigte gemeinsam Kicker, hierbei kommt es zu Beleidigungen.

- **sexualisierte Gewalt** (u.a. sexuelle Belästigung, aufgezwungene sexuelle Handlungen)

Beispiel: Ein*e Leistungsberechtigte*r äußert gegenüber der Bezugsbetreuung anzügliche Bemerkungen.

- **strukturelle Gewalt** (u.a. gezieltes Vorenthalten von Rückzugsmöglichkeiten)

Beispiel: Ein*e Mitarbeiter*in wird aufgrund der Sexualität von Leistungsberechtigten abgelehnt.

Weitere Beispiele auf der Personal-Ebene sowie auf der Ebene der Leistungsberechtigten (unter anderem):

- Auto-, Sach- und Fremdaggressionen
- Grenzüberschreitungen (verbal, körperlich)
 - verbale Entgleisungen (u.a. Beschimpfungen, Beschämungen, Beleidigungen)
 - packen und zerren
- bewusste Gewaltanwendung im Rahmen von Machtmissbrauch (u.a. Drohgebärden)
- bewusstes Ignorieren von Bedürfnissen
- Affekthandlungen
- willkürliche Einschränkungen
- Unterbinden von sozialen Beziehungen
- Nichteinhalten der Intimsphäre
- Verhinderung des Auslebens der Sexualität
- sexuelle Übergriffe und Nötigung

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein wichtiger Bestandteil des Gewaltschutzkonzepts. Die Ermittlung und Abwägung von Risikofaktoren fand unter Einbeziehung von Mitarbeiter*innen sowie Leistungsberechtigten statt. Hierzu wurde 2020 und 2022 ein Gesprächskreis mit jeweils vier freiwilligen Leistungsberechtigten, einem*r Mitarbeiter*in und der Geschäftsführung genutzt. Zukünftige Analysen werden über eine Fragebogen vorgenommen, da die Mehrheit der beteiligten Leistungsberechtigten im Nachgang von einer Belastung berichtete, die das Thema ausgelöst hatte. Dies wurde mit jedem einzelnen Klienten be- und aufgearbeitet. Entsprechende Anpassungen werden fortwährend vorgenommen.

Folgende Fragestellungen sind hier relevant:

- Welche Bedingungen vor Ort können Personen ausnutzen, um Gewalt in ihren verschiedenen Formen vorzubereiten oder zu verüben?
- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch und Grenzverletzungen gibt es?

Welche Tatkonstellationen sind zu berücksichtigen:

- Mitarbeiter*innen gegenüber Leistungsberechtigten
- Leistungsberechtigte gegenüber Mitarbeiter*innen
- Externe Personen gegenüber Leistungsberechtigten
- Leistungsberechtigte gegenüber externen Personen
- Externe Personen gegenüber Mitarbeiter*innen
- Mitarbeiter*innen gegenüber Mitarbeiter*innen
- Leistungsberechtigte gegenüber Leistungsberechtigten

Was ist weiterhin zu berücksichtigen:

- Beachtung der geschlechtsspezifischen Perspektive
- Beachtung bestehender Strukturen / Hinterfragen der Arbeitsprozesse
- Beachtung unbeabsichtigter Grenzverletzungen
- Beachtung der Vulnerabilität der zu betreuenden Personen

Ergebnis der Risikoanalyse:

- Gefahren durch Krankheitsbilder
- Gefahren durch mangelnde Aufklärung
- Gefahren durch 1:1-Betreuung
- Gefahren durch Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

- Gefahren durch Überlastung der Mitarbeiter*innen durch Personalmangel
- Gefahren durch psychischen Stress der Mitarbeiter*innen (verstärkt auch durch Corona, immer höher werdende Anforderungen und Erwartungen und Fachkräftemangel usw.)
- Gefahren durch Reduktion der beantragten notwendigen FLS bei nicht weniger werdendem Bedarf der Leistungsberechtigten
- Gefahren durch erhöhten psychischen Stress der Leistungsberechtigten
- Gefahren durch steigende Zahl an hilfsbedürftigen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, wodurch Systeme überlaufen sind und die notwendigen Hilfestellungen nicht mehr adäquat gewährleistet sind (z.B. in psychiatrischen Kliniken)
- Gefahren durch fachspezifische Angebote außerhalb des Einzugsgebietes, Entfernung macht Anbindung teils unmöglich (z.B. Autismus Therapie bei erwachsenen Menschen)
- Gefahren durch mangelnde Aufklärung zur Thematik
- Gefahren durch die Gender-Problematik
- Gefahren durch Fehleinschätzung von Gefahrenmomenten
- Gefahren durch beengten Wohnraum der Klient*innen
- Gefahren durch hohe Erwartungshaltung an die eigene Person
- Gefahren durch zeitlichen Druck im Arbeitsalltag
- Gefahren durch Zugehörigkeit von "gewaltverherrlichenden" und / oder "menschenverachtenden" Gruppen
- Gefahren durch fehlende Kommunikation / Austausch und Bereitschaft der Zusammenarbeit mit anderen Personen des Hilfesystems (interne Kolleg*innen, gesetzliche Betreuer*innen, Personal, Klinik usw.)
- Gefahren durch bestehendes Vertrauensverhältnis zwischen Leistungsberechtigter*m und Bezugsbetreuer*in und hiermit einhergehend ein unterschiedliches Verständnis von Nähe und Distanz
- Gefahren durch Umgang mit Leistungsberechtigten; nicht auf Augenhöhe / mangelndem Respekt
- Gefahren durch Handlungen ohne Berücksichtigung der Interessen der Leistungsberechtigten (z.B.: Gesetzliche Betreuende, die die Möglichkeit haben, stellvertretend Entscheidungen zu treffen)
- Gefahren durch Erlebnisse der Leistungsberechtigten in der Vergangenheit, die dazu führen, dass die Person sich nicht traut, ihre Meinung offen kundzugeben, Wünsche / Bedürfnisse klar zu formulieren oder Kritik / Sorge zu äußern

- Gefahren durch Einschränkungen in der Kommunikation durch bestehende Behinderung

Die Ergebnisse der Risikoanalyse liegen der im Folgenden beschriebenen Prävention sowie Intervention zu Grunde.

Prävention

Die Geschäftsführung schafft durch geeignete Strukturen Voraussetzungen für eine wirksame Prävention.

Gewaltprävention kann auf drei Ebenen stattfinden: In der primären Prävention wird versucht, das Auftreten von Gewalt vorab zu verhindern. Die sekundäre Prävention soll mit Gewalt umgehen, wenn sie auftritt oder unmittelbar bevorsteht. Die tertiäre Prävention umfasst das Vorbeugen von wiederauftretender Gewalt.

Einrichtungsebene:

- Erstellung eines Leitbildes, welches jedem*r Mitarbeiter*in in der Einarbeitung vermittelt wird
- Aushändigung des Gewaltpräventions- und schutzkonzepts (Beinhaltet erneute Aushändigung bei Veränderung und ist Bestandteil des Einarbeitungsleitfaden für neues Personal)
- Offenheit und Enttabuisierung des Themas Gewalt
- Leistungsberechtigte und Mitarbeiter*innen befähigen, Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren
- Meldepflicht bei Gewaltübergriffen
- Festlegen von Sanktionen bei Gewaltanwendung
- Weiterbildung und Schulungsmaßnahmen zum Thema Gewaltschutz sowie zu präventiven Maßnahmen um Übergriffe zu minimieren
- beständige Reflexionsangebote seitens der Leitung
- regelmäßige Supervisionssitzungen
- Offene Kommunikation und einen konstruktiven Umgang mit Kritik ausüben
- angstfreie Räume schaffen für Sorgen und Nöte der Mitarbeiter*innen in der Wahrnehmung ihrer Pflichten
- Mitarbeiter*innengespräche führen und Mitarbeiter*innenmotivation leben
- Zusammenarbeit und Transparenz gegenüber den Leistungsberechtigten

- das Herstellen der guten Ordnung in Krisensituationen
- Erstellen von Handlungsleitfäden (siehe entsprechende Dokumente) sowie Richtlinien für Notfälle

Personalebene:

- Grundhaltung: einen respektvollen Umgang und Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zu den Leistungsberechtigten pflegen
- Auswahlverfahren Personal beinhaltet:
 - eine persönliche Einschätzung des*r Bewerber*in u.a. anhand des Vorstellungstermins einhergehend mit Rollenspielen oder fallbezogenen Situationen und die damit geforderte Rückmeldung des*r Bewerber*in im Umgang, der eingereichten Bewerbungsunterlagen (Qualifikation) und Arbeitszeugnissen sowie absolvierte Fortbildungen/Weiterbildungen
 - die Vorlage eines aktuellen (nicht älter als drei Monate vor Dienstantritt) erweiterten Führungszeugnis
 - erneute Vorlage erfolgt nach Aufforderung des Unternehmens alle 5 Jahre
- Konzept der positiven Verhaltensunterstützung kennen und leben
- einen ressourcenorientierten, dem Beeinträchtigungsbild angemessenen Ansatz pflegen (die Stärken unterstützen und die Schwächen respektieren)
- eine offene Kommunikation leben und pflegen, mit Rückmeldekultur
- Unsicherheiten und Überforderungssituationen offen ansprechen und Unterstützung sowie Aufmerksamkeit bei den Kolleg*innen und/oder der Geschäftsleitung und -führung einfordern
- wachsam Grenzüberschreitungen beobachten und offen ansprechen
- das eigene Handeln reflektieren
- (eigene) Grenzen erkennen und akzeptieren
- Fallsupervision einfordern und Schulungen zum Thema Gewaltschutz und Deeskalation nutzen
- Übergriffe dokumentieren, die Dokumentation von Übergriffen weiterleiten und fachorientiert analysieren (lassen)
- Nutzung von bereitgestellten Werkzeugen, wie Handlungsleitfäden

Ebene der Leistungsberechtigten:

- Transparenz und Offenheit im Umgang mit dem Thema Gewalt von Betreuungsbeginn an
- Vermittlung des Leit- und Menschenbildes von BeWo Durchblick
- Vermittlung von entsprechenden Handlungsschritten und Konsequenzen bei drohender und tatsächlich ausgeübter Gewalt
- Beschwerdemöglichkeiten kennen und nutzen (siehe entsprechende Dokumente)

Meldepflicht

Jede*r Mitarbeiter*in ist angehalten, jegliche Art von Gewalt der Geschäftsführung zu melden, die bei Vermutungen und / oder Verdacht auf Gewalt entsprechende Maßnahmen einleitet.

Jeder Vorfall/Verdachtsfall von Gewalt wird im Rahmen des Beschwerdemanagements durch die Geschäftsführung dokumentiert und bearbeitet. Neben dem direkten z.B. telefonischen Kontakt mit der Geschäftsführung, können Vorfälle von Gewalt von Leistungsberechtigten und Mitarbeiter*innen auch schriftlich mit unserem Beschwerdeblatt (siehe Anhang 2) dokumentiert und an uns gesandt werden (postalisch oder per Email an kontakt@bewo-durchblick.de). Jede*r Leistungsberechtigte erhält bei Betreuungsbeginn das Beschwerdeformular ausgehändigt. BeWo Durchblick verpflichtet sich jedes Anliegen binnen 5 Tagen durch die Geschäftsführung zu prüfen und spätestens nach 10 Tagen eine Rückmeldung an den*die Beschwerdeführer*in zu geben. Bei kritischen Vorfällen wird sofort reagiert. Dies kann auch anonym geschehen.

Intervention und Handlungsleitlinien

Gewaltvorfälle sind trotz präventiver Maßnahmen nicht immer auszuschließen. Kompetentes Handeln in der Situation sowie eine professionelle Bearbeitung des Vorfalls und Transparenz sind hier besonders gefragt. Die Maßnahmen und Interventionen richten sich immer nach dem jeweiligen Vorfall, sowie dem betreffenden Personenkreis. Im Folgenden werden grundsätzliche Handlungsleitlinien dargestellt sowie separate Maßnahmen für Leistungsberechtigte, Mitarbeiter*innen und Dritte. Um diese Handlungsleitlinien in unserer Praxis zu verdeutlichen ist ein ausführliches Beispiel, welches die Umsetzung im Alltag

widerspiegelt, im Anhang 3 Fallbeispiel - Vorgehen bei Gewalt "Akute Gewaltsituationen seitens eines*r Leistungsberechtigten gegenüber Mitarbeiter*in" zu finden.

Schaubild 1: Gewaltsituation / Verdachtsfall

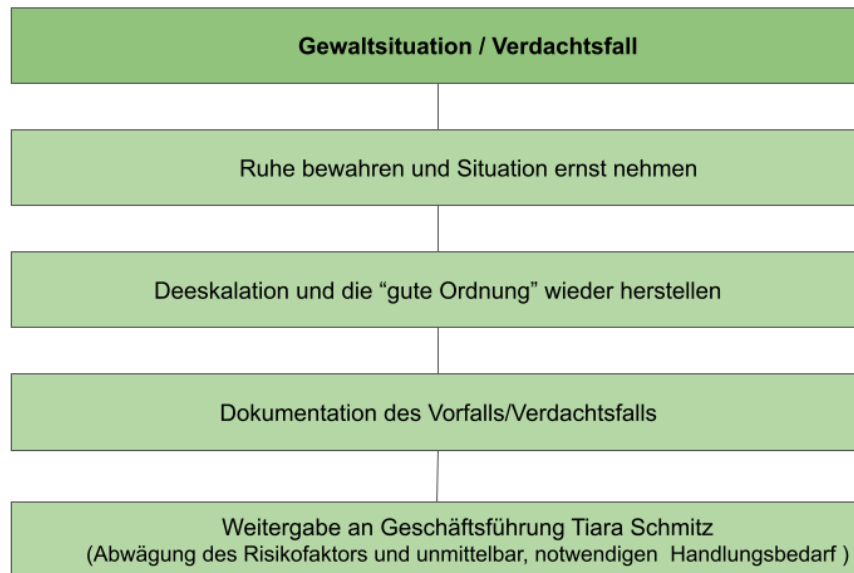


Schaubild 2: Vorgehen der Geschäftsführung bei Gewaltsituationen / Verdachtsfällen

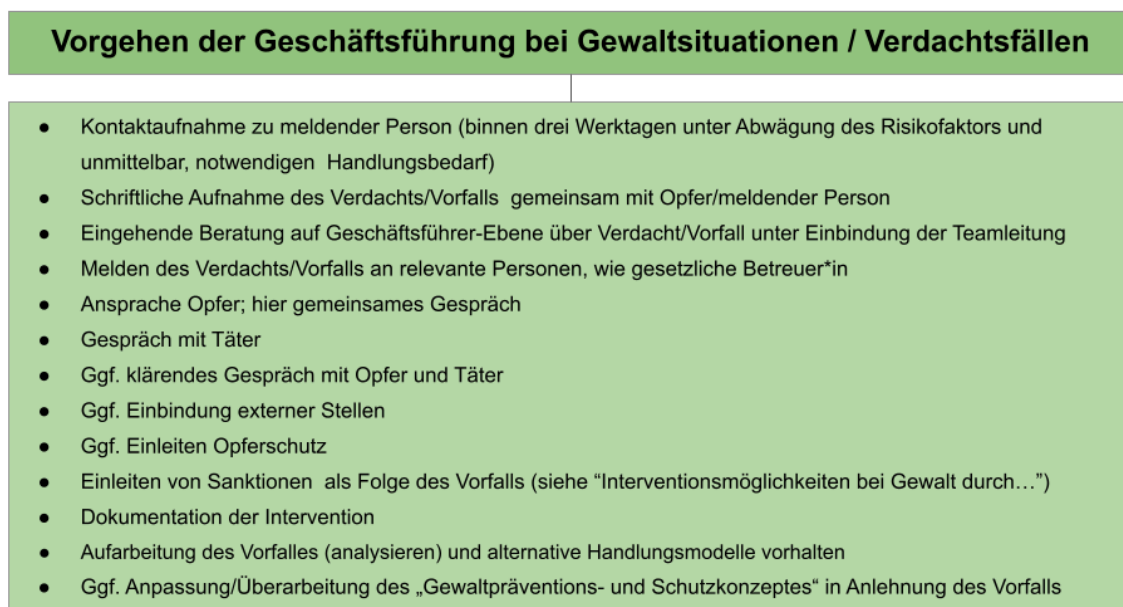
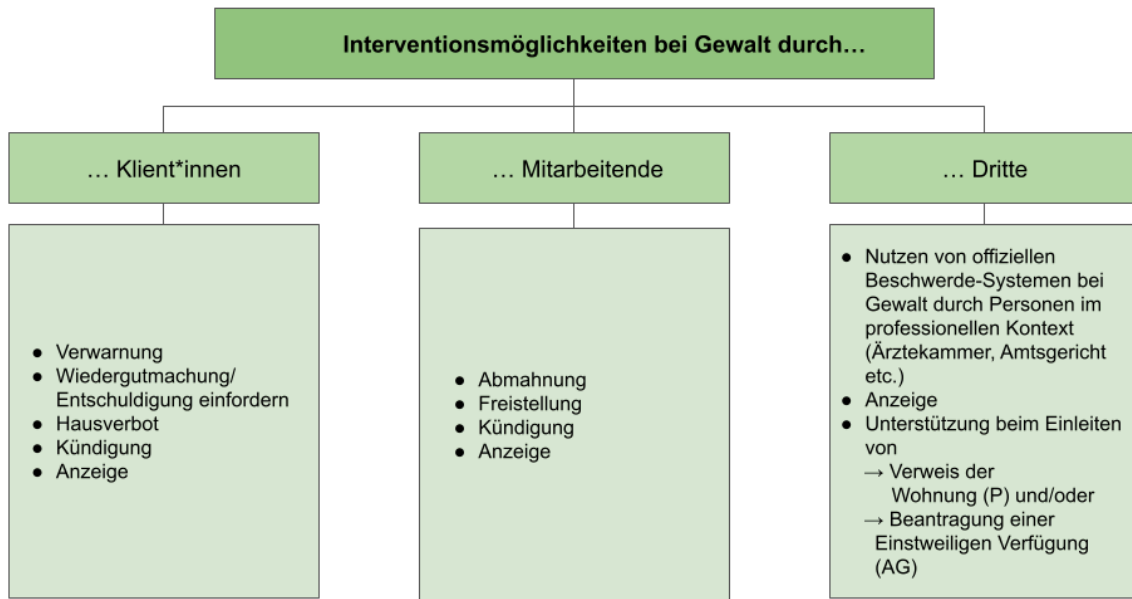


Schaubild 3: Interventionsmöglichkeiten bei Gewalt



Opferschutz / Nachsorge

Maßnahmen können hier sein:

- Gesprächsangebot
- Angebot der Begleitung einer Strafanzeige
- Antragstellung nach dem Opferentschädigungsgesetz
- Vermittlung an fachspezifische Stellen bzw. Aufklärung über weitere Hilfeleistungen

Kooperationen

Im Rahmen des Gewaltschutzes bestehen unterschiedliche Kooperationen zu externen Angeboten und Dienstleistern.

- Der Beschwerderat der PSAG (Psychosoziale Arbeitsgemeinschaft) gibt Menschen mit psychischer Erkrankung, deren Angehörigen sowie Mitarbeitenden in (sozial-) psychiatrischen Einrichtungen die Möglichkeit der Kontaktaufnahme. In unseren Büroräumen hängt hierzu ein Flyer aus, zudem werden Leistungsberechtigte im Rahmen der Neuaufnahme bzw. Mitarbeitende innerhalb der Einarbeitung hierüber informiert.

- Die WTG-Behörde (Wohn- und Teilhabe Gesetz) als überprüfende Instanz unserer Arbeit, bietet zudem Beratung für Anbieter, Mitarbeitende sowie Leistungsberechtigte an. Außerdem werden Gewaltvorkommnisse umgehend von der Geschäftsführung an die WTG Behörde gemeldet.
- Der Landschaftsverband Rheinland kann bei Gewaltvorkommnissen von allen Beteiligten kontaktiert werden. Als Anbieter der Eingliederungshilfe meldet die Geschäftsführung "Besondere Vorkommnisse" durch das entsprechende Formular an den LVR (siehe Anhang 4).
- Polizei und Justiz kann bei Bedarf miteinbezogen werden. Dies können sowohl kurzfristige Maßnahmen in Gewaltsituationen sein, sowie mittels Gericht veranlasster Gewaltschutz. BeWo kann hier Unterstützung und Begleitung zu entsprechenden Stellen leisten.
- Im Rahmen unserer Arbeit finden außerdem Kooperationen mit folgenden Stellen statt: ProFamilia, Kinderschutzbund, weißer Ring, SKF/SKM, SPZ, Ämter und Behörden, Fachärzten, Therapeuten, Kliniken (insbesondere Tageskliniken), Jugendamt, Beratungsstellen, Anwälten, gesetzliche Betreuung, Faba, Arbeitskreise, Regionalgruppen, Rubicon, Frauenhäuser (Elisabeth Frey Haus) Frauenwohnheim Pallenbergstraße sowie die Stadt Köln. Der Flyer der Stadt Köln "Hilfen für von Gewalt Betroffene" liegt offen im Büro aus und ist somit allen Leistungsberechtigten zugänglich.
- Die Gestaltung der Kontakte / Prozesse mit unseren Kooperationspartnern variieren hinsichtlich Intensität und Umfang – Regelmäßiger Telefonischer Austausch, Erhalt Newsletter, Flyer oder auch Zeitschriften, persönliches Aufsuchen, aktives Einholen von Informationen usw.. Die Verantwortung der Netzwerkarbeit liegt grundsätzlich bei der Geschäftsführung. Jegliche relevante Informationen (Neuigkeiten, Tipps, Veranstaltungen, usw.) werden durch die Verwaltung an die Mitarbeiter*innen, auch zwecks Weitergabe an Leistungsberechtigte, weitergetragen.
- Für unsere Mitarbeitenden wird 1x im Monat für 2 Std. Supervision angeboten. Diese bietet unter anderem Raum für das Ansprechen von Gewaltsituationen. Bei Bedarf sind auch Einzelsupervisionen für Mitarbeitende möglich. Die Gruppensupervision

wird im Rahmen eines Protokolls festgehalten, durch die Geschäftsführung in der hausinternen Software abgespeichert und ist für jeden Mitarbeitenden zugänglich.

- Mitarbeitende werden seitens des Arbeitgebers mindestens 1x im Jahr dazu angehalten, sich fortzubilden. Fortbildungsinhalte werden durch den jeweiligen Mitarbeitenden in der Teamsitzung eingebracht und so für alle Mitarbeitende zugänglich gemacht.
- Auch eine anlassbezogene Teamfortbildung kann genutzt werden, z.B. auch ein Selbstverteidigungskurs.
- Alle stattgefundenen Fortbildungen werden mittels eines Nachweises in Kopie in der Personalakte hinterlegt.

Zu allen aufgeführten Angeboten und Stellen sind Informationsmaterialien in unseren Büroräumen ausgelegt. Im Einzelkontakt mit den Bezugsbetreuer*innen können diese für Leistungsberechtigte in leichter Sprache erklärt werden. Zusätzlich stellen wir unseren Leistungsberechtigten einen Flyer mit den wichtigsten Informationen zu Hilfe in Gewaltsituationen in leichter Sprache zur Verfügung (siehe Anhang 5).

Überprüfung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzepts

Um eine optimale Umsetzung des Gewaltschutzkonzepts zu gewährleisten, ist es erforderlich, dieses in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und an aktuelle Gegebenheiten anzupassen. Hierbei werden folgende Maßnahmen verwendet:

- Jährliche Schulung der Mitarbeitenden zum Thema "Gewaltschutz und Prävention"
- Jährliche Überarbeitung des Konzepts durch die Geschäftsführung unter Einbeziehung von Kritik und Ideen von Mitarbeitenden, Leistungsberechtigten und Dritten
- Kontinuierliche Weiterentwicklung durch unsere fehlerfreundliche Kultur bei aufkommenden Beschwerden

Anhang

Anlage 1: Verhaltenskodex Personal

[Anlage 1: Verhaltenskodex Personal - Gewaltschutzkonzept BeWo Dur...](#)

Anlage 2: Beschwerdemanagement

[Anlage 2: Beschwerdemanagement BeWo Durchblick Stand - 04/2025](#)

Anlage 3: Fallbeispiel - Vorgehen bei Gewalt "Akute Gewaltsituationen seitens eines*r Leistungsberechtigten gegenüber Mitarbeiter*innen"

[Anlage 3: Fallbeispiel - Gewaltschutzkonzept BeWo Durchblick - Stand ...](#)

Anlage 4: Meldung eines „Besonderes Vorkommnisses“ an den LVR

[Anlage 4: Meldung eines „Besonderes Vorkommnisses“ an den LVR - G...](#)

Anlage 5: Flyer für Leistungsberechtigte "Gewalt und Hilfen" in leichter Sprache

[Anlage 5: Flyer „Gewalt und Hilfen“ in leichter Sprache](#)