

GEWALTSCHUTZKONZEPT

Stephanus gGmbH

Werkstätten Ostprignitz-Ruppin

(Stand 01.06.2024)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Begriffe	4
1.1 Formen von Gewalt	4
1.2 Strukturelle bzw. institutionelle Gewalt	6
Machtüberhang	6
Unklare Strukturen	6
1.3 Qualitäten von Gewalt	7
Grenzverletzung	8
Übergriffe	10
2. Bausteine des Gewaltschutzkonzeptes	13
2.1 Koordinierungsgruppe Gewaltschutz	13
2.2 Anlaufstelle bei Gewalterleben	14
2.3 Prävention, Intervention, Nachsorge, Evaluation	15
2.3.1 Prävention	15
2.3.2 Intervention	17
2.3.3 Nachsorge	17
2.3.4 Evaluation des Gewaltschutzkonzeptes	20
3. Leitung und Qualitätsmanagement	21
Aufgaben der Werkstattleitung und der Leitung Rehabilitation	21
4. Ausblick	22
5. Literaturverzeichnis	23
6. Anlagen	24

Vorwort

*„Durch aggressives Verhalten und Mobbing am Arbeitsplatz
sehen wir die Notwendigkeit eines Gewaltschutzkonzeptes vorliegen.*

*Dieses soll den Betroffenen zeigen: **Ihr seid nicht allein.***

*In dieser Situation sind **WIR für euch da!***

*Mit direkten Ansprechpartnern und Verhaltensregeln
soll und muss den Betroffenen umgehend geholfen werden können!“¹*

Die Stephanus gGmbH Werkstätten Ostprignitz-Ruppin (OPR) begegnen mit dem vorliegenden Konzept möglichen Aspekten der Gewalt an ihren Standorten mit dem Ziel, die individuellen Persönlichkeitsrechte aller in den Werkstätten tätigen Personen gemäß den gesetzlichen Vorgaben zu schützen².

Jeder Mensch soll sich in unseren Räumen sicher und frei bewegen können. Respekt und Toleranz ergeben sich nicht nur aus unserem Leitbild³ (Anlage 1), sondern auch aus dem täglichen Miteinander.

Aber überall dort, wo Menschen aufeinandertreffen, kann es zu Grenzverletzungen, Übergriffen oder auch strafrechtlich relevanter Gewalt kommen. Mit diesem Konzept soll einerseits das Risiko solcher Übergriffe minimiert und präventiv gearbeitet werden. Auf der anderen Seite soll sichergestellt werden, dass bei Erleben von Gewalt alle Kollegen und Kolleginnen wissen, was zu tun ist. Damit stärken wir den Schutz von Opfern und Tätern und tragen zu einer bedarfsgerechten Begleitung und Aufarbeitung bei.

Dabei ist uns bewusst, dass die Vermeidung von Gewalt in der Werkstatt und die damit verbundenen Maßnahmen genauso wie die Haltung jeder einzelnen Person immer wieder thematisiert, hinterfragt und weiterentwickelt werden müssen.

Es ist uns ebenso bewusst, dass sowohl die erarbeitete Konzeption, die beschriebenen Prozesse und Maßnahmen, die mit dem Konzept verbundenen Dokumente und neuen Strukturen sowie die Funktion der Anlaufstellen bei Gewalterleben regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft, angepasst und weiterentwickelt werden müssen.

Die Konzeption sehen wir als Rahmen für einen offenen und transparenten Prozess zur Vermeidung jeglicher Form von Gewalt in den Stephanus-Werkstätten OPR.

¹ Zitat der Frauenbeauftragten in Kyritz Susanne Barnebeck und Stellvertr. Daniela Kutzner, 2024.

² SGB IX, § 37a, i.d.F. vom 15.6.2021, vgl. auch BRV, § 8, Abs. 2, 2. b., Juni 2019.



³ Vgl. Leitbild und Handlungsgrundsätze der Stephanus-Stiftung,
<https://www.stephanus.org/stiftung/ueber-uns> [Letzter Zugriff: 31.05.2024].

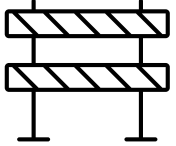
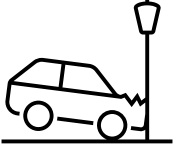


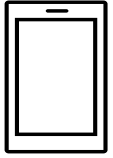

1. Begriffe

Grundlegend für ein gelingendes Gewaltschutzkonzept sind möglichst klare Begrifflichkeiten. Im konkreten Fall kann dies die Einschätzung einer Situation und damit auch die Ableitung konkreter Maßnahmen erleichtern.

1.1 Formen von Gewalt

Nachfolgend werden die unterschiedlichen Formen von Gewalt für ein besseres Verständnis anhand von Beispielen erläutert.

<p>körperliche Gewalt gegenüber Menschen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ schlagen, treten, schütteln ▪ Sanktionen wie einschließen, festbinden ▪ Zwangsmedikation/-ernährung ▪ Verweigerung von medizinischer Behandlung ▪ Medikamentenmissbrauch – vorenthaltene, unangemessene, unnötige Anwendung von Medikamenten ▪ Verweigerung oder Vernachlässigung von Hygiene und/oder Nahrung <p>Beispiele für Gewalt gegenüber Tieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schlagen oder treten, anschreien ▪ Verweigerung von Grundbedürfnissen wie ausreichender Nahrung, Rückzugsmöglichkeiten oder Pflege ▪ Unzulängliche Infrastruktur (unzureichende Ausstattung der Ställe o. Ä.) ▪ Nichteinleiten notwendiger medizinischer Versorgung 	
<p>Beispiele für psychische Gewalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbale Verletzungen und Beleidigungen ▪ Einschüchterung, Drohung, Beschämung, Beschuldigung, Bloßstellung emotionale Erpressung ▪ Missachtung der Privatsphäre ▪ Infantilisierung, Überbehütung ▪ Soziale Isolation, Ignoranz ▪ Diskriminierung, Ablehnung, Missachtung ▪ Manipulation/emotionale Abhängigkeit ▪ Missbrauch von professioneller Autorität 	

<p>Beispiele für sexualisierte Gewalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergriffe wie Belästigung, Missbrauch ▪ Vergewaltigung ▪ Missachtung der Intimsphäre ▪ Verunsicherung durch zweideutige Bemerkungen (Witze und Späße) 	
<p>Beispiele für materielle Gewalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ fehlender Respekt vor persönlichem Eigentum ▪ Diebstahl, Unterschlagung, Erpressung von Eigentum ▪ Sachbeschädigung 	
<p>Beispiele für strukturelle Gewalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verweigerung von Rechten u. Einschränkung der Entscheidungsfreiheit ▪ willkürliche Regelungen und Vereinbarungen ▪ unangemessene Ausbildungs- und Teilhabeplanung ▪ unangemessene, ungeeignete Beaufsichtigung ▪ Missachtung der Privatsphäre ▪ nicht ausreichendes und/oder nicht qualifiziertes Personal ▪ unzulängliche Infrastruktur (räumliche Ausstattung und Informationen) ▪ unzureichender Datenschutz 	
<p>Beispiele für Mobbing:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ immer wiederkehrende Angriffe auf eine Person ▪ Bedrohungen und Beleidigungen ▪ Arbeitsmaterialien verschwinden lassen (Sabotage)⁴ 	
<p>Beispiele für Cybermobbing:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angriffe über moderne Technik (Smartphone, Laptop, etc.) ▪ Beleidigungen und Bedrohungen über soziale Medien (WhatsApp, Facebook, Instagram o.ä.)⁵ 	
<p>Beispiele für Stalking („Cyberstalking“ über digitale Medien):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ immer wiederkehrende Kontaktaufnahme zu einer Person über einen längeren Zeitraum und über unterschiedliche Kanäle (private Adresse, telefonisch, soziale Medien) ▪ erfolgt gegen den Willen der betroffenen Person⁶ 	

⁴ vgl. Peter und Petermann, 2018.

⁵ vgl. Achnitz, 2020.

⁶ vgl. Ortiz-Müller, 2017.

1.2 Strukturelle bzw. institutionelle Gewalt

Viele soziale Einrichtungen weisen bestimmte Risikofaktoren für das Auftreten von strukturellem bzw. institutionellen Machtmissbrauch auf. Machtmissbrauch kann durch die Wechselwirkung von persönlichen (z.B. behinderungsbedingten) und strukturellen Faktoren (z.B. Machtüberhang, autoritäre Leitungsstrukturen) begünstigt werden.

Machtüberhang

Der Machtüberhang beschreibt die ungleiche Machtverteilung zwischen Mitarbeitenden und Beschäftigten.

Mitarbeitenden werden in Werkstätten je nach Funktion und Stellenbeschreibung bestimmte Verantwortungsbereiche übertragen. Damit gehen ausgeprägte Eingriffsrechte und -pflichten in sehr persönliche Bereiche der Beschäftigten⁷ einher. Der Machtüberhang an sich ist nicht negativ zu bewerten, da er der Förderung von Entwicklungschancen dienen kann⁸. Er setzt jedoch einen verantwortungsbewussten Umgang und eine kritische Reflektion von Macht mit den damit verbundenen Befugnissen voraus.

Häufig können sich Beschäftigte nicht oder nur eingeschränkt mitteilen. Die „Sprachlosigkeit“ macht es schwierig, sich Hilfe zu holen und erhöht dadurch das Risiko, Opfer von Machtmissbrauch zu werden⁹.

Unklare Strukturen

Insbesondere Werkstätten mit unklaren oder autoritären Leitungsstrukturen¹⁰ verfügen über wenige oder keine Konzepte und Leitlinien zum Umgang mit Beschäftigten. Oftmals fehlen transparente Leitungs- und Kommunikationsstrukturen wie regelmäßige Teambesprechungen oder klare Regelungen zum Umgang mit Nähe und Distanz.

Die institutionellen Regeln werden dann „von oben“ gesetzt und orientieren sich eher an der Reibungslosigkeit der organisationalen Abläufe als an den Interessen der Beschäftigten.

Solche autoritären Strukturen können eine Atmosphäre, in der Gefühle der Abhängigkeit und ggf. Angst vorherrschen, erzeugen. Damit verhindern sie ggf. eine offene Kommunikation und Fehlerfreundlichkeit, was Vertuschung von Gewalt und Missbrauch begünstigt.

In solchen Werkstätten können die informellen Regelungen, d. h. die ungeschriebenen Gesetze, einen stärkeren Einfluss auf die Arbeitsabläufe als die formellen Regeln haben.

⁷ vgl. *Glammeier, 2018, S. 13 - 14.*

⁸ vgl. *ebd., S. 14 - 15.*

⁹ vgl. *Zemp, 2002, S. 613.*

¹⁰ vgl. *Huxoll-von Ahn, 2016, S. 4.*

Die Machtverhältnisse sind eher diffus und den Personen überlassen, die sie sich situativ aneignen. Demzufolge wird die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Missbrauch durch einen Mangel an formellen Regeln und Klarheit begünstigt.

Organisationen, wie den Stephanus-Werkstätten, kommt daher die Verantwortung zu, dieser Entwicklung durch die Gestaltung ihrer institutionellen Rahmenbedingungen entgegenzuwirken. Dementsprechend hoch ist die Bedeutung, die wir der gewissenhaften Personalauswahl und -entwicklung sowie der regelmäßigen Überprüfung unserer Strukturen in Bezug auf gewaltbegünstigende Faktoren zukommen lassen.

Beispiele für Machtmissbrauch:

- das gezielte Aufbauen und Ausnutzen von Abhängigkeit (z.B. durch Geschenke und Vergünstigungen)
- das grundlose Beschränken der Beschäftigten (z.B. Essen rationieren ohne Anlass und Absprache, Pflegeleistungen vernachlässigen oder reduzieren)
- die Erwartung von Gegenleistungen für professionelle Dienstleistungen, z. B. Beschäftigter soll sich zum Positiven ändern oder Dankbarkeit zeigen¹¹
- der unreflektierte und ungefilterte Ausdruck von negativen Emotionen, um eine andere Person unterzuordnen¹², z. B. Verärgerung
- das manipulative Erzeugen von Schuldgefühlen oder die Demonstration eigener Selbstkontrolle, während die andere Person aus der Fassung gebracht wird¹³
- das „Einziehen“ von Handys zur Strafe oder das Begrenzen der Essensmenge, obwohl dies weder mit dem Beschäftigten noch einer etwaigen rechtlichen Betreuung so vereinbart ist¹⁴
- Beschäftigte für sich einkaufen oder anderweitig arbeiten lassen
- das Einschränken von Entwicklungsmöglichkeiten, z. B. fehlende Ermöglichung von Zugang zu Praktika in anderen Werkstattbereichen oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt¹⁵

1.3 Qualitäten von Gewalt

Für das Gewaltschutzkonzept wird zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Gewaltformen¹⁶ unterschieden.

¹¹ vgl. *Glammeier, 2018, S. 15.*

¹² vgl. *ebd.*, S. 15.

¹³ vgl. *ebd.*: S. 15.

¹⁴ vgl. *Varius, 2018, S. 17.*

¹⁵ vgl. *Varius 2018, S. 17.*

¹⁶ vgl. *Zartbitter e.V., 2010.*

Diese Unterscheidung ist die Voraussetzung für eine Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Beschäftigten, auch für eher subtile Grenzverletzungen und soll die Entwicklung angemessener Reaktionen im konkreten Fall erleichtern.

Grenzverletzung

Grenzverletzungen geschehen überwiegend aus Versehen. Sie resultieren oft aus Überforderungssituationen, mangelnder Professionalität oder unzureichender individueller Reflektionsmöglichkeit.

Sie können jedoch auch Ausdruck einer „Kultur der Grenzverletzungen“ in einer bestimmten Gruppe oder Einrichtung sein. Derartige Kulturen erkennt man häufig an einem insgesamt eher „rauen Umgangston“, an der Ausgrenzung einzelner Beschäftigter oder einer fehlenden Berücksichtigung fachlicher Standards (z. B. wenn Beschäftigte mit ihren Konflikten und Auseinandersetzungen alleingelassen werden und/oder wenn eine vergleichsweise hohe Toleranz gegenüber Grenzverletzungen besteht).

Im Werkstattalltag sind Grenzverletzungen nicht immer vermeidbar, denn das Erleben einer Verletzung der eigenen Grenzen ist subjektiv und abhängig von der persönlichen Geschichte eines Menschen.

Viele Grenzverletzungen können durch eine gute fachliche Anleitung, Fortbildungen, Supervisionen, die Etablierung von Gruppenregeln und handlungsleitende Konzepte vermieden werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sich sowohl Mitarbeitende als auch Beschäftigte immer wieder um einen achtsamen und reflektierten Umgang miteinander bemühen.

Wichtig für den Umgang mit geschehenen Grenzverletzungen sind respektvolle Reaktionen wie Entschuldigungen und die zukünftige Vermeidung des Verhaltens.

Beispiele für Grenzverletzungen im Werkstattalltag¹⁷

- unbeabsichtigte Missachtung einer angemessenen körperlichen Distanz, die sowohl von Beschäftigten als auch von Mitarbeitenden ausgehen kann (z.B. durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege, bei Hilfestellung)
- gelegentliche „Raufereien“ aus Spaß, die zu unbeabsichtigten Verletzungen führen können
- unbeabsichtigtes Missachten eines respektvollen Umgangstons (z.B. Befehlston anschlagen, persönlich abwertende, sexistische oder rassistische Bemerkungen)
- unbeabsichtigtes Missachten sexueller Normen und/oder Schamgrenzen
- unbeabsichtigtes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z.B. Gespräche über intime Themen/sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher einem familialen Rahmen entsprechen, Kosenamen geben oder sexualisiertes Verhalten von Beschäftigten im Umgang zulassen)
- unbeabsichtigtes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Beschäftigten infrage zu stellen

Beispiele für grenzverletzendes Verhalten von Mitarbeitenden im Werkstattalltag¹⁸

- unangemessene Sanktionen
- die persönlichen Grenzen überschreitende Gespräche/Befragungen über Details (z. B. sexuelle Erfahrungen oder persönliche Probleme)
- Missachtung des Rechts auf Schutz vor körperlichen, sexuellen und emotionalen Übergriffen und Gewalt
- eigene Verantwortung bei Grenzverletzungen leugnen („Regelt das untereinander!“)

Hilfe-Box Grenzverletzung:

- ✓ Entschuldigungen & zukünftige Vermeidung des Verhaltens
- ✓ fachliche Anleitung, Supervision, Fortbildung
- ✓ Etablierung von Gruppenregeln und Konzepten
- ✓ regelmäßige Gespräche mit Beschäftigten
- ✓ Selbstbehauptung unterstützen
- ✓ Einübung von Kommunikationsformen und regelmäßiges Thematisieren

¹⁷ Vgl. *Varius Werkstätten 2018*, S. 10 u. *BWB 2020*, S. 10.

¹⁸ Vgl. *Varius Werkstätten 2018*, S. 10 u. *BWB 2020*, S. 11.

Übergriffe

Übergriffe geschehen im Unterschied zu Grenzverletzungen nicht zufällig oder aus Versehen, sondern sind Ausdruck von mangelndem Respekt vor dem Gegenüber, von fachlichen Mängeln und strukturellen Problemen.

Übergriffiges Verhalten bzw. übergriffige Verhaltensmuster entstehen, wenn Menschen gesellschaftliche und institutionelle Regeln missachten oder wenn sie fachliche Standards und ablehnendes Verhalten bzw. Abwehrreaktionen betroffener Personen ignorieren¹⁹.

Übergriffiges Verhalten ist nicht allein durch Qualifizierung, Einarbeitung bzw. Anleitung, Coaching oder Supervision korrigierbar. Jeder Vorfall ist gewissenhaft zu dokumentieren. Die Dokumentation bildet die Grundlage aller weiteren abzuleitenden Maßnahmen.

Es ist zu prüfen, inwieweit gegenüber übergriffigen Mitarbeitenden arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind. Ggf. kann es notwendig sein, sich von Mitarbeitenden zu trennen oder Strafanzeige gegen diese zu stellen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten auch nach arbeitsrechtlichen Schritten (z. B. Ermahnung oder Abmahnung) nicht einstellen.

Kennzeichnend für übergriffiges Verhalten können folgende Kriterien sein²⁰

- verbal oder nonverbal gezeigte Abwehr wird ignoriert
- Kritik am gezeigten Vorgehen wird ignoriert oder genutzt, um sich selbst als Opfer darzustellen (z. B. von Mobbing)
- eine Übernahme von Verantwortung für das eigene Verhalten bleibt aus
- Betroffene, die Hilfe einfordern, werden abgewertet oder beleidigt

Beispiele für psychische Übergriffe sind²¹

- verbale Demütigung und Abwertung von Personen (z. B. sexistische, rassistische oder behindertenfeindliche Äußerungen)
- bestrafen oder bloßstellen für unverschuldete Defizite (z. B. Einnässen)
- einschüchtern und verunsichern (z. B. durch bewusste Überforderung)
- Vertrauen erschleichen (z. B. durch Bevorzugung oder Geschenke)
- Manipulation von Gruppenprozessen, um einzelne Beschäftigte zu isolieren

¹⁹ Vgl. *Varius Werkstätten 2018*, S. 11.

²⁰ Vgl. *BWB 2020*, S. 13.

²¹ Vgl. *ebd.*, S 13.

Beispiele für sexuelle Übergriffe sind²²

- sexistische Bemerkungen über Beschäftigte oder Kollegen/ -innen
- Sexualisierung der Atmosphäre in der Gruppe durch häufige anzügliche Bemerkungen, durch sexuell eindeutige Mimik oder Gestik
- Missachtung des Rechts von Intimität bei der Körperpflege oder bei Pflegehandlungen
- Voyeurismus
- Missachtung von notwendiger körperlicher Distanz
- Austausch von Zärtlichkeiten, die eher in ein familiäres Umfeld passen

Beispiele für körperliche Übergriffe sind²³

- Rangeleien, die Angst, Schmerzen und Verletzungen verursachen
- Körperkontakt als Ausdruck von Aggression (Kopfnüsse, Rippenstöße, Schwitzkasten)

Beispiele für materielle Ausbeutung sind²⁴

- Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen
- sich von Beschäftigten bedienen lassen (z.B. Mittagessen holen lassen)

Hilfe-Box Übergriffe:

- ✓ Fähigkeiten zur Selbstbehauptung entwickeln (z. B. durch Rollenspiele oder Schulungen)
- ✓ Aufklärung über zulässiges und unzulässiges Verhalten
- ✓ regelmäßiges Einüben sozialer Kompetenzen
- ✓ Verhaltensampel zur Einschätzung nutzen

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

²² Vgl. *BWB 2020*, S. 14.

²³ Vgl. *ebd.*, S. 14.

²⁴ Vgl. *Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Berlin e.V. 2017*, S. 5.

Unter strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen verstehen wir alle Handlungen, die aufgrund ihrer Art oder Schwere gesetzlich verboten sind.

Diese werden nicht nur subjektiv von den Betroffenen als Gewalt erlebt, sondern sind im Strafgesetzbuch definierte Straftaten. Gewalthandlungen können vorsätzlich oder fahrlässig ausgeführt werden.

Im Einzelfall können gewalttätige Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen, straffrei bleiben, wenn es sich zum Beispiel um Notwehr handelt²⁵.

Beispiele für strafrechtlich relevante Gewalttaten:

- Körperverletzung (§ 223 StGB)
- Freiheitsberaubung (§ 239 StGB)
- Nötigung (§ 240 StGB)
- Sexueller Missbrauch (§§ 174 ff. StGB)
- Beleidigung (§ 185 StGB)
- Sachbeschädigung (§ 303 StGB)
- Verstöße gegen das Tierschutzgesetz (§§ 17-20a TierSchG)

Hilfe-Box strafrechtliche Gewalttaten:

- ✓ Stärkung der Kompetenzen zur Selbstbehauptung
z. B. durch regelmäßige Schulungen, Gespräche
- ✓ regelmäßige Aufklärung über zulässiges und unzulässiges Verhalten
von Mitarbeitenden und Beschäftigten
- ✓ gezielte Bildungsangebote für die Themen sexualisierte
Gewalt /sexueller Missbrauch
- ✓ Einübung angemessener Kommunikationsformen und
sozialer Kompetenzen

²⁵ Vgl. *Varius Werkstätten 2018*, S. 15 – 16.

2. Bausteine des Gewaltschutzkonzeptes

Elementar wichtig für die erfolgreiche Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes ist die Arbeit der Koordinierungsgruppe Gewaltschutz sowie die Einrichtung einer Anlaufstelle bei Gewalterleben in jeder Betriebsstätte.

2.1 Koordinierungsgruppe Gewaltschutz

Die Koordinierungsgruppe Gewaltschutz geht aus der Projektgruppe Gewaltschutz hervor und tritt mit Fertigstellung der vorliegenden Konzeption in Kraft. Sie begleitet und verantwortet die Einführung und kontinuierliche Umsetzung der Gewaltschutzkonzeption in den Stephanus-Werkstätten OPR.

Die Zusammensetzung der Koordinierungsgruppe Gewaltschutz wird regelmäßig geprüft, um eine Repräsentation aller Standorte sowie möglichst vieler Funktionen im Unternehmen sicherzustellen und neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Die Koordinierungsgruppe Gewaltschutz setzt sich zusammen aus:

- Mitarbeitenden der Anlaufstellen bei Gewalterleben
- Mitarbeitenden der Sozialen Dienste
- Mitarbeitenden der Gruppenleitung/ Bildungsbegleitung
- einer Vertretung des Werkstattrats, der Frauenbeauftragten und der Vertrauensperson
- einer Fachkraft für Arbeitssicherheit
- der Werkstattleitung

Weitere Personen können nach Bedarf und unter Berücksichtigung einer guten Handlungsfähigkeit der Koordinierungsgruppe hinzugezogen werden. Die fachliche Leitung ist bei der Werkstattleitung verortet.

Mindestens zweimal jährlich werden die aktuellen Umsetzungsprozesse reflektiert und eine Evaluation vorgenommen. Die Koordinierungsgruppe lädt bei Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich, die Werkstattleitung, die Leitung Rehabilitation und die Mitarbeitervertretung zu einem Austausch über aktuelle Themen und inhaltlichen Handlungsbedarf im Rahmen der Umsetzung der Gewaltschutzkonzeption ein.

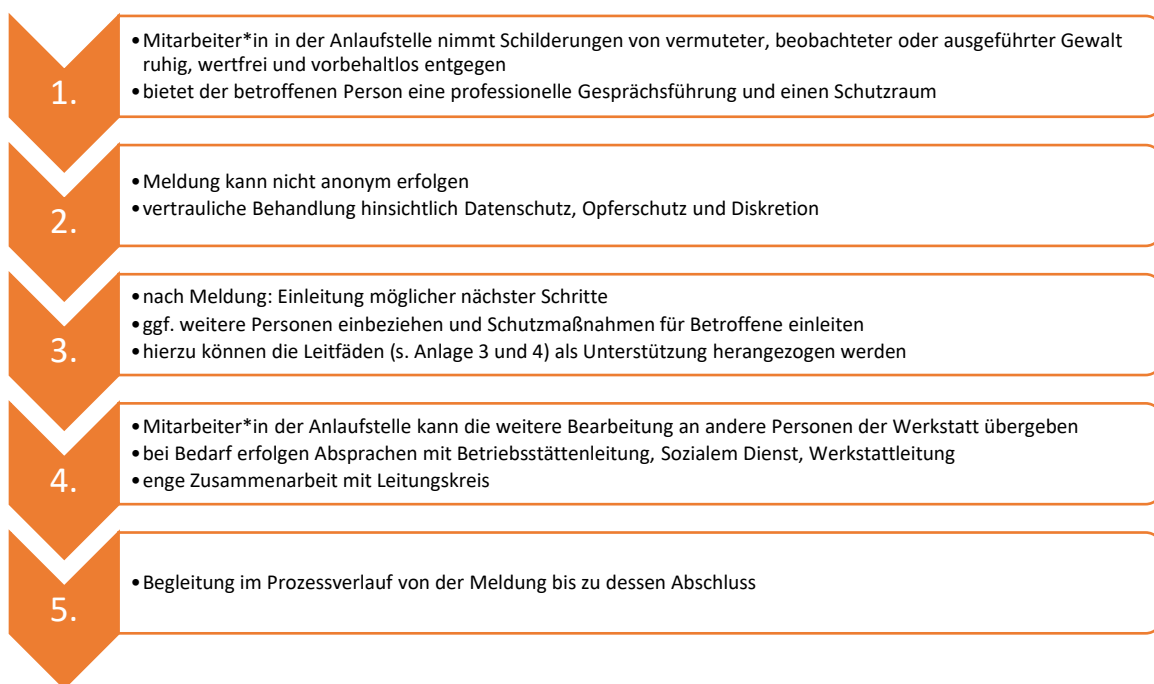
2.2 Anlaufstelle bei Gewalterleben

Meldungen über den Verdacht oder die Beobachtung von Gewaltvorkommnissen können grundsätzlich von allen Mitarbeitenden in der Werkstatt entgegengenommen werden. Die weitere Bearbeitung erfolgt jedoch durch die Anlaufstelle bei Gewalterleben.

Die Anlaufstelle bei Gewalterleben erfüllt den Zweck, Schilderungen von vermuteter, beobachteter oder ausgeübter Gewalt ruhig, wertfrei und vorbehaltlos entgegenzunehmen und je nach Situation gemäß den Handlungsleitfäden (Anlage 3 und 4) vorzugehen.

Darüber hinaus bietet die Anlaufstelle bei Gewalterleben betroffenen Personen einen Schutzraum und soll mittels professioneller Gesprächsführung einer eventuellen weiteren Traumatisierung entgegenwirken.

Dabei stehen die dafür speziell geschulten Ansprechpersonen (Anlage 5) grundsätzlich allen Beschäftigten, Mitarbeitenden, Fachpraktikanten/ -innen, Freiwilligen sowie Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen zur Verfügung.



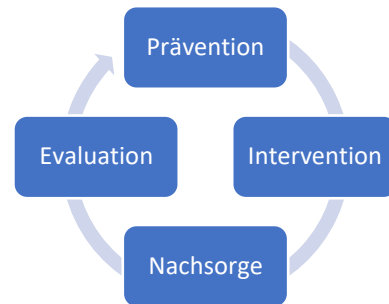
Soweit möglich, soll eine Anlaufstelle bei Gewalterleben an jeder Betriebsstätte der Stephanus-Werkstätten OPR eingerichtet werden (Tätigkeitsbeschreibung siehe Anlage 10). Die Mitarbeitenden der Anlaufstelle bei Gewalterleben werden für einen befristeten Zeitraum über fünf Jahre bestellt. Eine Abbestellung kann auf eigenen Wunsch oder in Absprache mit der Koordinierungsgruppe Gewaltschutz jederzeit erfolgen.

Die Mitarbeitenden der Anlaufstelle bei Gewalterleben nehmen mindestens einmal jährlich an Fortbildungen zum Thema Gewaltprävention, -intervention und Nachsorge teil.

Die Mitarbeitenden der Anlaufstelle erhalten fachinhaltliche Vorgaben sowie Unterstützung von der Koordinierungsgruppe Gewaltschutz. Bei Bedarf kann auch eine externe psychologische Beratung in Anspruch genommen werden.

2.3 Prävention, Intervention, Nachsorge, Evaluation

Um einen konstruktiven Umgang mit Konfliktsituationen und damit eine gelingende Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes in der Praxis gewährleisten zu können, werden im Folgenden die vier Handlungsebenen Prävention, Intervention, Nachsorge und Evaluation erläutert.



2.3.1 Prävention

In den Stephanus-Werkstätten OPR erfolgt Prävention auf drei Ebenen:

Primäre Prävention	Sekundäre Prävention	Tertiäre Prävention
<u>Maßnahmen zur Verhinderung im Vorfeld:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbildungen für Beschäftigte und Mitarbeitende ▪ Teambesprechungen ▪ Supervisionen ▪ Gruppenbesprechungen ▪ Werkstattrat, Frauenbeauftragte, Mitarbeitervertretung, Sozialer Dienst als Berater/-innen ▪ Verhaltensampeln (Anlage 7) ▪ Personalauswahl 	<u>Intervenierende Maßnahmen:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualitätsmanagement ▪ Audits ▪ Gültige Dokumente ▪ Ableitung von Maßnahmen 	<u>Verhinderung zukünftiger Taten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Externe Beratungen ▪ Interne Beratungen

Sprache/Kommunikation

Um Gewalthandlungen vorzubeugen, wird in den Stephanus-Werkstätten auf eine diskriminierungsfreie Sprache/Kommunikation geachtet. Diskriminierende - zum Beispiel rassistische, sexistische, behindertenfeindliche - Worte werden nicht toleriert.

Personalauswahl, Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Die Stephanus-Werkstätten OPR sehen sich in der Verantwortung, offene Stellen nicht durch potenzielle Täter oder Täterinnen zu besetzen.

Dementsprechend werden im Bewerbungsprozess folgende Maßnahmen durchgeführt:

- In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass in den Stephanus-Werkstätten nach einem anerkannten Gewaltschutzkonzept gearbeitet wird.
- Bereits in den Bewerbungsgesprächen wird darüber aufgeklärt, dass Schutz und Prävention zu den zentralen Aufgaben zählen.
- Alle Mitarbeitenden des Unternehmens, auch mit kurzen Beschäftigungszeiten, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine Aktualisierung der Führungszeugnisse wird im 5-Jahresrhythmus vorgenommen.

Bei der Ersteinweisung von Freiwilligendienstleistenden, Praktikanten/ -innen und anderen in der Einrichtung beschäftigten Personen ist auf das Gewaltschutzkonzept hinzuweisen. Es muss eine Einführung in das Thema Nähe & Distanz erfolgen und eine Sensibilisierung für den Umgang mit den verschiedenen Behinderungsbildern sichergestellt werden.

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich mit Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 9) das Gewaltschutzkonzept der Stephanus gGmbH OPR anzuerkennen.

Fortbildung und Beratung

Für Mitarbeitende und Beschäftigte bieten die Stephanus-Werkstätten OPR eine verpflichtende Einführungsveranstaltung zum Thema Gewaltprävention und Konzeption sowie jährlich stattfindende verbindliche Auffrischungsveranstaltungen an.

Für die Beschäftigten im Berufsbildungsbereich und in den Arbeitsbereichen wird jährlich ein begleitendes Angebot zu dem Themenbereich vorgehalten und als Qualitätsziel verankert. Je nach Thema werden Fortbildungen auch inklusiv gestaltet.

Die Fortbildungen zu den Themen Gewalt und Gewaltprävention werden in die allgemeine Fortbildungsplanung aufgenommen. Mögliche Themen könnten beispielsweise sein:

- Strategien von Täter/ -innen bei sexualisierter Gewalt
- Deeskalation
- Intervention durch Kollegen und Kolleginnen
- Empowerment und Partizipation
- Klientenzentrierte Gesprächsführung
- Gewaltfreie Kommunikation
- Antidiskriminierende Sprache
- Mobbing/Cybermobbing
- Selbstbehauptung
- Selbstverteidigung

Die Mitarbeitenden der Koordinierungsgruppe Gewaltschutz agieren als Multiplikatoren in den Themenbereichen und werden dementsprechend fortlaufend geschult.

2.3.2 Intervention

Bei Verdacht oder nach Kenntnis von einem Gewaltvorkommnis werden mögliche Handlungsoptionen in den Handlungsleitfäden „Verdacht auf Gewalthandlung“ (Anlage 3) und „Beobachtete Gewalthandlung“ (Anlage 4) aufgezeigt.

Die Handlungsleitfäden sollen den Mitarbeitenden der Anlaufstellen bei Gewalterleben Handlungssicherheit ermöglichen. Bei Bedarf ist jedoch jederzeit Unterstützung durch den Sozialen Dienst und/oder der Betriebsstättenleitung möglich.

Der Schutz, der von der Gewalttat betroffenen Person, muss stets sichergestellt sein²⁶. Betroffene von Übergriffen und strafrechtlich relevanten Gewaltformen sind schnellstmöglich sichere Räumlichkeiten anzubieten. Wenn nötig wird bis zur Klärung der Situation dafür Sorge getragen, dass es zu keinem direkten Kontakt mit den Beschuldigten kommt.

Beschuldigte Personen haben das Recht, ihre Sicht auf das vermutete Geschehen angstfrei darzustellen. Hierbei sind Vorverurteilungen oder absichtlich falsche Anschuldigungen zu vermeiden.²⁷

2.3.3 Nachsorge

Das Erleben von Gewalt ist für alle Beteiligten eine einschneidende, traumatische Erfahrung und wirkt in der Regel noch lange nach.

Nachbereitung von Gewaltvorfällen

Die nachsorgende Betreuung ist als Soforthilfe zu verstehen, bei der der Schutz und die Interessen der Opfer an erster Stelle stehen. Sie dient auch dem Zweck, vergleichbare Situationen zukünftig zu vermeiden.

Nachsorgende Gespräche können von der Koordinierungsgruppe initiiert und mit Beteiligung des Werkstatrates, der Betriebsstättenleitung, dem Sozialen Dienst und den Gruppenleitungen durchgeführt werden. Regelungen hierfür finden sich in den Verfahrensanweisungen im QM-Handbuch (Anlage 2)²⁸.

Bei Bedarf wird psychotherapeutische Begleitung veranlasst. Externe Fachdienste können hinzugezogen und der Kontakt zu spezialisierten Beratungsstellen hergestellt werden. Eine

²⁶ vgl. *Varius-Werkstätten*, S. 47.

²⁷ vgl. *Kompendium Gewaltprävention*, S. 17.

²⁸ vgl. *Stephanus-QMH, Version 3.0, VA 1.1-05; VA 2.1-03*

entsprechende Übersicht externer Anlaufstellen bei Gewalterleben hängt an allen Standorten aus und ist diesem Konzept in der Anlage 6 beigefügt.

Wenn es sich um Beschäftigte handelt, werden die nachsorgenden Gesprächsangebote den kognitiven und emotionalen Gegebenheiten der Betroffenen angepasst.

Im Interesse einer professionellen Reflektion werden für die Mitarbeitenden Teambesprechungen und/oder Fallbesprechungen ermöglicht (ggf. auch unter Hinzuziehung externe Fachkräfte).

Hierbei wird ein offener Austausch, ohne Bloßstellungen oder Diskriminierungen angestrebt, um Unsicherheiten im eigenen Handeln und unterschiedliche Sichtweisen offen diskutieren zu können. So kann eine Reflektion unterschiedlicher Wahrnehmungen stattfinden und das eigene Verhalten kritisch hinterfragt werden.

Nach einem Zeitraum von ca. 6 Monaten sollte in einem zweiten Nachsorgegespräch geklärt werden, ob die Maßnahmen hilfreich waren oder ggf. weitere Schritte unternommen werden müssen. Diese Vorgehensweise dient auch als präventive Maßnahme.

Maßnahmen der Werkstatt gegen gewalttätige Beschäftigte

Übergriffige Beschäftigte werden von der Anlaufstelle bei Gewalterleben und dem Sozialen Dienst begleitet.

Je nach Art, der Massivität und den Auswirkungen eines Übergriffs oder einer strafrechtlich relevanten Gewalttat müssen der Vorstand, die Leitung Rehabilitation, die Werkstattleitung oder die Betriebsstättenleitung und der Soziale Dienst disziplinarische Schritte ergreifen (z. B. ein temporäres Betretungsverbot, Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich, ggf. Beendigung der Maßnahme²⁹) und ggf. den Vorgang bei der Polizei anzeigen.

Im Falle einer in diesem Zusammenhang notwendig erscheinenden Beendigung oder Aussetzung der Rehabilitationsmaßnahme nimmt der Soziale Dienst der Werkstatt Kontakt zum Leistungsträger/Kostenträger auf, um erforderliche Schritte zu koordinieren.

²⁹ vgl. § 219 Abs. 2 S. 2 SGB IX.; § 220 Abs. 2 SGB IX.

Arbeitsrechtliche/strafrechtliche Maßnahmen gegen gewalttätige Mitarbeitende

Sobald ein begründeter Verdacht auf eine arbeitsrechtlich relevante Gewalttat durch einen in der Werkstatt tätigen Mitarbeitenden aufkommt, übernimmt die Werkstattleitung in Absprache mit der Leitung Rehabilitation die Verantwortung für die Durchführung notwendiger disziplinarischer und arbeitsrechtlicher Schritte (Aktenvermerk in der Personalakte, Verweis, Abmahnung, Kündigungsandrohung, Kündigung).

Wenn darüber hinaus eine strafrechtliche Relevanz der Gewalttat vorliegt, können die Werkstattleitung und die Leitung Rehabilitation, in enger Absprache mit dem Vorstand, die weiteren Ermittlungen entweder direkt an die Polizei übergeben³⁰ oder Beschäftigte partizipativ bei einem solchen Schritt beraten bzw. begleiten.

Kontakt mit der Öffentlichkeit

Bei Verdachtsfällen, bei tatsächlichen Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt ist der Vorstand in Absprache mit der Leitung Rehabilitation und der Werkstattleitung für die Kommunikation mit der Öffentlichkeit bzw. mit den Medien verantwortlich.

Dabei geht es neben der transparenten Darstellung von nachgewiesener Gewalt um die Sicherstellung des Schutzes betroffener Personen, aber auch um den Schutz des potenziellen Täters bzw. Täterin, sowie um die Vermeidung von fehlgeleiteten Informationen über Gewaltverdacht bzw. die Verbreitung von Gerüchten.³¹

Rehabilitation im Falle von unbegründetem Verdacht

Personen, die zu Unrecht dem Vorwurf eines Übergriffs oder der Ausübung strafrechtlich relevanter Gewalt ausgesetzt waren, haben das Recht auf Wiedergutmachung/Rehabilitation.³²

Für Vorfälle, die Mitarbeitende betreffen, ist die Werkstattleitung oder die Betriebsstättenleitung verantwortlich. Sind Beschäftigte betroffen, ist der Soziale Dienst verantwortlich bzw. miteinzubeziehen.

Rehabilitation bezieht sich dabei sowohl auf die Wiederherstellung des Vertrauens und des Ansehens als auch auf die Kompensation möglicher materieller Schäden des/der zu Unrecht Verdächtigten.

³⁰ vgl. *Varius-Werkstätten*, S. 47.

³¹ vgl. *Varius-Werkstätten*, S. 49.

³² vgl. *Kompendium Gewaltprävention*, S. 17.

Bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Wiedergutmachung sind die Vorstellungen der/des zu Rehabilitierenden einzubeziehen. Insgesamt ist auf eine möglichst vollständige Rehabilitation der Person hinzuwirken.³³

Zur Wiederherstellung von Vertrauen im Team oder zwischen einzelnen Personen können auch externe Fachleute einbezogen werden, z. B. für eine Supervision.³⁴

Dokumentation

Gewaltvorfälle werden wie folgt dokumentiert:

P&D	In der Dokumentationssoftware P&D werden sowohl der Verdacht auf Gewaltvorkommnisse als auch beobachtete Gewaltereignisse erfasst.
SAmAs	Zusätzlich erfolgt nach einem Gewaltvorkommnis, über die Software SAmAs (Software für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit), ein Eintrag in das elektronische Verbandbuch.

2.3.4 Evaluation des Gewaltschutzkonzeptes

Die Evaluation erfolgt im Rahmen von internen und externen Audits. Um die Analyse und Bewertung der Gewaltschutzmaßnahmen zu gewährleisten, werden diese bei der Festlegung von Qualitätszielen und Kennzahlen berücksichtigt.

Die Evaluation und Fortschreibung des Konzepts bzw. spezifischer Konzeptteile erfolgt dabei in enger Kooperation aller beteiligter Akteure der Stephanus-Werkstätten OPR. Hierzu wird einmal jährlich die in der Anlage 8 aufgeführte Risikoanalyse und jährliche SAmAs-Auswertung aus allen Gruppen hinzugezogen.

Korrektur der Maßnahmen als Konsequenz einer Gewalttat

Wenn nach einer oder mehrerer Gewalttaten die Überarbeitung bzw. Anpassung der Gewaltschutzkonzeption notwendig wird, beraten die Mitglieder der Koordinierungsgruppe Gewaltschutz über entsprechenden Handlungsbedarf.

Notwendige Veränderungen können sich direkt auf den Inhalt der Konzeption, auf einzelne Anlagen bzw. mitgeltende Unterlagen oder auf die Anpassung konkreter Maßnahmen (z. B. Fortbildungsangeboten) beziehen. Entsprechende Änderungen werden eingearbeitet.

In Teamsitzungen und Gruppengesprächen oder über interne Newsletter werden die veränderten oder neuen Maßnahmen in geeigneter Weise thematisiert.

³³ vgl. *Gewaltfreie BWB*, S. 32.

³⁴ vgl. *Varius-Werkstätten*, S. 49.

3. Leitung und Qualitätsmanagement

Die Leitung der Stephanus-Werkstätten OPR ist für einen wirksamen Gewaltschutz zuständig³⁵. Hier liegt die Verantwortung, die Kompetenzen von einzelnen Mitarbeitenden und Beschäftigten einzuschätzen.

Des Weiteren sind strukturelle Prozesse, die z.B. vom Qualitätsmanagement verantwortet werden, steuer- und anpassbar. Die Maßnahmen zum Gewaltschutz sind Bestandteil des Qualitätsmanagements.

Aufgaben der Werkstattleitung und der Leitung Rehabilitation

Die Werkstattleitung und die Leitung Rehabilitation erkennen die in der Konzeption dargestellten Maßnahmen als verbindlichen Teil der Arbeit aller in den Werkstätten tätigen Mitarbeitenden und aller Funktionseinheiten der Einrichtung an.

Deshalb setzen sie sich gemeinsam wie folgt für eine nachhaltige aktive Umsetzung und inhaltliche Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes ein:

- Unterstützung der beschriebenen und geplanten Aktivitäten aller an der konkreten Umsetzung und Weiterentwicklung der Konzeption beteiligten Personen (Koordinierungsgruppe, Anlaufstellen u.a.)
- Mitverantwortlichkeit für die Bearbeitung von Beobachtungs- und Verdachtsfällen gemäß den beschriebenen Handlungsabläufen
- Regelmäßige Information über die Ergebnisse der Risiko-Analysen als Grundlage abzuleitender Maßnahmen
- Mitwirkung bei der inhaltlichen Weiterentwicklung der Konzeption
- Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der Einstellung neuen Personals
- Erarbeitung von Vorgaben zur Einbeziehung des Themas Gewaltschutz in die Jahresgespräche für Mitarbeitende (JGM)
- Gewährleistung einer umfassenden Barrierefreiheit und nachvollziehbarer Regelungen und Vereinbarungen.³⁶

Als eigenen Verantwortungsschwerpunkt erkennen die Werkstattleitung und die Leitung Rehabilitation das Thema der strukturellen bzw. institutionellen Gewalt an. Dabei gehen sie von dem Umstand aus, dass Funktions- und Aufgabenverteilung zwischen Mitarbeitenden und Beschäftigten gewisse Macht- und Hierarchiestrukturen begünstigen.

³⁵ vgl. Mulot, Schmidt, 2018.

³⁶ vgl. Kompendium Gewaltprävention, S. 7.

Als Leitungspersonen setzen sie sich dafür ein, für Gefahren und Risiken zu sensibilisieren, die aus diesen Strukturen resultieren, um z. B. die Ausübung von Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit von Beschäftigten nicht zu gefährden.

4. Ausblick

Das Konzept wird im Rahmen der jährlichen Evaluation regelmäßig auf seine Wirksamkeit und Praxiskonformität überprüft und ggf. angepasst.

Hierfür werden einmal jährlich die erfassten Vorfälle aus P&D und Samas und daraus abgeleitete Maßnahmen ausgewertet.

Darüber hinaus wird einmal jährlich durch die Gruppenleiter eine angepasste Form der Risikoanalyse durchgeführt und fließt in die Evaluation mit ein.

Hierfür ist die Koordinierungsgruppe Gewaltschutz zuständig.

5. Literaturverzeichnis

Anthropoi Bundesverband (2019), Kompendium Gewaltprävention, https://www.ksg-ev.eu/fileadmin/downloads/20191125_Kompendium_Gewaltpra__vention_2019.pdf [letzter Zugriff 21.03.2024].

Achnitz, Christian (2020): Die ABC-Methode - neue Wege aus der Opferfalle: wirksame Hilfe für von Mobbing, Ärger oder Streit betroffene Schülerinnen und Schüler. Kronach/Köln: Carl Link.

BWB – Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (2020), Gewaltfreie BWB, https://www.bwb-gmbh.de/images/Gewaltfreie_BWB_WEB.pdf [letzter Zugriff 21.03.2024].

Glammeier, Sandra (2018): Machtmissbrauch in Institutionen für Kinder und Erwachsene mit Behinderungen. In: Gemeinsam leben. Zeitschrift für Inklusion, 01 (2018), 13 - 20.

Herriger, Norbert (2010): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 4., erw. und aktualisierte Aufl. Stuttgart: W. Kohlhammer (Sozialpädagogik).

Huxoll-von Ahn, Martina (2016): Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement, Hg.: Universität Hildesheim und Hochschule Landshut.

Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2017): Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention. https://wfbm-berlin.de/fileadmin/user_upload/service/download_flyer/FINAL_2017-06-01_LAG_Handlungsempfehlung_zur_Gewaltpraevention.pdf [letzter Zugriff: 21.03.2021].

Mulot, Ralf; Schmitt, Sabine (Hg.) (2017): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Deutscher Verein für Öffentliche und Private Fürsorge; Nomos Verlagsgesellschaft. 8., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage 2017. Baden-Baden: Nomos.

Omidi, S. (2019): Leitfragen Risikoanalyse zur Prävention von Gewalt – LAG-Fachberatungsstelle für Gewaltprävention [unveröffentlicht]. i. A. a. Witthöft, P. Berlin.
Ortiz-Müller, Wolf Hg. (2017): Stalking - das Praxishandbuch: Opferhilfe, Täterintervention, Strafverfolgung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Peter, Ira-Katharina, und Franz Petermann (2018): Cybermobbing im Kindes- und Jugendalter. Klinische Kinderpsychologie. Göttingen: Hogrefe.

Staudhammer, Martina (2018): Prävention von Machtmissbrauch und Gewalt in der Pflege. 1. Auflage 2018. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
Stephanus Werkstätten: Leitbild
https://www.stephanus.org/fileadmin/user_upload/Stiftung/Ueber_uns/Leitbild_Unsere_Ueberzeugung_v2.pdf [letzter Zugriff: 21.03.2024].

Varius Werkstätten (2018): Grenzachtung. Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen. Grevenbroich [unveröffentlicht].

Werner, Stefan (2014): Konfrontative Gewaltprävention. Pädagogische Formen der Gewaltbehandlung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Pädagogisches Training).

Zartbitter e.V. (2010):
https://zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php [letzter Zugriff: 04.04.2024].

Zemp, Aiha (2002): Sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit Behinderung in Institutionen. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 51 (2002), 8, S. 610-625.

6. Anlagen

- Anlage 1 Leitbild der Stephanus-Stiftung
- Anlage 2 VA 1.1-04 Standard zur Gewaltprävention
- Anlage 3 Handlungsleitfäden bei Verdacht auf eine Gewalthandlung
- Anlage 4 Handlungsleitfäden bei beobachteter Gewalthandlung
- Anlage 5 Besetzung Koordinierungsgruppe
- Anlage 6 Übersicht externer Ansprechstellen bei Gewalt und Übergriffen
- Anlage 7 Verhaltensampeln (grün, gelb, rot)
- Anlage 8 Risiko-Analyse
- Anlage 9 Selbstverpflichtungserklärung
- Anlage 10 Tätigkeitsbeschreibung „Mitarbeiter der Anlaufstelle bei Gewalterleben“



Unsere Überzeugung

Wir glauben, dass jeder Mensch Geschöpf Gottes ist und von seiner Liebe getragen wird.

Wir leben und arbeiten aus der Erfahrung, von Gott geführt und geleitet zu sein.

Wir wissen uns von der Liebe Gottes getragen, wenn wir Menschen begleiten und ihre Anliegen vertreten.


Wir gestalten unseren Dienst als eine Gemeinschaft, in der Menschen mit unterschiedlichen Gaben, Fachlichkeiten und Aufgaben einander ergänzen.

Wir gehen verantwortlich mit den uns anvertrauten Ressourcen um und stellen uns neuen Herausforderungen.

Wir gestalten gesellschaftlichen Wandel auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene mit.

Wir sind in unserem Handeln mitverantwortlich für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung.

Leitbild der Stephanus-Stiftung und ihrer Tochtergesellschaften.

		Verfahrensweisung
Version: 3.01	Standard zur Gewaltprävention	Dok.Nr: VA 1.1-04

Inhaltsverzeichnis

Nr.	Abschnitt	Seite
1	Ziel und Zweck	1
2	Geltungsbereich	1
3	Beschreibung und Verantwortlichkeiten	2
3.1	Begriffsbestimmung: Was verstehen wir unter Gewalt?	2
3.2	Bekannte Formen von Gewalt	2
3.3	Allgemeine Handlungsgrundsätze	2
3.4	Rahmenbedingungen des Trägers und der Geschäftsbereiche	3
4	Mitgeltende Unterlagen	4


1 Ziel und Zweck

Ziel ist, die Mitarbeitenden für das Thema der Gewalt im Betreuungskontext zu sensibilisieren und Gewalterfahrungen zu minimieren. Das in der Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf bestehende Abhängigkeitsverhältnis bedingt hier eine besondere Verantwortung, mit der bewusst umgegangen werden soll. Zudem sollen durch die Stephanus gGmbH auf politischer Ebene Entwicklungen vorangetrieben werden, die auf Rahmenbedingungen hinwirken, welche strukturelle Gewalt reduzieren.

2 Geltungsbereich

Die Festlegungen dieser Verfahrensweisung gelten in allen Einrichtungen und Diensten des Geschäftsbereiches Wohnen und Assistenz, sowie des Geschäftsbereiches Werkstätten der Stephanus gGmbH.

Prozesseigner: Geschäftsbereichsleitung

		Verfahrensanweisung
Version: 3.01	Standard zur Gewaltprävention	Dok.Nr: VA 1.1-04

3 Beschreibung und Verantwortlichkeiten

3.1. Begriffsbestimmung: Was verstehen wir unter Gewalt?

Von der WHO wird Gewalt definiert als absichtlicher „Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen 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, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt.“ (2002, Weltbericht „Gewalt und Gesundheit“).

3.2 Bekannte Formen von Gewalt

Physische (körperliche) Gewalt umfasst alle Formen von körperlichen Misshandlungen, wie:

Körperliche Gewalt gegenüber Menschen:

- Schlagen, Treten, Schütteln
- Sanktionen wie Einschließen, Festbinden
- Zwangsmedikation/-ernährung
- Verweigerung von medizinischer Behandlung
- Medikamentenmissbrauch – vorenthaltene, unangemessene, unnötige Anwendung von Medikamenten
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Hygiene und/oder Nahrung


Beispiele für Gewalt gegenüber Tieren:

- Schlagen oder Treten, Anschreien
- Verweigerung von Grundbedürfnissen wie ausreichender Nahrung, Rückzugsmöglichkeiten oder Pflege
- Unzulängliche Infrastruktur (unzureichende Ausstattung der Ställe o. Ä.)
- Nicht einleiten notwendiger medizinischer Versorgung

Seelische, auf emotionaler Ebene ausgeübte (**psychische**) Gewalt ist schwerer zu identifizieren als körperliche Misshandlungen.

Beispiele für Psychische Gewalt:

- Verbale Verletzungen und Beleidigungen
- Einschüchterung, Drohung, Beschämung, Beschuldigung, Bloßstellung Emotionale Erpressung
- Missachtung der Privatsphäre
- Infantilisierung, Überbehütung
- Soziale Isolation, Ignorieren
- Diskriminierung, Ablehnung, Missachtung
- Missbrauch von professioneller Autorität

		Verfahrensanweisung
Version: 3.01	Standard zur Gewaltprävention	Dok.Nr: VA 1.1-04

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die Kindern, Frauen oder Männern aufgedrängt oder aufgezwungen werden:

Beispiele für Sexualisierte Gewalt:

- Übergriffe wie Belästigung, Missbrauch
- Vergewaltigung
- Missachtung der Intimsphäre
- Verunsicherung durch zweideutige Bemerkungen (Witze und Späße)

Strukturelle Gewalt geht nicht unmittelbar von handelnden Personen aus, sondern von gesellschaftlichen, institutionellen oder organisatorischen Strukturen und Lebensbedingungen:

Beispiele für Strukturelle Gewalt:

- Verweigerung von Rechten u. Einschränkung der Entscheidungsfreiheit
- Willkürliche Regelungen und Vereinbarungen
- Unangemessene Ausbildungs- und Teilhabeplanung
- Unangemessene, ungeeignete Beaufsichtigung
- Missachtung der Privatsphäre
- Nicht ausreichendes und/oder nicht qualifiziertes Personal
- Unzulängliche Infrastruktur (räumliche Ausstattung und Informationen)
- Unzureichender Datenschutz

Beispiele für Mobbing:

- Immer wiederkehrende Angriffe auf eine Person
- Bedrohungen und Beleidigungen
- Arbeitsmaterialien verschwinden lassen (Sabotage)

Beispiele für Cybermobbing:

- Angriffe über moderne Technik (Smartphone, Laptop, etc.)
- Beleidigungen und Bedrohungen über soziale Medien (WhatsApp, Facebook, Instagram ...)


Beispiele für Stalking („Cyberstalking“ über digitale Medien):

- Immer wiederkehrende Kontaktaufnahme zu einer Person über einen längeren Zeitraum und über unterschiedliche Kanäle (private Adresse, telefonisch, soziale Medien)
- Erfolgt gegen den Willen der betroffenen Person

3.3 Allgemeine Handlungsgrundsätze

QM Standard zur Gewaltprävention
VA 1.1-04

Stand: 24.04.2024
Seite 3 von 5

		Verfahrensanweisung
Version: 3.01	Standard zur Gewaltprävention	Dok.Nr: VA 1.1-04

Kritische Situationen in der Betreuungsarbeit sind nicht immer vermeidbar. Bestimmte Maßnahmen und Verhaltensweisen können dazu beitragen, eine Eskalation zu vermeiden. Es gilt, Verletzungen und Schäden so weit wie möglich abzuwenden.

Folgende Handlungsgrundsätze legten die Geschäftsbereiche der Stephanus gGmbH 2006 in einer Grundaussage „Rahmenbedingungen zur Verhinderung von Gewalt in Einrichtungen“ fest:

„Erkennen

Wenn wir unsere Augen verschließen und nicht sehen, was um uns ist, erkennen wir auch nicht die Gefahr der Gewalt. Selbst wenn es unangenehm zu erkennen ist, dass unsere Leistungen zum Mittel der Gewalttätigkeit werden können, dürfen wir dieses Problem nicht bagatellisieren. Wir müssen uns deutlich machen, dass Gewalt meist gegen hilflose Opfer ausgeübt wird. Diese machen in der Regel nicht von sich aus auf eine Gewaltsituation aufmerksam. Deshalb müssen wir dies stellvertretend für sie tun.

Verstehen

Hierbei geht es um psychologische, soziale und politische aber auch um historische Hintergründe, die uns helfen, die Entwicklung von Gewalt zu verstehen. Das Wissen in diesen Bereichen hilft uns, Vorkommnisse zu erkennen, einzuordnen und zu vermeiden.

Thematisieren

Erkennen und Verstehen allein ist nicht genug. Die Problematik der Gewaltanwendung muss immer wieder thematisiert werden. Die betroffenen Menschen schämen sich und wollen ihre Opferrolle oft nicht wahrhaben. In einigen Fällen können sie den Schmerz überhaupt nicht verstehen, der ihnen zugefügt wird. Die Überforderungen durch eine belastende Arbeitssituation, eine unausgereifte Persönlichkeit, die ihr eigenes Tun nicht reflektiert, gehören zu den Ursachen von Gewaltakten.

Reagieren

Obwohl es schwierig ist, müssen solche Situationen angesprochen werden. Es muss die Möglichkeit gegeben sein, eine Gewaltanwendung selbst einzugestehen. Gewalthandlungen dürfen nicht ignoriert werden, sondern auf einer Basis des Vertrauens und unter Anbietetung von Unterstützung angesprochen werden.


Verarbeiten

Die Erfahrung von Gewalt ist für alle Betroffenen traumatisch. Die Opfer können mit Apathie oder aggressivem Verhalten reagieren. Hier wird professionelle Begleitung notwendig. Für die Verursacher der Gewalt ist das Gefühl von Schuld und Scham oft hindernd, Hilfe zu suchen und sich mit der Situation auseinanderzusetzen. Auch diese Menschen brauchen Unterstützung."

3.4 Rahmenbedingungen des Trägers und der Geschäftsbereiche

In verschiedenen Dokumenten und geregelten Vorgehensweisen der Stephanus gGmbH und der Geschäftsbereiche Wohnen und Assistenz und Werkstätten wird der Thematik des

Umgangs mit Gewalt und Grenzverletzungen im Betreuungskontext sowie der Gewaltprävention Rechnung getragen:

		Verfahrensweisung
Version: 3.01	Standard zur Gewaltprävention	Dok.Nr: VA 1.1-04

- Richtlinien zum Umgang miteinander in Leitbild, Handlungsgrundsätzen und Führungsgrundsätzen und Standards der Stephanus-Stiftung
- Berücksichtigung der Thematik in der Planung der Fort- und Weiterbildungen
- regelmäßige juristische Fortbildungen, juristische Beratung, Compliance-Management
- transparentes Verbesserungs- und Fehlermanagement
- Qualitätszirkel und Arbeitsgruppen zur Thematik
- Team- bzw. Bereichsbesprechungen, bei Bedarf Supervision/Fallbesprechungen
- Regelungen für umfassende Dokumentation
- Verfahrensweisungen für Nachsorge nach Übergriffen
- regelmäßige Mitarbeiterorientierungs- und Entwicklungsgespräche
- Vorgehen bei Einstellungen (z.B. Vorlage polizeiliches Führungszeugnis, Berücksichtigung des Themas bei Einarbeitungsplänen)
- Gesundheits-, Arbeits-, Brandschutz (z.B. in Gefährdungsbeurteilungen Beachtung der psychischen Belastungsfaktoren)

4 Mitgeltende Unterlagen

Interne Dokumente

- Gedanken zum Leitbild
- VA 1.1-05 Nachsorge bei tätlichem Übergriff auf Mitarbeiter
- FB 1.1-13 Maßnahmeplan nach tätlichem Übergriff auf Mitarbeiter
- VA 2.1-03 Nachsorge bei Übergriff auf Beschäftigte
- FB 2.1-09 Maßnahmeplan nach Übergriff auf Beschäftigte

**Leitfaden
Verdacht auf eine Gewalthandlung**



Handlungsoptionen	
Situation	<p>Vermutung, dass durch eine/n Mitarbeitende/n, eine/n Beschäftigte/n oder eine außenstehende Person Gewalt ausgeübt wird.</p>
Sofortmaßnahmen durch vermutende Person	<p>Vermutende Person muss Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person einleiten.</p> <p>a) Ruhe bewahren und voreilige Schritte unterlassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorerst keine Anzeige erstatten - Nur notwendige Personen informieren - Keine eigenen Ermittlungen oder Befragungen anstellen <p>b) Vermutung ernst nehmen und abklären:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eigene Eindrücke beschreiben und Schilderungen anderer Personen dokumentieren - Objektive Fakten beschreiben (was, wann, wo, wer, wie, wie viele) <p>c) Vorverurteilungen vermeiden</p> <p>d) Rücksprache über alle zum Verdacht führenden Punkte, z. B. mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anlaufstelle für Gewalterleben - Vertrauensperson aus dem Kollegenkreis - BSL/ SD bzw. WL/ Leitung Reha <p>? Gibt es andere Erklärungen für das berichtete oder vermutete Verhalten?</p> <p>Wie sollte sich ein beobachtender Beschäftigter verhalten?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ruhe bewahren ✓ Anlaufstelle bei Gewalterleben, Sozialen Dienst oder GL ansprechen
Meldung	<p>1. In jedem Fall: Meldung an Anlaufstelle</p> <p>2. Anlaufstelle kann sich bei Bedarf mit Mitgliedern der Koordinierungsgruppe abstimmen</p> <p>3. Bei sich erhärtendem Verdacht BSL/ SD bzw. WL/ Leitung Reha Bei sexualisierter Gewalt und/oder schwerer körperlicher Gewalt ist eine Meldung an die WL/ Leitung Reha zwingend erforderlich!</p>
Weiteres Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> • Verdacht erhärtet sich: <ul style="list-style-type: none"> - VA 1.1-05 (Übergriff auf Mitarbeiter) - VA 2.1-03 (Übergriff auf Beschäftigte) • Verdacht wird entkräftet: <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung, ob Rehabilitation notwendig ist (siehe Konzeption 2.3.3. Rehabilitation im Falle von unbegründetem Verdacht)

**Leitfaden
Verdacht auf eine Gewalthandlung**




Handlungsoptionen	
Dokumentation	<p>Dokumentation des Vorfalls bei sich erhaltendem Verdacht:</p> <p><u>Wenn Mitarbeitende betroffen sind:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vermerk Personalakte 2. Erfassung SAMAs <p><u>Wenn Beschäftigte betroffen sind:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vermerk Personalakte 2. Erfassung SAMAs 3. Erfassung P&D
Klärungsgespräche – mögliche Konsequenzen	<p>a) Vermutung, dass ein/e Mitarbeitende/r Gewalt ausübt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klärungsgespräch mit beschuldigter Person durch BSL/WL - Mögliche Konsequenzen: <ul style="list-style-type: none"> o Erstattung einer Anzeige o personalrechtliche Konsequenzen <p>b) Vermutung, dass ein/e Beschäftigte/r Gewalt ausübt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klärungsgespräch mit beschuldigter Person durch SD/GL - Mögliche Konsequenzen: <ul style="list-style-type: none"> o Schulungs-/ oder anderes Unterstützungsangebot o Information an gesetzliche Betreuung o Ermahnung, Gruppenwechsel, Beurlaubung, Beendigung der Maßnahme o Erstattung einer Anzeige <p>c) Vermutung, dass eine außenstehende Person Gewalt ausübt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klärungsgespräch mit beschuldigter Person durch SD/BSL - Mögliche Konsequenzen: <ul style="list-style-type: none"> o Info an Arbeitgeber der beschuldigten Person (z.B. Fahrdienstmitarbeiter) o Erstattung einer Anzeige und Hausverbot
Nach-sorge	<p>⇒ Wie kann langfristiger Schutz für die betroffene Person sichergestellt werden?</p> <p>⇒ Ist weitere Unterstützung für die betroffene Person/ das Team notwendig? (z.B. Beratung, Mediation, Supervision, therapeutische Unterstützung)</p>

Mitgeltende Dokumente:

- ✓ VA 1.2 – 05 Nachsorge bei tätlichen Übergriffen auf Mitarbeitende
- ✓ VA 2.1 – 03 Nachsorge bei tätlichen Übergriffen auf Beschäftigte
- ✓ Auszug aus der Konzeption: 2.3.3. – Nachsorge

Leitfaden Beobachtete Gewalthandlung		STEPHANUS Werkstätten	
		Handlungsoptionen	
Situation	<p>Beobachtung, dass durch eine/n Mitarbeitende/n, eine/n Beschäftigte/n oder eine außenstehende Person Gewalt ausgeübt wird. (physisch, psychisch, sexualisiert, ...)</p>		
Sofortmaßnahmen durch vermutende Person	<p>Beobachtende Person muss Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person einleiten.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruhe bewahren 2. Eigensicherung berücksichtigen 3. Schutz Unbeteiligter gewährleisten (z.B. diese aus der Situation begleiten) 4. Trennung von übergriffiger und betroffener Person (z.B. durch verbale Intervention, „STOPP“) 5. Hilfe holen 		
	<p>Wie sollte sich ein beobachtender Beschäftigter verhalten?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eigensicherung berücksichtigen ✓ Hinzuholen eines anderen Mitarbeiters, Hilfe holen ✓ Ggf. Trennung von übergriffiger und betroffener Person (z.B. durch verbale Intervention „STOPP“) ✓ Anlaufstelle bei Gewalterleben, Sozialen Dienst oder GL ansprechen 		
Meldung	<ol style="list-style-type: none"> 1. In jedem Fall: Meldung an Anlaufstelle und/oder BSL, SD 2. BSL/ SD informieren je nach Einschätzung der Sachlage WL/ Leitung Reha <p>Bei sexualisierter Gewalt und/oder schwerer körperlicher Gewalt ist eine Meldung an die WL/ Leitung Reha zwingend erforderlich!</p>		
Weiteres Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Fakten sammeln • Zu berücksichtigen: <ul style="list-style-type: none"> - VA 1.1-05 (Übergriff auf Mitarbeiter) - VA 2.1-03 (Übergriff auf Beschäftigte) 		
Dokumentation	<p>Dokumentation des Vorfalls:</p> <p><u>Wenn Mitarbeitende betroffen sind:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vermerk Personalakte 2. Erfassung SAmAs <p><u>Wenn Beschäftigte betroffen sind:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vermerk Personalakte 2. Erfassung SAmAs 3. Erfassung P&D 		

Leitfaden Beobachtete Gewalthandlung		
		Handlungsoptionen
Klärungsgespräche – mögliche Konsequenzen	<p>a) Mitarbeitende/r hat Gewalt ausgeübt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klärungsgespräch mit beschuldigter Person durch BSL/WL - Mögliche Konsequenzen: <ul style="list-style-type: none"> o Erstattung einer Anzeige o personalrechtliche Konsequenzen <p>b) Beschäftigte/r hat Gewalt ausgeübt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klärungsgespräch mit beschuldigter Person durch SD/GL - Mögliche Konsequenzen: <ul style="list-style-type: none"> o Schulungs-/ oder anderes Unterstützungsangebot o Information an gesetzliche Betreuung o Ermahnung, Gruppenwechsel, Beurlaubung, Beendigung der Maßnahme o Erstattung einer Anzeige <p>c) Vermutung, dass eine außenstehende Person Gewalt ausübt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klärungsgespräch mit beschuldigter Person durch SD/BSL - Mögliche Konsequenzen: <ul style="list-style-type: none"> o Info an Arbeitgeber der beschuldigten Person (z.B. Fahrdienstmitarbeiter) o Erstattung einer Anzeige und Hausverbot 	
Nachsorge	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Wie kann langfristiger Schutz für die betroffene Person sichergestellt werden? ⇒ Ist weitere Unterstützung für die betroffene Person/ das Team notwendig? (z.B. Beratung, Mediation, Supervision, therapeutische Unterstützung) 	

Mitgeltende Dokumente:

- ✓ VA 1.2 – 05 Nachsorge bei tätlichen Übergriffen auf Mitarbeitende
- ✓ VA 2.1 – 03 Nachsorge bei tätlichen Übergriffen auf Beschäftigte

**Leitfaden
Beobachtete Gewalthandlung**



Maßnahmeplan nach tätlichem Übergriff

Werkstatt: _____

Geschädigte Person: _____

Beteiligter Beschäftigter: _____

Taq/ Uhrzeit des Übergriffs: _____

Name der Erstbetreuung: _____

Gesprächsangebot angenommen: ja nein

Vorschläge für innerbetriebliche Maßnahmen:

Datum / Unterschrift des Mitarbeiters
nach erfolgtem Nachsorgegespräch

Datum / Unterschrift des MA Anlaufstelle
Weiterleitung an Werkstattleitung

Maßnahmen (Festlegung durch Werkstattleiter)	Verantwortlich	Termin	Erledigt	wirk-sam

Wirksamkeit sollte nach Durchführung eines zweiten Nachsorgegesprächs (ca. 6 Monate nach tätlichem Übergriff) geprüft werden.

Datum/Unterschrift Werkstattleitung



Koordinierungsgruppe Gewalterleben OPR (Stand 01.06.2024)

Name	Funktion	E-Mail
Abraham, Peter	Werkstattleitung OPR	Aus Datenschutzgründen anonymisiert
Basikow, Christiane	Arbeitssicherheit	
Brauer, Stefan	Gruppenleitung	
Henschel, Jacqueline	Gruppenleitung	
Holz, Claudia	Frauenbeauftragte	
Hübner, Andrea	Sozialer Dienst	
Prehn, Jenny	Sozialer Dienst	
Wolf, Steffen	Werkstattatrat	



Übersicht Ansprechstellen bei Gewalt und Übergriffen OPR (Kyritz, Wittstock)

Kyritz/ Heilbrunn (Wusterhausen/Dosse)	
Sozialpsychiatrischer Dienst	Perleberger Straße 21, 16866 Kyritz Sprechzeit: Dienstag und Donnerstag Telefon: 033971 62511
Erziehungs- und Familienberatung (IJN e.V.)	Perleberger Str. 21, 16866 Kyritz Sprechzeit: Donnerstag 9:00 bis 17:00 Uhr E-Mail: efb.neuruppin@freenet.de Telefon: 03391 6885082
Jugendamt im Amt für Familien und Soziales	Perleberger Straße 21, 16866 Kyritz Telefon: 03397 62513
Wittstock	
IBIZ Persönliche und familiäre Problemlagen	Rheinsberger Str. 18, 16909 Wittstock/Dosse E-Mail: ga-somed@opr.de Telefon: 03394 465115
Evangelische Beratungsstelle Ehe-, Familien-, Schwangerschafts-, Erziehungs- und Lebensfragen	Kirchplatz 12, 16909 Wittstock/Dosse Telefon: 03394 433784
Neuruppiner Frauenhaus Neuruppiner von Frauen für Frauen e.V.	neuruppiner-frauenverein@t-online.de Telefon: 08000 116016 Bereitschaftsnummer: 0173 5390419
Sozialpsychiatrischer Dienst (im IBIZ)	Rheinsberger Str. 18, 16909 Wittstock/Dosse E-Mail: GA-SpD@opr.de Telefon: 03394 465510
Landkreis Ostprignitz-Ruppin	
Jugendamt Amt für Familien und Soziales	Kyritz: 033971 62513 Wittstock: 03394 465118 Notruf: 0172 3290544
Sozialpsychiatrischer Dienst	Kyritz: 033971 62511 Wittstock: 03394 465510
Informations- und Beratungszentrum (IBZ) Kreisverwaltung Ostprignitz-Ruppin	www.ostprignitz-ruppin.de/ibz



Übersicht Ansprechstellen bei Gewalt und Übergriffen OPR (Region Neuruppin)

Neuruppin	
Frauenhaus Neuruppin Neuruppiner Frauen für Frauen e.V.	E-Mail: neuruppiner-frauenverein@t-online.de Telefon: 08000 116016 Bereitschaftsnummer: 0173 5390419
Opferhilfe Land Brandenburg Opferberatung Neuruppin	Karl-Marx-Str. 33/34, 16816 Neuruppin E-Mail: neuruppin@opferhilfe-brandenburg.de Telefon: 03391 512300
Universitätsklinikum Ruppin-Brandenburg (Versorgung nach Vergewaltigung)	Fehrbelliner Straße 38, 16816 Neuruppin Notaufnahme 03391 39-4547 Gynäkologie Tel: 03391 39-47210
Sozialpsychiatrischer Dienst	Neustädter Str. 44, 16816 Neuruppin Sprechzeiten: Montag, Dienstag, Donnerstag Telefon: 03391 6885364
Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung, Paar- und Lebensberatung (IJN e.V.)	Heinrich-Rau-Str. 27-30, 16816 Neuruppin Sprechzeiten: Montag, Dienstag, Donnerstag Telefon: 03391 6885082
Initiative Jugendarbeit Neuruppin e.V.	Heinrich-Rau-Straße 27- 30, 16816 Neuruppin E-Mail: efb_neuruppin@freenet.de Telefon 03391 6885082 Bereitschaftsnummer: 0171 3671951

Allgemeine Anlaufstellen Neuruppin:

Polizeiinspektion Neuruppin	03391 3540
Neuruppiner Frauenhaus	03391 2303
Opferperspektive e.V. Neuruppin	03391 512300
Amt für Familien und Soziales	03391 6885100 (Bereich Soziales)
Sozialmedizinischer Dienst Gesundheitsamt Neuruppin	03391 6885369

Landkreis Ostprignitz-Ruppin

Jugendamt Amt für Familien und Soziales	Neuruppin: 03391 6885101 Notruf: 0172 3290544
Sozialpsychiatrischer Dienst	Neuruppin: 03391 6885364
Informations- und Beratungszentrum (IBZ) Kreisverwaltung Ostprignitz-Ruppin:	www.ostprignitz-ruppin.de/libz

Übersicht Ansprechstellen bei Gewalt und Übergriffen OPR (Übergreifend)

Übergreifend	
ProFamilia (Onlineberatung)	www.profamilia.de/beratung/mail-beratung
Fachstelle Gewaltprävention Brandenburg www.fachstelle-gewaltpraevention-brandenburg.de	Graf-von-Schwerin-Str. 3, 14469 Potsdam E-Mail: brandenburg@bzfg.de Telefon: 0331 28128127
Universitätsklinikum Ruppin-Brandenburg (Versorgung nach Vergewaltigung)	Fehrbelliner Straße 38, 16816 Neuruppin Notaufnahme 03391 39-4547 Gynäkologie Tel: 03391 39-47210
Weißer Ring Außenstelle Ostprignitz Ruppin Kriminalprävention, Opferhilfe	E-Mail: opr@mail.weisser-ring.de Telefon: 033971 30035 www.ostprignitz-ruppin-brandenburg.weisser-ring.de
Bundesweit und kostenfrei	
Notruf Rettungsdienst	112
Notruf Polizei	110
Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ (mehrsprachig)	08000 116016 www.hilfetelefon.de
Seelefon	0228 71002425
BIG e.V. Opfer sexuellen Kindesmissbrauchs und deren Angehörige	0800 2255530
Land Brandenburg	
Pro Familia Brandenburg	03381 211720
Anti-Gewalt- und Deeskalationstraining	0331 9676251
Anlaufstellen bei Flüchtlingsfragen	
Ausländerbehörde	03391 688-3618
Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (ESTAruppin e.V)	0151 16688059
Migrationssozialarbeit Fachberatungsdienst für Landkreis OPR	Neuruppin: 03391 51000-38 oder -39 Neustadt/Dosse: 0151 43128681 Wittstock: 03394 4007481
Jugendmigrationsdienst	Kyritz: 0172 3248391

Verhaltens-Ampel: GRÜN

Dieses Verhalten ist richtig.

Dieses Verhalten gefällt nicht immer allen.

Alle Mitarbeitenden und alle Beschäftigten in der Werkstatt haben das Recht, Fragen zu stellen, Antworten zu erhalten und die eigene Meinung zu sagen.

Respektvoller Umgang ist wichtig.

„Der Ton macht die Musik.“



1.	Arbeits-Aufträge: Die Gruppen-Leitung erklärt mir jeden Arbeits-Auftrag. Der Gruppen-Leitung nimmt sich dafür Zeit. Ich bin bereit, Arbeiten zu machen, die mir nicht gefallen. Oder die nicht in meinen Arbeits-Bereich gehören.
2.	Pünktlich sein: Ich komme pünktlich in die Werkstatt. Wenn ich mich verspäte, muss ich den Grund nennen.
3.	Regeln einhalten: Ich halte mich an die Regeln in der Werkstatt. Zum Beispiel an die Werkstatt-Ordnung und das Hygiene-Konzept. Wenn ich die Werkstatt-Regeln nicht beachte, gibt es ein Gespräch. Wenn das Gespräch nicht erfolgreich ist, kann ich nach Hause geschickt werden.
4.	Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz: Ich halte Regeln zum Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz ein. Zum Beispiel: Ich rauche nur an den Raucher-Plätzen; ich trage immer die richtige Arbeits-Kleidung.
5.	Fehler machen: Jeder Mensch kann Fehler machen. Über Fehler können wir reden. Das hilft, es danach besser zu machen.
6.	Umgang mit Kritik: Ich kritisiere die Sache, nicht die Person. Ich kritisiere in ruhigem Ton. Ich kritisiere nur, wenn keine Zuhörer dabei sind.
7.	Gespräche über Beschäftigte: Gespräche zwischen Mitarbeitenden in der Werkstatt und Eltern, Mitarbeitenden in den Wohn-Einrichtungen und gesetzlichen Vertretungen sind gut und wichtig. Zum Beispiel Helfer-Konferenzen
8.	Urlaub und Termine: Ich darf an Urlaube und Termine erinnert werden, wenn ich diese vergesse.
9.	Die Frage: „ Wie geht es Dir “? kann gestellt werden. Die Frage muss aber nicht beantwortet werden, weil die Frage privat ist.

Verhaltens-Ampel: GELB

Die Ampel gilt für alle Mitarbeitenden und für alle Beschäftigten.

Dieses Verhalten ist nicht in Ordnung für die Zusammenarbeit miteinander.

Alle haben das Recht, Dinge zu klären.

Respektvoller Umgang ist wichtig.

„Der Ton macht die Musik.“



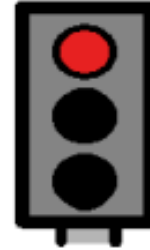
1.	Vertrauens-Bruch: Ich verrate keine Geheimnisse, außer es ist eine Straf-Tat.
2.	De-Motivieren: Ich sage nie: Das kannst Du sowieso nicht! Oder Sie können das sowieso nicht!
3.	Auslachen und Blamieren: Ich lache niemanden aus. Ich stelle niemanden bloß.
4.	Respektlos sein: Ich verhalte mich Anderen gegenüber respektvoll und achte ihr Eigentum.
5.	Grenzen von Anderen übertreten: Ich höre auf, wenn Andere Stopp sagen oder Stopp zeigen.
6.	Überfordern: Ich unterstütze, wenn jemand eine Aufgabe nicht alleine lösen kann.
7.	Privatsphäre nicht beachten: Ich störe niemanden auf der Toilette und in Umkleide-Räumen.
8.	Macht-Missbrauch: Ich missbrauche nicht meine Rechte und Pflichten.
9.	Schlechter Umgangston: Ich spreche mit anderen respektvoll und kommandiere nicht herum.
10.	Regeln nicht einhalten: Ich halte Absprachen und Regeln ein. Ich informiere andere über Absprachen und Regeln.

Verhaltens-Ampel: ROT

Dieses Verhalten ist immer falsch.

Für dieses Verhalten können Mitarbeitende und Beschäftigte angezeigt und bestraft werden.

Alle haben das Recht auf Schutz und Sicherheit in der Werkstatt.



1.	Körperliche Gewalt: Ich tue niemandem weh. Ich verletze niemanden.
2.	Verbale Gewalt (Gewalt mit Worten): Ich bedrohe und beleidige andere nicht.
3.	Mobbing (jemanden immer wieder schlecht behandeln): Ich behandle niemanden schlecht und grenze niemanden aus.
4.	Cyber-Mobbing (jemanden im Internet und über das Handy immer wieder schlecht behandeln): Ich schreibe über niemanden schlecht und verschicke keine blöden Fotos und Videos von anderen.
5.	Freiheits-Beraubung: Ich sperre niemanden ein.
6.	Erpressung: Ich zwinge niemanden, mir Geld, Süßigkeiten, Zigaretten oder andere Sachen zu geben.
7.	Schweige-Pflicht brechen: Ich sage keine vertraulichen Dinge über andere weiter.
8.	Sexueller Missbrauch oder Belästigung: Ich mache keine blöden Bemerkungen über den Körper von anderen. Ich fasse niemanden an, wenn er oder sie das nicht wollen. Ich zwinge niemanden zum Sex.
9.	Sach-Beschädigung: Ich mache in der Werkstatt nichts mit Absicht kaputt.

Risikoanalyse

Standort: _____

Durchgeführt von: _____

Datum: _____



Risikobereich	Welche Risiken sehen Sie?	Wie können Sie das Risiko vermindern?
Räumliche Situation (z. B. Orte, in denen es keine Zeugen gibt)		
Personengruppen (potenzielle Tatpersonen, z.B. Mitarbeitende, Externe Dienstleister)		
Behinderungsbedingte / personenbedingte Risiken (z. B. besonders gefährdete Klientel)		
Situation / Kontext / Zeiten (z. B. Situationen, die besonders leicht ausgenutzt werden wegen hoher Abhängigkeit)		
Beziehungen (z. B. Nähe-Distanz, Machtverhältnisse, Abhängigkeitsverhältnisse)		
Sprache / Denkmuster / Umgang (z. B. sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen, Grenzverletzungen)		
Selbstbestimmung und Empowerment (z. B. Förderung von Selbstbestimmung, Teilhabe, Empowerment in der Einrichtung)		

Risikoanalyse



Standort: _____

Durchgeführt von: _____

Datum: _____

Risikobereich	Welche Risiken sehen Sie?	Wie können Sie das Risiko vermindern?
Abläufe und Entscheidungsstrukturen (z. B. Transparenz von Regeln und Absprachen, Hierarchien und Machtgefälle)		
Beschwerdewege (z. B. Sind diese bekannt? Zugang, Abhängigkeit von Betreuungspersonen)		
Haltung (Team / Einrichtung / Träger) (z. B.: Fehlerkultur, Offenheit, Kommunikation)		
Personal (z. B. Einstellungsverfahren, Führungszeugnis, Einarbeitung, Fortbildung, Supervision, Transparenz, Austausch)		
Weitere Aspekte - - -		



Selbstverpflichtungserklärung

Die Mitarbeitenden der Stephanus gGmbH Werkstätten Ostprignitz-Ruppin (OPR) verpflichten sich, in Fragen der Gewaltprävention, im Umgang mit Gewalt und mit sexueller Ausbeutung:

- das Gewaltschutzkonzept der Stephanus gGmbH OPR anzuerkennen
- die Vorgehensweise bei Verdacht oder Kenntnis von Gewalthandlungen zu kennen und entsprechend zu handeln,
- Schulungen zum angemessenen Umgang mit Gewalt zu nutzen,
- die im Leitbild verankerten Ziele und Ideale im Sinne der Selbstverpflichtung umzusetzen,
- die Abläufe zur Bearbeitung von Gewaltfragen zu kennen und anzuwenden,
- im Sinne der betroffenen Menschen zu handeln und die Probleme und Fragestellungen, je nach Art eines Vorfalls, nachvollziehbar zu bearbeiten.
- gesetzliche und vertragliche Schweigepflichten und Datenschutzvorschriften einzuhalten sowie die Vertraulichkeit zu wahren zum Schutz der Betroffenen, der Mitarbeiter/-innen und der Einrichtung.

Diese Selbstverpflichtung ist, wird regelmäßig nach fünf Jahren erneuert.

Datum:	
Name in Druckbuchstaben:	
Unterschrift:	



Tätigkeitsbeschreibung der Mitarbeitenden der Anlaufstelle bei Gewalterleben

Die Anlaufstelle bei Gewalterleben ist eine Säule der Gewaltprävention und bietet ein niedrigschwelliges Gesprächsangebot an für alle, die Gewalt beobachtet oder erlebt haben.

Die Ansprechperson arbeitet nicht allein, sondern ist eingebettet in die Strukturen der Stephanus gGmbH Werkstätten Ostprignitz-Ruppin. Insbesondere stehen ihr der Soziale Dienst sowie die Koordinierungsgruppe Gewaltprävention zur Seite.

Aufgaben:

- Ansprechperson für Beobachtungen von Gewalthandlungen oder Verdachtsmomente
- Meldungen über Beobachtung von Grenzverletzung / Übergriff / strafrechtlich relevante Gewalthandlung entgegennehmen und nächste Schritte einleiten
- Weitergabe der Informationen entsprechend den Handlungsleitfäden¹ unter Achtung des Datenschutzes
- Regelmäßige Teilnahme an Besprechungen der Koordinierungsgruppe Gewaltprävention

Die Ansprechperson trägt darüber hinaus Sorge, dass das Thema gewaltfreie Werkstatt lebendig und sichtbar bleibt, durch Information und Aufklärung ...

... der Beschäftigten über die eigene Tätigkeit und fortlaufend an neue Beschäftigte,

... aller Mitarbeitenden sowie neu eingestellten Mitarbeitern zum Konzept Gewaltprävention,

... über Fortbildungsangebote, Beratungsstellen etc.,

... z. B. über verschiedene Formen der Gewalt.

Anforderungen:

Wichtig ist es, dass sich die Ansprechperson selbst und im Team mit dem Thema Gewalt und ihren Ausprägungen auseinandersetzen möchte.

Die zeitliche Ressource für die Tätigkeit für die Anlaufstelle wird je nach Nutzung der Anlaufstelle unterschiedlich ausfallen.

Die Mitarbeitenden schreiben sich die zusätzlich anfallenden Stunden im AZK gut und erhalten dafür in Absprache mit den Betriebsstättenleitungen einen Arbeitszeitausgleich.

Abgrenzung:

- Die Anlaufstelle bietet kein fortlaufendes Beratungsangebot für Menschen an, die Gewalt erlebt haben.
- Die Anlaufstelle kann den Meldenden / die Meldenden nicht eigenständig vor Gewalt schützen, sie unterstützt diesen Prozess.
- Die Anlaufstelle ersetzt keine psychotherapeutische Behandlung.
- Die Anlaufstelle ist kein Instrument der Personalführung.

¹ Als Handlungsleitfaden bei Sexueller Belästigung ist aufgrund des allgemeinen zugrundeliegenden Gewaltbegriffs auf Hinweise und Broschüren aus anderen Quellen zurückgegriffen werden:
<https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-2409.html>