



Sozialwerk  
**St. Georg**

Gemeinsam. Anders. Stark.

# Schutzkonzept des Sozialwerks St. Georg

Prävention von Gewalt, Missbrauch & Diskriminierung



**A WIE ACHTSAM!**

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,  
persönliche Unterstützung und Begleitung im Sozialwerk St. Georg heißt direkter Kontakt von Mensch zu Mensch: Mann und Frau, Jung und Alt, Menschen mit und ohne Assistenzbedarf begegnen sich, sprechen miteinander, leben und arbeiten zusammen.

Der Umgang miteinander soll getragen sein von den Werten und Einstellungen, für die wir uns einsetzen. Als Teil der Caritas ist das Sozialwerk St. Georg dem christlichen Menschenbild verpflichtet, das unser Leitbild bestimmt und uns Halt und Orientierung gibt: Jeder Mensch ist ein Geschöpf Gottes, mit seiner Einmaligkeit und unveräußerlichen Würde, die es zu achten und zu schützen gilt. Zu einer Ethik der Achtsamkeit gehört entsprechend ein achtsamer Umgang miteinander – und natürlich die Ablehnung jedweder Form von Gewalt.

Doch was bedeutet Achtsamkeit? Ist es eine besondere Sensibilität, getragen von Wahrnehmung und Entschleunigung? Ist es ein wachsamer Blick? Wir denken: beides! Achtsam sein heißt, sich selbst und andere sorgsam zu behandeln und zu beobachten. Jeder einzelne Mensch ist aufgefordert, sich zu fragen:

„Erlebe ich in meinem Umfeld strukturelle Gewalt, die die Entfaltung und Selbstbestimmung des Einzelnen behindert? – Habe ich zuletzt psychische Gewalt wahrgenommen in Form von Beleidigungen oder Demütigungen? – Bin ich vielleicht sogar Zeuge tätlicher Gewalt geworden wie Schütteln, Stoßen oder Schlagen? – Oder habe ich von einem Fall von sexualisierter Gewalt gehört, in der denkbaren Spannbreite von vermeintlich „harmlosen“ Anzüglichkeiten bis hin zu sexuellem Missbrauch?“

Im Jahr 2012 haben wir uns mit einer Fachtagung zum Thema sexualisierte Gewalt und der Veröffentlichung entsprechender eigener Leitlinien hierzu aus eigenem Impuls auf den Weg gemacht, „den Anfängen zu wehren“, zum Schutz aller im Sozialwerk lebenden Menschen.

Es folgten umfangreiche strukturelle wie konzeptionelle Maßnahmen zur Prävention.

2015 haben wir schließlich unseren Aufruf „A wie achtsam! – Gemeinsam gegen Gewalt“ veröffentlicht, zu dem sich Klienten, Mitarbeitende und Führungskräfte online mit Foto bekennen können ([www.a-wie-achtsam.de](http://www.a-wie-achtsam.de)).

Das vorliegende Schutzkonzept geht noch einmal darüber hinaus. Es bündelt, ordnet ein und behandelt nunmehr jegliche denkbare Form von Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung bzw. den Umgang damit. Das Konzept entfaltet seine Wirkung dabei auf verschiedenen Ebenen:

- Formal erfüllen wir hiermit die Anforderungen der Präventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz und des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) sowie anderer Rechtsnormen.
- Kulturell ist das Konzept ein Beitrag zur Achtsamkeitsdebatte und eine Richtschnur zur Prävention: Es ist Leitungsthema und liegt gleichwohl auch in der individuellen Verantwortung jedes Einzelnen. Gleichzeitig dient die Prävention der Steigerung der Qualität des Lebens der Menschen mit Assistenzbedarf und der Förderung der Qualität der Arbeit der Mitarbeitenden. Wir verankern dieses Ziel zum Beispiel dadurch, dass wir seit 2014 Präventionsschulungen für alle Mitarbeitenden durchführen.

- Strukturell benennt das Sozialwerk St. Georg unternehmensweit Präventionsberater und schult sie umfassend. Das trägt bereits Früchte: Das bewusste und geschulte Überprüfen von Situationen führt zu gesteigerter Transparenz, höherer Verbindlichkeit und größerer Handlungssicherheit für jeden Einzelnen.

## Der Schutz jedes Menschen ist dabei unser oberstes Ziel!

Auch künftig wollen wir uns im Sozialwerk St. Georg dafür einsetzen, GEMEINSAM Gewalt zu verhindern, ANDERS zu sein, nicht zu diskriminieren, und STARK zu sein oder zu werden gegen Missbrauch.

Gelsenkirchen, im September 2016

Der Vorstand



Wolfgang Meyer



Gitta Bernshausen

# Inhalt

<b>Vorwort des Vorstandes</b> .....	<b>Seite 2</b>
<b>Leitgedanken</b> .....	<b>Seite 6</b>
<b>Bei uns nicht? – Hilfen zur Risikoanalyse</b> .....	<b>Seite 8</b>
Arbeitshilfe Risikoanalyse .....	Seite 9
<b>Neue Menschen im Sozialwerk – herzlich willkommen!</b> .....	<b>Seite 12</b>
<b>Bildung, Aufklärung, Personalentwicklung</b> .....	<b>Seite 13</b>
<b>Im Falle eines Falles</b> .....	<b>Seite 15</b>
Grundsätzlich gilt: .....	Seite 15
Sofortige Maßnahmen .....	Seite 16
Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden und anderer Behörden .....	Seite 17
Ausnahmen vom Grundsatz, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten .....	Seite 18
Kindeswohlgefährdung .....	Seite 19
Datenschutz .....	Seite 20
<b>A wie achtsam! – Verhaltenskodex</b> .....	<b>Seite 21</b>
Verhaltenskodex .....	Seite 22
<b>A wie achtsam! – Verständliche Sprache</b> .....	<b>Seite 26</b>
Verhaltenskodex – Verständliche Sprache .....	Seite 27
<b>Beschwerde- und Unterstützungswege</b> .....	<b>Seite 30</b>

<b>Prävention vor Ort</b> .....	<b>Seite 31</b>
Präventionsberatung .....	Seite 31
Kinderschutzfachkräfte .....	Seite 32
<b>Über den Tellerrand</b> .....	<b>Seite 32</b>
<b>Was war, bleibt nicht ungesagt</b> .....	<b>Seite 33</b>
<b>Nicht allein gelassen</b> .....	<b>Seite 33</b>
<b>Anhang 1: Positionspapier Sexualität des Sozialwerks St. Georg</b> .....	<b>Seite 35</b>
<b>Anhang 2: Handreichung: Rechtliche und inhaltliche Aspekte zur Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen im Sozialwerk St. Georg</b> .....	<b>Seite 42</b>
<b>Anhang 3: Kurzer Leitfaden: Was tun in Missbrauchs- oder Gewaltfällen?</b> .....	<b>Seite 50</b>

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird, sofern es keine neutrale Bezeichnung gibt, auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachform verzichtet.

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

# Leitgedanken

## Physische wie psychische Gewalt, sexueller Missbrauch, Willkür und Diskriminierung haben im Sozialwerk St. Georg keinen Platz!

Das vorliegende Schutzkonzept trägt dieser Haltung Rechnung und entspricht damit den Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention, der Präventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz sowie des Wohn- und Teilhabegesetzes.

Konzepte zum Umgang mit Gewalt bestehen seit vielen Jahren in den verschiedenen Diensten und Einrichtungen des Sozialwerks. Mit Veröffentlichung der Leitlinien zur Prävention sexualisierter Gewalt im Jahr 2012 gab das Sozialwerk dem Thema darüber hinaus einen konzernweit gültigen Rahmen.

Die verschiedenen Erfahrungen in der Aufdeckung und Aufarbeitung von Gewalt- und Missbrauchssituationen, die breiten Achtsamkeitsdebatten in den Schulungen zur Prävention und nicht zuletzt die intensive Beteiligung von

Mitarbeitenden und Klienten zu Grundfragen von Verhalten und Kultur sind in die Erstellung des Schutzkonzeptes eingeflossen.

Das Schutzkonzept ist daher kein theoretisches Konstrukt. Die Basis aller Formulierungen ist das Leitbild des Sozialwerks St. Georg.

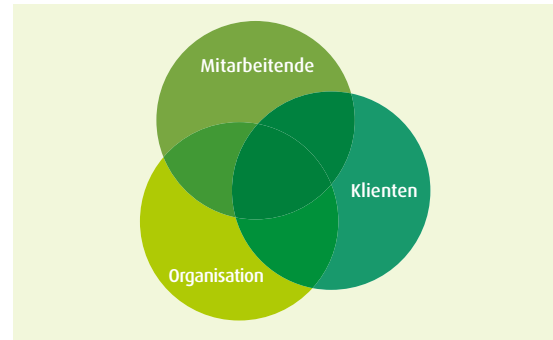
Gewaltprävention und der Umgang mit geschehener Gewalt erfordern eine entschiedene Haltung. Mit der deutlichen Positionierung der Unternehmensführung, durch das Schaffen eines entsprechenden Rahmens und unter der Vorgabe, dass Schutz und Vorbeugung Leitungsaufgabe sind und sie damit als Querschnittsthemen in allen Entscheidungen mitgedacht werden müssen, ist eine erfolgreiche Präventionsarbeit möglich.

Ebenso elementar ist, dass der Gedanke der Gewaltvermeidung auch auf breiter Ebene – bei den Akteuren vor Ort – als selbstverständlicher Teil des Handelns angesehen wird. Dies erfordert die Bereitschaft zur Selbstkritik und eine andauernde Reflexion des eigenen Tuns.

### Prävention wendet sich gegen:



### Prävention richtet ihren Blick auf:



Gewaltprävention gelingt dann, wenn sie alle Menschen in den Blick nimmt. Das Schutzkonzept richtet sich daher an alle Menschen im Sozialwerk St. Georg und ist für alle gleichermaßen gültig.

Betrachtet werden alle Arten von Gewalt. Ihrem engen systemischen Zusammenhang ist dabei besondere Aufmerksamkeit gewidmet: Eines führt zum anderen – das Eine kann nicht ohne das Andere verstanden werden.

Erfolgreiche Prävention schützt in erster Linie die Menschen. Ihr kommt darüber hinaus eine strategische Bedeutung zu: transparente und verbindliche Verfahren und ein sorgsamer Umgang mit den Menschen haben nicht nur im „Falle des Falles“ eine gute Außenwirkung.

Gewaltprävention hat immer auch einen Aspekt der sozialen Verantwortlichkeit und setzt einen gesellschaftlichen Kontrapunkt. Dies trifft insbesondere in einer Zeit zu, in der Terror und Krieg, rechte Gewalt und Hetze, Armut und Flucht das allgemeine Klima prägen. Auch hier gilt es, sich klar zu positionieren und ernsthaft bestrebt zu sein, es anders und besser machen zu wollen.

Neben verbindlichen Verfahren und Regelungen, dem für alle Menschen im Sozialwerk St. Georg gültigen Verhaltenskodex und der Darstellung der grundlegenden Strukturmerkmale der Präventionsarbeit enthält dieses Schutzkonzept eine Arbeitshilfe zur Risikoanalyse. Diese soll die Einschätzung von Gefahren erleichtern und Abhilfe ermöglichen. Sie dient aber auch dazu,

die Gespräche in den Teams und mit Klienten immer wieder zu bereichern und die kritische Selbstreflexion anzuregen.

Zielsetzung ist, die Diskussionen der letzten Jahre weiter zu führen, eine Kultur der Achtsamkeit weiter zu fördern und immer wieder neu zu beleben!

Leitungskräfte wie Mitarbeitende sind gehalten, die Inhalte des Schutzkonzeptes bezogen auf ihr tägliches Handeln und ihre Dienstleistungen zu reflektieren und zu diskutieren, wie sie die einzelnen Inhalte umsetzen werden. Klienten sind an diesen Diskussionen weitgehend zu beteiligen.

Ergänzt wird das Schutzkonzept durch zwei Grundsatzpapiere: das Positionspapier **Sexualität** sowie die **Handreichung zur Vermeidung Freiheitsentziehender Maßnahmen**.

Viele Menschen aus den Reihen des Sozialwerks waren in unterschiedlichen Arbeitsgruppen an der Erstellung des Schutzkonzeptes beteiligt. Ihnen sei ausdrücklich ein Dank für ihr Engagement ausgesprochen.

**Dieses Schutzkonzept wird regelmäßig auf eventuell notwendige Veränderungen hin überprüft. Zeitpunkt der nächsten Überprüfung ist Sommer 2018. Anschließende Überprüfungen finden alle drei Jahre statt. Das Schutzkonzept löst ab dem Zeitpunkt seiner Veröffentlichung die bis dato geltenden Leitlinien zur Prävention sexualisierter Gewalt ab.**

# Bei uns nicht? – Hilfen zur Risikoanalyse

Verantwortlich handeln bedeutet Antwort geben, warum etwas in dieser oder jener Situation getan oder unterlassen wurde. Spätestens nach einem Vorfall fragen sich die Verantwortlichen, was sie hätten tun können, um diesen zu vermeiden. In straf- oder arbeitsrechtlichen Belangen werden sie möglicherweise auch zur Rechenschaft gezogen.

Sinnvoll ist es daher, im Vorfeld und ohne Anlass, den eigenen Verantwortungsbereich einer Risikoanalyse zu unterziehen. Dabei geht es nicht um Misstrauen, sondern um **Vorbeugung!**

Nachfolgende Arbeitshilfe erleichtert das Vorgehen. Sie soll dazu dienen, das Thema Prävention im eigenen Bereich zu stärken und gemeinsam mit den Teams vor Ort die Risiken zu reflektieren und für Abhilfe zu sorgen.

Sie kann ebenfalls Bestandteil der jährlichen Mitarbeitergespräche sein und damit auf das individuelle Bewusstsein einwirken.

Risikoanalysen sind regelmäßig und wiederkehrend durchzuführen (spätestens alle zwei Jahre, immer jedoch nach einem besonderen Vorkommnis!). Ihre Durchführung wird im Rahmen der Qualitätsprüfungen auditiert.

Es ist möglich und erwünscht, die Klientenbeiräte oder vergleichbare Mitwirkungsgruppen in den Prozess einzubeziehen.

*1 Definitionen eines besonderen Vorkommnisses sind dem entsprechenden Formular zu entnehmen.*



## Arbeitshilfe Risikoanalyse


### Strukturmerkmale:

 In welchen Bereichen bestehen in Ihrem Verantwortungsbereich besondere Abhängigkeitsverhältnisse?


 Gibt es Möglichkeiten zu willkürlicher Machtausübung?  
Welche besonders sensiblen Momente können ausgenutzt werden?

 Gibt es Regelungen für die Gestaltung von 1:1-Kontakten?

 Wie wird die Einhaltung dieser Regeln kontrolliert? Wer wird darüber informiert?


 Gibt es spezifische bauliche Begebenheiten, die Missbrauch und Gewalt begünstigen?

- Gibt es räumliche Gegebenheiten, die es Tätern erleichtern, Missbrauch auszuüben, oder solche, die problematisch für die Entstehung von Gewaltsituationen sind?
- Ist es räumlich leicht möglich, sich aus Gewaltsituationen zu entfernen?

 Für welche Bereiche haben Sie transparente und verbindliche Entscheidungswege?  
Für welche Bereiche gilt dies nicht?

 Wird in Ihrem Verantwortungsbereich grundsätzlich angeklopft, bevor ein Zimmer betreten wird?  
Wird auf eine Reaktion gewartet?

 Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert?  
Ist dies allen (Mitarbeitenden wie Klienten) bekannt?

 Sind die Kommunikationswege in Ihrem Verantwortungsbereich transparent?  
Wie manipulierbar ist die Kommunikation?

 Wie lassen sich Entscheidungen umgehen?

 Wie gehen Sie mit Beschwerden von Klienten und Mitarbeitenden um?

 Sind die Beschwerdewege allen bekannt?

## Bei uns nicht? – Hilfen zur Risikoanalyse

### Kultur:

Wie ist die Kommunikationskultur im Team?  
Wie ist die Kommunikationskultur von Leitung / Team?



Gibt es eine Fehlerkultur?  
Wie werden Fehler bewertet und bearbeitet?



Wie hoch ist die Entscheidungsmacht der Mitarbeitenden?



Wie hoch ist die Entscheidungsmacht der Klienten?



Werden Klienten grundsätzlich gesiezt?



Welches Wahlrecht haben Klienten bezüglich der persönlichen Assistenz und / oder Pflege?



Welche sprachlichen Ausdrücke werden nicht toleriert? Ist dies allen bekannt?



Gibt es eine klare Haltung zum Thema „private Beziehungen“  
(a) zu Klienten,  
(b) unter Mitarbeitenden?



Ist Sexualität ein Thema in Teamsitzungen?



Wie ist die Haltung Ihrer Mitarbeitenden zum Thema Sexualität?



Wird Nacktsein im öffentlichen Raum hingenommen?



Wie viel Privatsphäre steht den Klienten zu?



Welche Methoden der Nachsorge setzen Sie ein?



### Personalverantwortung:

Ist das Thema Prävention Teil der Bewerbungsgespräche, die Sie führen?  
Wie sprechen Sie das Thema an?



Haben Ihre Mitarbeitenden Möglichkeiten zu regelmäßiger Supervision?



Sind Ihre Mitarbeitenden ausreichend für ihre Tätigkeit qualifiziert bzw.  
bilden sie sich regelmäßig angemessen weiter?



Sind Rollen, Entscheidungskompetenzen und Verantwortlichkeiten von Leitung und  
Mitarbeitenden klar?  
Sind diese Dinge bei Mitarbeitenden wie Klienten bekannt?



Wie und wo sind diese Prozesse dokumentiert?



### Täterperspektive:

Wäre Ihre Einrichtung/Ihr Dienst ein möglicherweise attraktives Feld für einen Täter? Warum?



### Prävention:

Gibt es bereits erfolgreich durchgeführte präventive Maßnahmen?



An welchen Stellen haben Sie Handlungsbedarf?



Was wollen / müssen Sie (konkret) tun?



# Neue Menschen im Sozialwerk – herzlich willkommen!

Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass Menschen, die sich für eine Arbeit im Sozialwerk St. Georg bewerben oder ein Unterstützungsangebot des Sozialwerks in Anspruch nehmen möchten, dies mit guter Absicht und einer entsprechenden Grundhaltung tun.

Alle Menschen sollen von Beginn an wissen, was sie von uns erwarten können. Sie sollen erfahren, was uns wichtig ist, welche Werte und welche Haltung uns leiten.

Wir wissen auch, dass es Menschen gibt, die sich gezielt soziale Arbeitsfelder und Gruppen aussuchen, um in ihnen willkürliche Macht, Gewalt und Missbrauch auszuüben. Diesen Menschen sei von Anfang an gesagt:

## Das dulden wir nicht!

Leitungskräfte haben dies in allen Bewerbungs- und Aufnahmegesprächen zu thematisieren. Alle hierzu relevanten Dokumente werden auch in verständlicher Sprache<sup>2</sup> zur Verfügung gestellt.

Um dem Schutz aller Menschen im Sozialwerk St. Georg Rechnung zu tragen, ist für alle die Unterschrift und die Einhaltung des Verhaltenskodex<sup>3</sup> verbindlich. Dies geschieht bereits im Einstellungs- bzw. im Aufnahmeprozess.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden ist die persönliche Eignung sicherzustellen.<sup>4</sup> Hierzu werden aktuell entsprechende Betriebsvereinbarungen verhandelt<sup>5</sup>. Zielsetzung ist, dass Mitarbeitende – abhängig von der spezifischen Rechtslage – bei Neueinstellungen sowohl ein (erweitertes) polizeiliches Führungszeugnis vorlegen als auch eine Selbstauskunft darüber abgeben, dass aktuell nicht gegen sie oder ihn ermittelt wird. Letzteres gilt auch für die Aufnahme neuer Klienten. Dies bezieht sich ausschließlich auf Straftaten, die für den angestrebten Lebensbereich oder die Tätigkeit relevant sind (einschlägig).

## Diese Maßnahmen dienen dem Schutz aller!

Klienten:

„Wir wünschen uns, sicher und geschützt zu sein.“

Mitarbeitende:

„Wir wünschen uns einen transparent und verantwortlich handelnden Arbeitgeber.“

„Wir wünschen uns einen vertrauensvollen und geschützten Rahmen.“

Organisation:

„Wir wünschen uns ein achtsames Klima.“

„Wir stellen sicher, dass geltendes Recht umgesetzt wird.“

<sup>2</sup> Orientiert an den Regelungen und der Grammatik der Leichten Sprache

<sup>3</sup> Vgl. Kap. „A wie achtsam“

<sup>4</sup> Vgl. §§ 4, 8 WTG, § 72 SGB VIII

<sup>5</sup> Stand: 30.06.16

# Bildung, Aufklärung, Personalentwicklung

Den besten Schutz vor Missbrauch und Gewalt bieten aufgeklärte und starke Menschen!

Personalentwicklung, Bildung und Aufklärung sind daher zur Prävention von Gewalt und Missbrauch besondere Aufmerksamkeit zu widmen.


Hierzu bietet das Sozialwerk St. Georg verschiedene Möglichkeiten: Neben Fortbildungsangeboten zur fachlichen Weiterbildung und zur Auseinandersetzung mit Fragen der beruflichen Rolle (z. B. zum Spannungsfeld von Fürsorge und Selbstbestimmung, Umgang mit Nähe und Distanz) finden Maßnahmen zur strategischen Personalentwicklung statt (z. B. interne Qualifikationsreihen). Hinzu kommen inklusive Bildungsangebote mit der Zielsetzung der Verbreitung des Empowerment-Ansatzes.

Maßnahmen zur strategischen Personalentwicklung werden über das Referat bilden & entwickeln organisiert. Die Zuständigkeit für das Fortbildungsmanagement liegt bei den Leitungskräften und ist in den Personalprozessen<sup>6</sup> geregelt.

Präventionsberater sind dazu qualifiziert, unter Berücksichtigung des **Positionspapiers Sexualität**<sup>7</sup> Sexualaufklärung in den Einrichtungen und Diensten vor Ort anzubieten. Hierzu können auch externe Beratungspersonen hinzugezogen werden.


Seit August 2014 nehmen alle Mitarbeitenden an den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt teil. Für neue Mitarbeitende ist die Teilnahme an einer zweitägigen Präventionsschulung verbindlich.

## Klienten:




„Wir wünschen uns, dass Gewalt schon frühzeitig erkannt und dadurch verhindert werden kann.“

## Mitarbeitende:



„Wir wünschen uns Zeit und Raum zur Stärkung unserer Kompetenzen im Umgang mit Gewalt.“

## Organisation:



„Wir wollen qualifizierte und achtsam handelnde Mitarbeitende.“

<sup>6</sup> Stand: 13.05.16: Verfahrensanweisung zur Fort- und Weiterbildung  
<sup>7</sup> Anhang 1 zum Schutzkonzept: Positionspapier Sexualität

## Bildung, Aufklärung, Personalentwicklung

Präventionsorientierte Bildungsmaßnahmen des Referats bilden & entwickeln, die sich ausschließlich an Klienten richten, sind vorgesehen. Weitere Angebote machen z. B. das Bildungsatelier WissensWert oder die regionalen Wohnschulen.

Zur Professionalisierung des Verhaltens in Gewaltsituationen ging das Sozialwerk St. Georg e. V. eine Kooperation mit dem britischen Entwicklerteam des Low Arousal-Ansatzes und der Methode Studio III ein. Der vor allem auf Selbstreflexion und Deeskalation hin ausgerichtete Ansatz korrespondiert in besonderer Weise mit der Grundhaltung und dem würde- und entwicklungsachtenden Menschenbild des Sozialwerks. Ziel ist es, den Ansatz flächendeckend einzuführen.

Um in Grenzfragen, schwierigen Situationen und bei ethischen Dilemmata verantwortlich agieren zu können, ist die Methode der ethischen Fallberatung in der Klärungsphase das geeignete Mittel. Insbesondere die Teilhabebegleitungen und vielfach auch Fachleitungen sind qualifiziert, ethische Fallberatungen zu moderieren.

Das Referat bilden & entwickeln ist für die Qualitätssicherung der Präventionsarbeit verantwortlich. Dazu zählen sowohl die Qualifizierung der Präventionsberater als auch das Angebot von Fortbildungen und regelmäßigen Austauschtreffen für Berater und Kinderschutzfachkräfte.

Allen präventiven Bemühungen zum Trotz sind Übergriffigkeiten und Gewalt nicht immer zu verhindern. Im Falle eines Falles gilt es, der Situation gleichermaßen besonnen wie entschieden und systematisch zu begegnen. Dabei sind alle Maßnahmen sensibel, achtsam, verantwortungsvoll und im Rahmen des geltenden Rechts zu gestalten.

Die einzelnen Prozessschritte sowie die einzuhaltende Meldekette werden, ergänzend zu den in diesem Kapitel formulierten Handlungsanforderungen, in der Prozessbeschreibung „Handeln bei Gewalt und Missbrauch“ dargelegt.

Dieser Prozess gilt für **alle Situationen** und für **alle Betroffenen gleichermaßen** und wird **nicht** durch eine situative Bewertung oder Einschätzung durch die Akteure vor Ort abgelöst. Zielsetzung ist es, geschlossene Systeme, die eine objektive Bewertung von vornherein unmöglich machen, zu vermeiden. Hingegen wird eine betroffenengerechte und faire Begleitung und Aufarbeitung angestrebt.

Bei der Analyse der Gewaltsituation ist ihrer Entstehung immer besondere Aufmerksamkeit zu widmen: Handelt es sich beispielsweise um Auswirkungen struktureller Gewalt oder um krankheitsbedingte Impulsdurchbrüche? In die Bewertung fließen die Grenzen der individuellen Zumutbarkeit ein.


## Grundsätzlich gilt:

Jedem Hinweis auf gewaltsames Verhalten wird nachgegangen und jeder Verdacht aufgeklärt! Im Prozess der Aufklärung sind größtmögliche Sorgfalt und Diskretion geboten. Dieser Prozess obliegt den verantwortlichen Leitungskräften.

Alle ergriffenen Maßnahmen sind nachvollziehbar und sorgfältig dokumentiert.


**Jedes** Gespräch hat in einer Würde achtenden Atmosphäre stattzufinden!

Klienten:




„Wir wünschen uns gleiche Regeln für alle und einen fairen Umgang.“

Mitarbeitende:



„Wir wünschen uns transparente und verbindliche Verfahren und Handlungssicherheit!“

Organisation:



„Wir wenden uns mit aller Entschiedenheit gegen jegliche Form von Gewalt.“

## Im Falle eines Falles

**Generell gilt: Alle Maßnahmen sind mit der Zielperspektive des Schutzes der betroffenen Personen zu gestalten und durchzuführen!**

Zu Beginn des Aufklärungsprozesses sind keine Vermutungen über Wahrheitsgehalt oder Wahrscheinlichkeit der Anschuldigungen zu treffen.

Manchmal erweisen sich die geäußerten Vermutungen, Vorwürfe oder Verdachtsmomente als haltlos und der Schaden für aufgebaute Vertrauensverhältnisse, aber auch für den Ruf der beteiligten Personen kann kaum wieder rückgängig gemacht werden. Dies gilt für Mitarbeitende wie Klienten gleichermaßen!

**Mitarbeitende**, die Kenntnis über mögliche Fälle von Gewalt haben oder erhalten, müssen unverzüglich ihre zuständigen Leitungskräfte über die Verdachtsmomente informieren.

**Klienten** werden nachdrücklich um die Weitergabe ihrer Wahrnehmungen oder Beobachtungen gebeten. Weitergeleitet wird die Meldung unverzüglich telefonisch und / oder unter der Nutzung des Formulars „Besonderes Vorkommnis“ an die Leitung des Unternehmensbereiches / Geschäftsführung. Zugleich wird die Präventionsbeauftragte informiert.

Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass Vertreter der Leitungsebene selbst verstrickt sind, ergehen die Anhaltspunkte an die nächsthöhere Lei-

tungsebene oder unmittelbar an den Vorstand sowie an die Präventionsbeauftragte.

Stoßen **Teilhabebegleitungen** im Rahmen ihrer Tätigkeit auf Verdachtsmomente oder Ungereimtheiten oder trägt ihnen ein Klient eine Anschuldigung zu, informieren sie umgehend ihre Leitungskraft. Die Leitung Teilhabebegleitung informiert unverzüglich die verantwortliche Einrichtungsleitung sowie die Unternehmensbereichsleitung / Geschäftsführung und die Präventionsbeauftragte.

**Hinweisgeber auf Gewalt dürfen aufgrund ihres Hinweises keine Nachteile erleiden!**

Die Präventionsbeauftragte begleitet und unterstützt die verantwortliche Leitungskraft im Aufklärungsprozess. Der Präventionsbeauftragten obliegt zudem das Prozesscontrolling. Die Präventionsbeauftragte ist unmittelbar dem Vorstand berichtspflichtig.

Stellt sich im Verlaufe des Aufklärungsprozesses heraus, dass die Anschuldigungen haltlos sind, ist die beschuldigte Person unbedingt zu entlasten.

### Sofortige Maßnahmen

Für die betroffenen Personen ist es nach einem (auch vermeintlichen) Übergriff eine **Zumutung**, weiter zusammen leben oder arbeiten zu müssen.



Als **Sofortmaßnahme** ist daher eine **Trennung** von beschuldigender und beschuldigter Person vorzunehmen. Hierzu sollten im gebotenen Rahmen alle organisatorischen wie arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden. Dabei ist immer sicherzustellen, dass den Betroffenen eine entsprechende Beratung und **Interessenvertretung** an die Seite gestellt wird. Der Aufklärungsprozess ist im Sinne der Betroffenen sorgfältig und zügig einzuleiten und zu gestalten.

### Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden und anderer Behörden

Grundsätzlich gilt die Haltung: Zu einer klaren Positionierung gegen Gewalt gehört im Falle eines Falles die **Strafanzeige!** Ermittlungen sind zudem eine hoheitliche Angelegenheit, die ausschließlich den zuständigen Behörden<sup>8</sup> obliegt!

Mögliche **Eigeninteressen** der Einrichtung sind **kein Grund**, auf eine Anzeige zu verzichten. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung haben könnten. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer zu unterzeichnen ist. Von Seiten der beratenden Mitarbeitenden muss in der Begleitung eines Opfers immer die Möglichkeit einer Anzeige

benannt werden und es darf keinesfalls auf einen Verzicht hierauf hingewirkt werden.

Wichtig zu unterscheiden ist: Eine Strafanzeige kann jeder erstatten! Besonderes Gewicht bekommt die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens erfahrungsgemäß dann, wenn darüber hinaus ein Strafantrag gestellt wird. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Anzeigen immer beim zuständigen, spezialisierten Kriminalkommissariat erstattet werden sollten und nicht bei der Polizeiwache „um die Ecke“.

Weiterhin sind bei erwachsenen Klienten ggf. die zuständige Heimaufsichtsbehörde und bei Kindern und Jugendlichen das Jugendamt zu informieren. Die Behörden sind über die Einschaltung der übrigen Behörden zu informieren, damit diese ihre Handlungen untereinander koordinieren können.

Der Grundsatz, dass die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind, bedeutet jedoch nicht, dass sämtliche Informationen über Verdachtsfälle ohne entsprechende Prüfung / Reflexion weiterzuleiten wären.

Gegenüber Medienvertretern oder der Öffentlichkeit dürfen Erklärungen nur durch autorisierte Personen abgegeben werden. Dies sind im Regelfall der Vorstand und die Leitungen der Unternehmensbereiche / Geschäftsführungen. Zur Auskunft gegenüber den Strafverfolgungs-

<sup>8</sup> Strafverfolgungsbehörden sind Polizei und Staatsanwaltschaft.

## Im Falle eines Falles

behörden bevollmächtigt ist gegebenenfalls zusätzlich die zuständige Einrichtungs- oder Betriebsleitung.

Der betroffenen Einrichtung obliegt die Pflicht zur Plausibilitätskontrolle. Fälle, die mangels tatsächlicher Anhaltspunkte eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden offenkundig sachwidrig erscheinen lassen, sind nicht anzuzeigen.

Opfer, die einen Strafantrag erstatten möchten, sind angemessen in ihrem Vorhaben zu unterstützen und zu begleiten. Ihnen werden zudem externe Beratungsangebote<sup>9</sup> benannt und – wenn sie es wünschen – bei der Kontaktaufnahme unterstützt.

### Ausnahmen vom Grundsatz, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten

Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden kann unter folgenden Voraussetzungen gegebenenfalls unterbleiben:

#### Schutz des Opfers

Wenn und solange die Belastung durch Ermittlungen und ein Strafverfahren eine nicht anders abwendbare unmittelbare Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit des Opfers verursachen kann, insbesondere bei einer Suizidgefahr.

Diese Ausnahmesituation darf nicht von der Einrichtung alleine festgestellt werden. Ein unabhängiger, externer Gutachter muss hier mitberaten. Die begründete Entscheidung ist zu dokumentieren.

#### Entgegenstehender Opferwille

Der einer Strafverfolgung entgegenstehende Wille des Opfers oder der Erziehungsberechtigten ist bei der Entscheidung über die Einschaltung zu berücksichtigen.

Dies **verpflichtet** die Einrichtung jedoch **nicht**, auf diese Maßnahme zu verzichten.

Ein Opfer ist in alters- und situationsgerechter Weise darüber aufzuklären, dass die Weitergabe der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden notwendig ist und dass nur in Ausnahmefällen hiervon abgesehen werden kann. Bei jugendlichen Klienten sind diese Gespräche unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten oder Vormünder zu führen.

Diese Hinzuziehung unterbleibt ausnahmsweise, wenn die Angaben des Opfers eine Verstrickung der Erziehungs- oder Sorgeberechtigten (z. B. in einem sexuellen Missbrauch) befürchten lassen. Besteht eine gesetzliche Betreuung mit entsprechendem Aufgabenkreis (insb. Personensorge und / oder Gesundheitsfürsorge), ist der gesetzli-

<sup>9</sup> Entsprechende rechtliche wie psychosoziale Angebote können bei der Präventionsbeauftragten erfragt werden. Eine Liste von Beratungsstellen ist zudem in den öffentlichen Ordnern, Bereich Prävention, erhältlich.

che Betreuer zu beteiligen, es sei denn, er oder sie ist ebenfalls involviert.

Ein Ziel der Gespräche ist es, Verständnis für die Notwendigkeit der strafrechtlichen Verfolgung des Täters und die Bereitschaft zur Aussage zu wecken, gegebenenfalls auch zu einer eigenen Strafanzeige zu ermutigen. Das Opfer und die Erziehungsberechtigten sind auf die Möglichkeit externer Beratung aufmerksam zu machen.

### Kindeswohlgefährdung

In Fällen vermuteter Kindeswohlgefährdung ist, gemäß den gesetzlichen Vorgaben<sup>10</sup>, unverzüglich eine Kinderschutzkonferenz einzuberufen. **Prozessverantwortlich** ist die **Leitung** des Dienstes/der Einrichtung. Die verantwortliche Leitungskraft nimmt Kontakt zu einer **Kinderschutzfachkraft** auf und sendet ihr im Vorfeld zur Vorbereitung die anonymisierte Dokumentation des Falles zu. Teilnehmende der Kinderschutzkonferenz sind: eine oder mehrere Kinderschutzfachkräfte, die Leitung der Einrich-

tung/ des Dienstes und ggf. die begleitenden Fachkräfte. Zusätzlich können andere Kooperationspartner hinzugezogen werden, die ebenfalls mit dem Kind/Jugendlichen oder seinen Eltern befasst sind.

Im Anschluss an die Kinderschutzkonferenz erstellt die Kinderschutzfachkraft unverzüglich ein **Protokoll**, in welchem – nach Auswertung der Aussagen der Teilnehmenden der Kinderschutzkonferenz und der zugesandten Dokumentation – das **Ausmaß der Kindeswohlgefährdung** erfasst ist.

Während der Kinderschutzkonferenz werden, nach der Erörterung der Situation und Darlegung der Fakten, Maßnahmen besprochen, die zur **Abwendung** der Kindeswohlgefährdung führen sollen. Diese Maßnahmen werden im Protokoll festgehalten. Die Einrichtung/der Dienst leiten die Ergebnisse der Kinderschutzkonferenz unverzüglich dem zuständigen Jugendamt weiter. Das Protokoll wird zudem der zuständigen Geschäftsführung übermittelt.

### Zu unterscheiden sind:

keine  
Kindeswohl-  
gefährdung

latente  
Kindeswohl-  
gefährdung

drohende  
Kindeswohl-  
gefährdung

akute  
Kindeswohl-  
gefährdung

<sup>10</sup> Vgl. § 8a/b SGB VIII

## Im Falle eines Falles

Sollte sich die Situation des Kindes/Jugendlichen verändern und eine erneute Einschätzung notwendig werden, wird eine weitere Kinderschutzkonferenz einberufen.

Eine Liste der Kinderschutzfachkräfte ist im Referat bilden & entwickeln erhältlich.

### Datenschutz

Dem Schutz der Betroffenen ist im Aufklärungsprozess oberste Priorität zuzuordnen. Dazu zählt ein besonders achtsamer Umgang mit den formulierten Anschuldigungen, der Dokumentation der Ereignisse und den persönlichen Daten der Betroffenen.

Gemeldet werden die Ereignisse über das Formular „Besonderes Vorkommnis“<sup>11</sup> an die zuständige Leitung des Unternehmensbereiches / Geschäftsführung und an die Präventionsbeauftragte.

Um die notwendige Diskretion zu wahren, bietet sich im Rahmen des Aufklärungsprozesses die Anfertigung einer Gefährdungsdokumentati-

on an. Zu beachten ist, dass alle erhobenen Daten so sachlich und neutral wie möglich dargelegt werden.

Wesentlich im Auge zu behalten ist, dass sekundär Betroffene (z. B. Mitglieder des Teams, weitere Klienten) nur im Rahmen des absolut Notwendigen in den Aufklärungsprozess eingebunden werden. Sollte das Geschehnis bereits offen sein, muss der entstehenden Dynamik (Stichwort: „Flurfunk“) besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Ängste und Sorgen sollten aufgegriffen und bearbeitet werden. Informationen zum arbeits- oder strafrechtlichen Stand werden hingegen nicht weitergegeben.

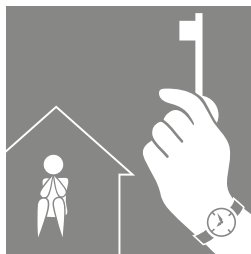
Eine weitere Konkretisierung der datenschutzrechtlichen Anforderung erfolgt in der Prozessbeschreibung.

<sup>11</sup> Gemeint sind besondere Vorkommnisse der Kategorien Kindeswohlgefährdung, Missbrauch, Gewalt.

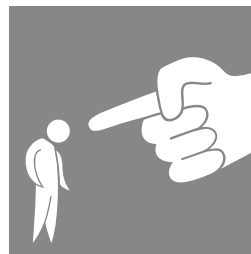
# A wie achtsam! – Verhaltenskodex

Toleranz, Akzeptanz und die Würde des Menschen sind Eckpfeiler unseres Leitbildes und unseres täglichen Tuns. Wir betrachten es als unsere christliche und soziale Verpflichtung, jeden einzelnen Menschen in seiner Einmaligkeit und Würde zu achten.

Alle Menschen im Sozialwerk St. Georg haben ein Recht auf Schutz vor Gewalt in jeglicher Form:



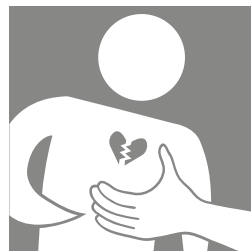
Strukturelle Gewalt



Psychische Gewalt



Tätliche Gewalt



Sexualisierte Gewalt

Die Verantwortung dafür liegt nicht nur in der Organisation: **Jeder Mensch** ist aufgefordert, daran mitzuwirken!

Damit Prävention gelingt, ist der **Wille zur Gewaltvermeidung** unerlässlich. Dazu gehört eine andauernde **kritische Reflexion** des eigenen Verhaltens. Wesentlich ist eine grundsätzliche **Kultur der Achtsamkeit**: auf sich und aufeinander Acht geben und den Mut haben, Dinge offen anzusprechen.

Im Konfliktfall muss gleichermaßen **besonnen** wie **entschieden** gehandelt werden!

Der Verhaltenskodex ist bindend für alle Menschen im Sozialwerk St. Georg. Er regelt die grundsätzlichen Umgangsformen, die unerlässlich für ein gewaltarmes Miteinander sind. Davon unberührt bleiben weitere dienstliche Verpflichtungen wie die zur Einhaltung der Schweigepflicht<sup>12</sup> oder zur Korruptionsprävention<sup>13</sup> u. v. m.

<sup>12</sup> Arbeitsvertragliche Grundlage

<sup>13</sup> Organisationsvorschriften 7.9

## A wie achtsam! – Verhaltenskodex

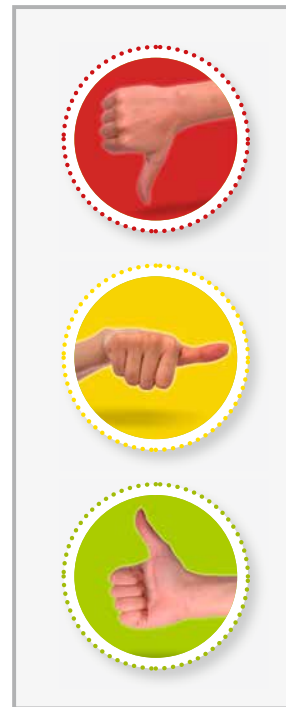
### Gewalt gegen Klienten oder Mitarbeitende wird nicht geduldet!

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertrages über Leistungen der stationären/ ambulanten Eingliederungshilfe oder Kinder- und Jugendhilfe führen. Weitere arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen sind möglich.

In einem umfassenden Beteiligungsprozess war den Mitarbeitenden und Klienten die Mitwirkung an diesem Verhaltenskodex möglich. 455 Fragebögen und die Ergebnisse aus Interviews mit einer guten Hälfte aller Klientenbeiräte<sup>14</sup> wurden nach wissenschaftlichen Methoden ausgewertet. Die meistgenannten Antworten und Wünsche flossen in diesen Verhaltenskodex ein.

Alle Menschen im Sozialwerk verpflichten sich:

**Ich bin achtsam und schiebe Gewalt in meinem Umfeld einen Riegel vor!**



<sup>14</sup> Stand: 25.05.16

## Folgende Verhaltensregeln sind verbindlich für ein Arbeiten und Leben im Sozialwerk St. Georg:

### Wogegen wir uns richten

Willkür und Machtmissbrauch haben im Sozialwerk St. Georg keinen Platz! Fehlende Transparenz und das Decken von Gewalt und Missbrauch führen zu einem Klima von Misstrauen und bieten den Nährboden für die Entstehung weiterer Gewalt.

Dagegen treten wir entschlossen an!

Im Sozialwerk St. Georg wird kein Mensch

- beschimpft,
- angeschrien,
- bedroht,
- geschlagen,
- sexuell oder emotional missbraucht.

Wir stellen uns gegen jegliche Form der Diskriminierung und Ausgrenzung und handeln entschlossen, wenn wir davon erfahren.

Wir provozieren keine Menschen.

Auf Gewalt reagieren wir nicht mit Gegengewalt.

Wir äußern keine sexuellen oder persönlichen Anzüglichkeiten.

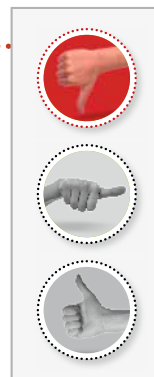
Private Verhältnisse zwischen Klienten und Mitarbeitenden sind aufgrund des sensiblen Abhängigkeitsverhältnisses ausgeschlossen.<sup>15</sup>

Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Klienten sind verboten!

Foto- oder Videoaufnahmen von Klienten oder Mitarbeitenden auf privaten Datenträgern (Handy, Digitalkamera u. Ä.) sind grundsätzlich nur auf Wunsch und mit Einwilligung der Abgebildeten gestattet. Bilder oder Videos werden unverzüglich auf einen Datenträger des Sozialwerks überspielt und vom privaten Datenträger gelöscht.

Wenn ein Mensch nicht fotografiert oder gefilmt werden will, sind Foto- oder Videoaufnahmen verboten.

Veröffentlichung oder Weitergabe von Bildern (z. B. Facebook, WhatsApp) sind nicht erlaubt.



<sup>15</sup> Das Verbot umfasst diejenigen Klientenverhältnisse und diejenigen Mitarbeitenden, die im Rahmen ihres Dienstes Kontakt zu dem jeweiligen Klienten haben oder Informationen über den Klienten erlangen. Das Bestehen eines Assistenzverhältnisses ist keine Voraussetzung (vgl. Untersagung von Rechtsgeschäften mit Klienten).

### Was manchmal problematisch ist

Menschen mit Assistenzbedarf oder in besonderen psychosozialen Notlagen sind häufig im besonderen Maße von den sie begleitenden Menschen abhängig. Sie benötigen möglicherweise für einen Zeitraum ihres Lebens einen sicheren, Halt gebenden Rahmen. Auf dem schmalen Grat zwischen Fürsorge und Selbstbestimmung ist es zuweilen notwendig, Grenzen zu setzen. Dies darf ausschließlich vor dem Hintergrund geschehen, dem betroffenen Menschen einen Weg in die Selbststeuerung und Eigenverantwortung zu bereiten. Alle derartigen Maßnahmen müssen so reduziert wie möglich sein und dürfen **nie** dem **Ablauf der Einrichtung / des Dienstes** dienen. Sie müssen ausschließlich und individuell als Hilfe für den Klienten formuliert werden und mit den Betroffenen vereinbart sein. Alle Prozessbeteiligten sind verpflichtet, wiederkehrend zu prüfen, ob die Maßnahmen weiterhin notwendig sind. Entsprechende Vereinbarungen sind nachvollziehbar schriftlich festzuhalten.

Alle Maßnahmen und jede Kommunikation sind **immer** in würdeachtender Weise und in angemessener Sprache durchzuführen.

Beispiele für derartige Grenz- und Rahmensetzungen sind: Abstinenzgebot, Einteilung von Zigaretten,

Vermeidung von Vermüllung und Verwahrlosung, Schutz anderer Personen etc.

Freiheitsentziehende oder freiheitsbegrenzende Maßnahmen werden ausschließlich im Rahmen des geltenden Rechts (vgl. Handreichung zur Vermeidung von FEM) angewandt und sind immer nur die **allerletzte Lösung**.

Mitarbeitende achten darauf, Eskalationen zu vermeiden und deeskalieren frühzeitig. In Gewaltsituationen verhalten wir uns möglichst deeskalierend und professionell.

Ein Eingriff in die Privat- und Intimsphäre darf lediglich vor einem schützenden Hintergrund und nur im Notfall geschehen.

Wir achten das Recht auf individuelle Pflege- und Assistenzwünsche. Gleichgeschlechtlicher Pflege ist nach Möglichkeit immer der Vorrang zu geben.

Wir ermutigen alle Menschen dazu, ihre Beobachtungen anzusprechen und sich offen zu äußern!





### Wir verpflichten uns:

Um ein gewaltarmes und vertrauensvolles Klima im Sozialwerk St. Georg zu fördern, begegnen wir einander respektvoll, wertschätzend und höflich.

Bei Unstimmigkeiten sprechen wir miteinander. Konflikte lösen wir sachlich und lösungsorientiert. Im Bedarfsfall holen wir uns Hilfe.

Wir klären, in welchen Rollen wir uns begegnen und halten ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz.

Wir achten die Privat- und Intimsphäre eines jeden Menschen.

Wenn wir Gewalt oder Missbrauch beobachten, schauen wir hin.

Im Sinne einer guten Kommunikationskultur sprechen wir an, wenn uns Dinge problematisch erscheinen. Niemand darf einen Nachteil erlangen, wenn er mutig und offen auf Probleme hinweist. Jeder Hinweis wird ernst genommen.

Wir verpflichten uns auf einen sensiblen Umgang mit datenschutzrelevanten Hinweisen.

Gewaltopfer werden im Sinne einer guten Nachsorge angemessen begleitet.

Leitungskräfte richten ihr Verhalten an den Führungsgrundsätzen der Leitlinien aus.

Wir sind um kontinuierliche Weiterentwicklung bemüht. Deshalb nutzen wir die Angebote zur Bildung und Entwicklung.



**Ich habe die vorstehenden Verhaltensregeln verstanden und erkenne sie an.  
Mir ist mitgeteilt worden, dass eine Nichteinhaltung der Regeln arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen haben kann.**

Datum / Unterschrift (Mitarbeiter / Klient / gesetzlicher Vertreter)

# A wie achtsam! – Verständliche Sprache

## Im Sozialwerk St. Georg gilt:

Alle Menschen sind gleich viel wert.

Wir achten aufeinander.

Wir zeigen Verständnis und nehmen Rücksicht.

Wir haben den Mut, Sorgen und Probleme anzusprechen.

Alle Menschen haben das Recht,  
Schutz vor Gewalt zu bekommen.

## Wir dulden keine Gewalt!

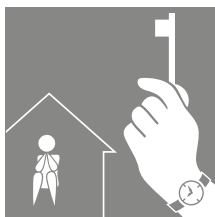
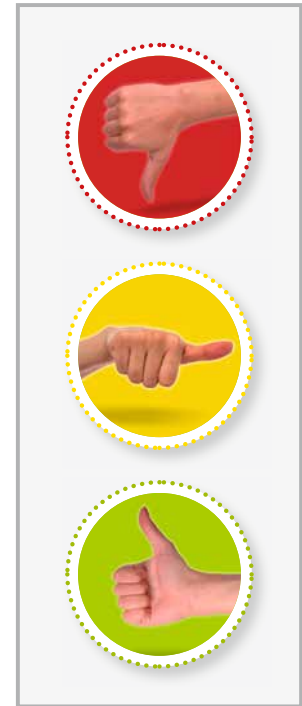
## Darauf achten wir beim Sozialwerk St. Georg:

Darum haben wir Verhaltens-Regeln.

Diese Regeln stehen im Verhaltens-Kodex.

Der Verhaltens-Kodex gilt für alle Menschen  
beim Sozialwerk St. Georg.

Für den Verhaltens-Kodex haben wir viele  
Klienten und Mitarbeiter nach ihrer Meinung gefragt.



Strukturelle Gewalt



Psychische Gewalt



Tätliche Gewalt



Sexualisierte Gewalt

## Verhaltenskodex – Verständliche Sprache

### Das wollen wir nicht:

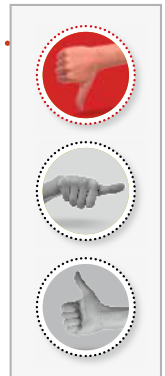
- Kein Mensch darf seine Macht missbrauchen.
- Wir setzen niemanden unter Druck.
- Wir verheimlichen keine Gewalt.
- Niemand wird beschimpft.
- Niemand wird angeschrien.
- Niemand wird bedroht.
- Niemand wird geschlagen.
- Niemand wird sexuell missbraucht.
- Die Gefühle von niemandem werden missbraucht.
- Wir grenzen niemanden aus.
- Wir behandeln niemanden ungerecht.

### Auf Gewalt reagieren wir nicht mit Gewalt!

- Wir machen keine Fotos oder Videos von Klienten oder Mitarbeiter mit dem eigenen Handy oder der eigenen Kamera.

### Diese Dinge darf man nicht:

- Weiterleiten oder Veröffentlichen von Bildern auf Facebook oder WhatsApp.
- Auch nicht bei anderen Anbietern.
- Mitarbeiter und Klienten haben keine privaten Kontakte.
- Auch nicht bei Facebook oder WhatsApp oder bei anderen Anbietern.
- Sex zwischen Klienten und Mitarbeitern ist verboten!



### Das ist manchmal schwer:

Menschen brauchen manchmal Hilfe im Leben.

Darum erhalten sie Assistenz.

Trotzdem haben sie ihren eigenen Willen und ihre Ziele.

Das nennt man Selbstbestimmung.

Mitarbeiter sollen Assistenz geben. Das nennt man Fürsorge.

Damit die Selbstbestimmung und die Fürsorge funktionieren, gibt es Regeln.

Diese Regeln werden zusammen vereinbart.

Zum Beispiel:

- Zigaretten-Einteilung
- Geld-Einteilung
- Schutz anderer Personen

Wir achten darauf, dass wir Streit und Ärger früh erkennen.

Dann kann man Gewalt vermeiden.

In der Pflege achten wir auf die Wünsche der Menschen.

Wir berücksichtigen die Wünsche zur persönlichen Assistenz.

Wenn wir Gewalt beobachten, soll keiner Angst haben, darüber zu sprechen.



**Das ist uns wichtig:**

- Wir haben Respekt vor allen Menschen.
- Wir reden höflich miteinander.
- Wir schauen hin, wenn es Ärger, Streit oder Gewalt gibt.
- Wenn es Probleme gibt, sprechen wir darüber.
- Oder wir holen uns Hilfe.
- Jeder wird ernst genommen.
- Wir respektieren die Grenzen von anderen Menschen.
- Wer Gewalt erlebt hat, bekommt Hilfe.
- Keiner wird allein gelassen.



**Ich habe die Verhaltens-Regeln gelesen.**

**oder:**

**Mir sind die Verhaltens-Regeln vorgelesen worden.**

**Ich habe die Verhaltens-Regeln verstanden.**

**Ich werde mich an die Regeln halten.**

**Wenn ich die Regeln nicht befolge, kann es eine Strafe geben.**

Datum/Unterschrift (Mitarbeiter/Klient/gesetzlicher Vertreter)

# Beschwerde- und Unterstützungswege

Weiterentwicklung und kontinuierliche Verbesserung sind abhängig von einer guten Kommunikationskultur. Dazu gehört, Missstände anzusprechen, Unzufriedenheit offen zu äußern und Anregungen weiterzugeben. Hierzu sind alle Menschen im Sozialwerk St. Georg ausdrücklich aufgefordert!

Der Umgang mit Beschwerden und das Beschwerdemanagement sind im Unternehmenshandbuch geregelt und damit Teil des Qualitätsmanagementsystems.<sup>16</sup> Der Zugang zu den Beschwerdemöglichkeiten ist barrierefrei zu gestalten.

Klienten haben zusätzlich die Möglichkeit, ihre Beschwerden an den unabhängigen Ombudsmann des Sozialwerks zu richten und können ihren Beschwerden durch die Einschaltung der Klientenbeiräte besonderen Nachdruck verleihen.

Sie können sich auch an die Leitungen der Unternehmensbereiche / Geschäftsführungen sowie den Vorstand und an die zuständige Heimaufsichtsbehörde wenden.

Mitarbeitende können sich zur Unterstützung ihrer Anliegen an ihre jeweiligen Betriebsräte wenden.

Beschwerdeführern ist eine Rückmeldung zum Stand der Bearbeitung ihrer Beschwerden zu geben. Sie sind über das Ergebnis zu informieren.

Hinweisgeber dürfen keine Benachteiligung erfahren und ihnen ist jeder mögliche Schutz zuzusprechen.

**Anonymen Hinweisen wird nicht nachgegangen!**

Klienten:

„Wir wünschen uns, dass wir bei Problemen einen Ansprechpartner haben, der uns ernst nimmt.“

Mitarbeitende:

„Wir wünschen uns, bei Bedarf, Unterstützung und Hilfe zu bekommen!“

Organisation:

„Wir wollen ein transparentes und nachvollziehbares Beschwerdewesen.“

<sup>16</sup> Unternehmenshandbuch Qualität, Kap. 4b, Stand: 13.05.16

Gewaltprävention ist ein Querschnittsthema in allen Bereichen sozialer Arbeit. Sie muss in jeglichen Planungen und Handlungen mitgedacht werden. Strukturmerkmale, wie verbindlich einzuhaltende Prozesse und Regelungen, reichen für eine gelingende Präventionsarbeit jedoch nicht aus. Gewaltprävention geht alle an und muss von allen Beteiligten getragen werden!

Prävention ist zudem jedoch im Wesentlichen **Leitungsaufgabe**. Ein entschiedenes und verantwortungsvolles Leitungshandeln ermöglicht allen Beteiligten die Umsetzung aller präventiven Bemühungen.

## Präventionsberatung

Für jeden Einrichtungsverbund oder Dienst im Sozialwerk St. Georg sind Präventionsberater benannt.

Präventionsberater halten durch ihre Tätigkeit das Thema **Prävention im Alltag** wach. Möglich ist dies zum Beispiel durch die Durchführung kleinerer Projekte, die Mitwirkung in Netzwerken, der Organisation themenbezogener Gruppen, dem Angebot von Sexualaufklärung etc.

Die Berater können und sollen sich die Schwerpunkte, je nach **Einrichtungserfordernis**, selbst setzen können. Dabei ist ihr Engagement **niedrigschwellig** anzusetzen und im Rahmen von **Zielvereinbarungen**<sup>17</sup> leistbar zu halten.

Leitungskräfte sind gehalten, mindestens einmal jährlich mit den Beratern über die Entwicklung eines passenden und leistbaren Ziels zu verhandeln, und haben die Berater in ihrem Vorhaben zu unterstützen.

Klienten können Ideen für das Engagement der Berater vorschlagen.

Präventionsberater beraten im Krisenfall die Betroffenen und ihre Leitungskraft. In **systemisch** schwierigen Fällen beraten sie jedoch **nicht** in der **eigenen** Einrichtung!

Im Sinne eines Fachcontrollings stehen die Berater in **Berichtspflicht** zur **Präventionsbeauftragten**.

Präventionsberater werden für ihre Tätigkeit über eine interne Ausbildung<sup>18</sup> oder über die Teilnahme an der Ausbildung zur **Präventionsfachkraft in der Behindertenhilfe**<sup>19</sup> qualifiziert. Sie nehmen zudem an den regelmäßig durch die Präventionsbeauftragte angebotenen Austauschtreffen teil. Die Austauschtreffen dienen der Qualitätssicherung der Präventionsarbeit vor Ort.

Die Aufgabe können alle interessierten Mitarbeitenden oder Leitungskräfte übernehmen. Es können auch mehrere Berater für einen Einrichtungsverbund oder Dienst benannt sein. Diese Entscheidung obliegt den verantwortlichen Leitungen.

<sup>17</sup> LoB, BSC o.Ä.

<sup>18</sup> Organisiert über das Referat bilden & entwickeln

<sup>19</sup> Kooperation mit dem Fortbildungsinstitut IN VIA Paderborn

## Prävention vor Ort

### Kinderschutzfachkräfte

Gemäß den Anforderungen des SGB VIII müssen die Einrichtungen der Jugendhilfe im Falle einer vermuteten Kindeswohlgefährdung eine **Kinderschutzkonferenz** unter Hinzuziehung einer **Kinderschutzfachkraft** (Insoweit Erfahrene Fachkraft) durchführen.<sup>20</sup> Hierzu sind die Träger nach den Vereinbarungen mit den jeweiligen Jugendämtern gehalten, mindestens eine, im Regelfall aber zwei Kinderschutzfachkräfte vorzuhalten.

Im Sozialwerk St. Georg sind ab Herbst 2016 mindestens drei Kinderschutzfachkräfte<sup>21</sup> ausgebildet und beratend tätig. Eine Liste der Fachkräfte ist im **Referat bilden & entwickeln** erhältlich.

Im Referat bilden & entwickeln ist die Qualitätssicherung für die Beratungstätigkeit verortet. Kinderschutzfachkräfte sind, wie die Präventionsberater, im Sinne des **Fachcontrollings** der **Präventionsbeauftragten** gegenüber berichtspflichtig.

## Über den Tellerrand

Eine der größten Gefahren für die Prävention von Gewalt und Missbrauch sind geschlossene Systeme und gedeckte Handlungen. Die Verleugung, Dinge nur in den eigenen Reihen und unter Ausschluss weiterer Akteure regeln zu

<sup>20</sup> Vgl. Kap. Verfahren

<sup>21</sup> Stand: 13.05.16: zwei Kinderschutzfachkräfte

wollen, ist groß. Benötigt wird daher ein unverstellter, kritischer Blick von außen. Und im Bedarfsfall die Beratung durch Personen, die nicht dem eigenen System entspringen und sich unabhängig positionieren können.

Notwendig sind also fachlich versierte und kritische Kooperationspartner und unabhängige Aufsichtsgremien<sup>22</sup>.

Gewaltprävention ist aber – u. a. vor dem Hintergrund der Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention – immer auch mit einem gesellschaftlichen Auftrag verbunden. Der Schutz von entsprechend bedürftigen Menschen darf nie nur begrenzt auf die eigenen Reihen und die eigene Institution verstanden werden.

Die Arbeit in Netzwerken bietet die Chance, die gebotene soziale Verantwortung zu übernehmen und damit im Verbund ein Zeichen gegen Gewalt und Missbrauch zu setzen. Gleichzeitig eröffnen sich Ressourcen, die aus dem eigenen System heraus nicht generiert werden können: kompetente Ansprechpartner, seriöse und unabhängige Berater, Wissen um Neuerung in der Rechtsprechung und paradigmatische Veränderungen.

In nahezu jeder Region und auf jeder Ebene haben sich entsprechende Netzwerke gegründet. In einigen Netzwerken ist das Sozialwerk St. Georg bereits aktiv und hat wertvolle Kooperationspartner gewonnen. Dieses Netz gilt es, zu pflegen und weiterzuentwickeln.

<sup>22</sup> zum Beispiel die Heimaufsichtsbehörden



# Was war, bleibt nicht ungesagt

Eine verantwortungsvolle Präventionsarbeit kann nicht nur zukunftsgerichtet sein. Sie muss sich gleichermaßen kritisch der eigenen Vergangenheit stellen. Dies macht sie glaubwürdig in ihrem gegenwärtigen und zukünftigen Agieren.

Das Sozialwerk St. Georg hat eine lange, bewegte und spannungsgeladene Geschichte. Leider muss nach den heutigen Erkenntnissen davon ausgegangen werden, dass einige der Menschen, die in unserer Obhut lebten, Missbrauch und Gewalt erlebt haben. Dieses Leid gilt es, anzuerkennen und ihm entsprechend zu begegnen.

Zukunftsaufgabe des Sozialwerks ist es, sich auch diesem Teil seiner Vergangenheit zu stellen und Antworten für die Menschen zu finden, die keine gute Zeit bei uns verbracht haben. Als Ansprechpartnerin steht die Präventionsbeauftragte zur Verfügung.

## Nicht allein gelassen

Gewalt und Missbrauch hinterlassen Spuren. Kein Mensch bleibt davon unberührt. Eine Rückkehr in den Alltag ohne Aufarbeitung des Erlebten ist selten möglich. Das Ausmaß der entstandenen psychischen Wunden kann schwerwiegend sein. Nur der Betroffene selbst kann das Maß seiner Verletzung beurteilen. Menschen, die im Sozialwerk St. Georg Gewalt erleben, haben daher **Anspruch** auf eine angemessene Nachsorge. Dafür zu sorgen ist

*23 Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Fachkraft für Arbeitssicherheit.*

**Leitungsaufgabe.** Leitungskräfte nehmen jede Erfahrung langfristig ernst und sorgen für einen angemessenen Reflexionsrahmen.

### Für Mitarbeitende gilt:

Jede Verletzung ist **unbedingt** ins **Verbandbuch** einzutragen. Physische Verletzungen, die durch Gewaltübergriffe entstehen, zählen als **Arbeitsunfall** und sind im weiteren Verfahren über eine **Unfallanzeige** zu melden.<sup>23</sup> Die Berufsgenossenschaft hält Nachsorgeangebote für Mitarbeitende bereit, die im Berufsleben Gewalt durch Klienten erfahren haben.

Verletzungen seelischer Art, die z. B. durch Beschimpfungen verursacht werden, sollten ebenfalls immer dokumentiert werden. Zum Beispiel ebenso durch einen Vermerk ins Verbandbuch oder per schriftlicher Nachricht an die Leitung oder in einem eigens angelegten Dokumentationsstool<sup>24</sup>. Diese Dokumentation kann bei Spätfolgen notwendig zur Formulierung von Ansprüchen z. B. gegenüber der Berufsgenossenschaft werden.

### Für Klienten gilt:

Die Begleitung von Klienten nach traumatisierenden Erlebnissen ist zunächst Aufgabe der Assistenz. Eine zusätzliche interne Beratung kann bei Bedarf entweder durch die Präventionsberater des Einrichtungsverbundes / Dienstes oder durch die Präventionsbeauftragte erfolgen. Alternativ werden externe Fachstellen hinzugezogen.

*24 Dokumentationen in der Tagesdokumentation / Zukunftsplanung empfehlen sich nicht.*

## Nicht allein gelassen

### Für alle gilt:

Nach ihrem Gewalterleben wird den Betroffenen eine Begleitung durch Supervision oder eine externe Beratung angeboten. Kontaktadressen sind u. a. bei der Präventionsbeauftragten erhältlich. Betroffenen steht in Fällen strafrechtlich relevanter Übergriffe immer die Option des Strafantrags frei und sie werden hierzu von Seiten der Einrichtung / des Dienstes ermutigt und bei Bedarf begleitet.

Opfer von Gewalttaten haben grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz. Die Leistungsgewährung ist in aller Regel von einer Verurteilung des Täters abhängig. Es ist jedoch sinnvoll, schon während des Verfahrens einen Antrag zu stellen. Antragsformulare und Beratung sind bei der Präventionsbeauftragten erhältlich.

### Gemeinsame Aufarbeitung

Insbesondere tätliche Gewalt findet häufig nicht nur im Zweierkontakt und hinter verschlossenen Türen statt. Zeugen und Beobachter fühlen sich hilflos und erfahren im schlimmsten Fall

Sekundärtraumatisierungen. Auch diesem Erleben ist ein angemessener Reflexionsrahmen zu geben. Waren Klienten wie Mitarbeitende gleichermaßen als Beobachter betroffen, ist – sofern es dem Wunsch der Betroffenen entspricht – einer **gemeinsamen Aufarbeitung** (Debriefing) hierbei der Vorzug zu geben.

Im Sinne höchstmöglicher **Transparenz** informieren Leitungskräfte, soweit es **Datenschutz** und die **Persönlichkeitsrechte** der Betroffenen zulassen, ihre Teams und Klienten zum Stand der Aufarbeitung und der eingeleiteten rechtlichen Schritte.

Nach Abschluss des Prozesses sind alle Beteiligten über das Ergebnis zu informieren.

### Rehabilitation

Im Falle einer nachgewiesenen, aber trotz aller Diskretion bekannt gewordenen Falschanschuldigung ist die betroffene Person zu entlasten und zu rehabilitieren. Ihr wird nachgängig supervisorische oder anderweitige Beratung zur Verarbeitung des Erlebten angeboten.

Klienten:

„Wir möchten fair behandelt werden.“



Mitarbeitende:

„Wir wünschen uns einen achtsamen Umgang.“

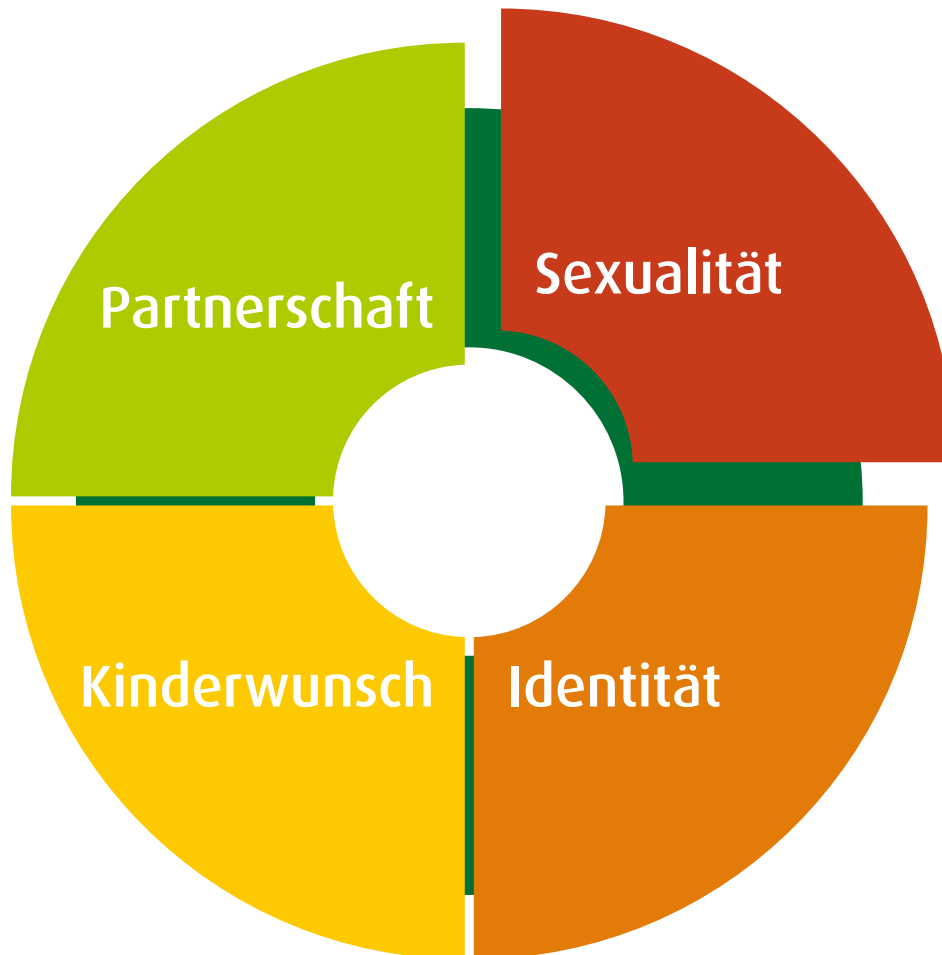


Organisation:

„Wir erachten Transparenz und Prävention als Schlüssel zum Erfolg und als unsere Aufgabe im gesellschaftlichen Kontext.“



# Positionspapier Sexualität des Sozialwerks St. Georg



# Positionspapier Sexualität des Sozialwerks St. Georg

## Vorwort

Prävention sexualisierter Gewalt kann nur in einem offenen und sexualfreundlichen Klima gelingen, welches gleichermaßen aufklärende wie aufgeklärte und gestärkte Menschen hervorbringt.

Spätestens mit Start der Bemühungen um eine gelingende Präventionsarbeit tauchten im Sozialwerk St. Georg immer häufiger Fragen rund um das Thema Sexualität auf: Wie stehen wir eigentlich zu ...? Darf man bei uns eigentlich ...? Was bedeutet es, wenn ...?

Vor diesem Hintergrund formulierten die Leitungen der Unternehmensbereiche Ruhrgebiet, Westfalen-Nord und Westfalen-Süd im Rahmen eines Workshops zu Beginn des Jahres 2015 zunächst eine grundsätzliche Haltung zum Thema Sexualität.

Das Ergebnis lässt sich in folgender programmatischer Forderung zusammenfassen:


## Sexualität ist Teil der Qualität des Lebens.

Mit den sich anschließenden Grenzfragen setzte sich im Jahresverlauf eine eigens einberufene Arbeitsgruppe auseinander. Bezugspunkte waren in der Erarbeitung der Positionen das Konzept der Qualität des Lebens sowie das Leitbild des Sozialwerks St. Georg.

Das vorliegende Positionspapier soll Antworthilfen enthalten. Nicht jede Frage, nicht jede Facette, nicht jedes Grenzgebiet ist dabei umfassend beleuchtet. Formuliert ist jedoch eine grundlegende Haltung. Das Papier zeigt vielmehr einen Rahmen auf, innerhalb dessen Antworten auf Fragen des Alltags gefunden werden können.

Die daraus geborenen Verhaltensnormen richten sich dabei an Mitarbeitende wie Klienten gleichermaßen.

Workshop „Programmatik Sexualität“ | 22.01.15



**Vision:**

*Jeder Mensch hat das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit – auch im Bereich seiner Sexualität!*

*Unsere Bezugspunkte sind darin Art. 2 GG, Grundsätze des Konzeptes der Qualität des Lebens, unser Leitbild und das dahinter liegende christliche Menschenbild*

**Mission:**

*Sexualität ist ein elementarer Bestandteil der Qualität des Lebens.*

*Erfüllte Sexualität leben!*



Achtung  
Sexualität  
Respekt  
Toleranz  
Information  
Privatsphäre  
Aufklärung  
Teilhabe

## Sexualität ist ein Grundrecht

„Sexualität ist jedem Menschen eigen und entwickelt sich individuell ein Leben lang. Dabei spielen Aspekte wie Geschlecht, Körperwahrnehmung, Aufklärung, familiäre und institutionelle Regeln, Wertvorstellungen, Lebensplanung und Entscheidungskompetenzen zentrale Rollen. Der Sexualwissenschaftler Uwe Sielert unterscheidet vier Aspekte von Sexualität, die bei jedem Menschen wichtig sind, sich aber durchaus unterschiedlich in Ausprägung und Relevanz je nach Lebensalter, Entwicklung, persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen zeigen:

### Identität, Beziehung, Lust und Fruchtbarkeit

Diese Aspekte zeigen, dass Sexualität weit mehr umfasst als Geschlechtsverkehr im Erwachsenenalter. Sie ist von Geburt an ein alles durchdringendes Potenzial, das den ganzen Menschen in seiner Identität betrifft und damit entwickelt und gefördert werden will. (...)

Sexualität als ein Grundbedürfnis und ein Grundrecht, das ist die Basis für einen verantwortlichen und respektvollen Umgang. Das Grundrecht zeigt sich in verschiedenen gesetzlichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen. Als Menschenrecht im Sinne reproduktiver Rechte (UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 23), als Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung (SGB IX), im Betreuungsrecht und auch im Strafrecht als Schutz vor Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Alle diese Gesetze

und Rechte haben ein Ziel: dass Menschen mit Behinderung so selbstbestimmt wie möglich über die Gestaltung ihres eigenen Lebens entscheiden und dafür Unterstützung, Begleitung und Förderung erhalten müssen.

Dies betrifft natürlich auch „höchstpersönliche Angelegenheiten“ wie die Wahl der Partnerin oder des Partners, Verhütung, Sexualität und Kinderwunsch, über die niemand anderes einfach entscheiden darf.

### Zugang zu verständlicher Information notwendig

Was brauchen Menschen mit Behinderung, um ihre Potenziale entwickeln und ihre Rechte möglichst eigenverantwortlich wahrnehmen zu können? Sie benötigen Zugang zu verständlichen Informationen, umfangreiches Wissen über den eigenen Körper und den des anderen Geschlechts, Unterstützung beim Treffen eigener Entscheidungen, Wissen über ihre Rechte und das Mitgestalten von Rahmenbedingungen (...).“

*Herausgeber: Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.*

*Autor: Simone Hartmann, pro familia Nürnberg*

*Quelle: Lebenshilfe-Zeitung 2/2013*

[www.lebenshilfe.de/de/buecher-zeitschriften/lhz/ausgabe/2013-2/artikel/Sexualitaet-ist-ein-Grundrecht.php](http://www.lebenshilfe.de/de/buecher-zeitschriften/lhz/ausgabe/2013-2/artikel/Sexualitaet-ist-ein-Grundrecht.php)

*Mit freundlicher Genehmigung*

### Zum Thema machen!

Sexualität ist ein gleichermaßen höchst privates wie öffentliches Thema, dem sich kein Mensch entziehen kann und das jeden Menschen betrifft. Die Notwendigkeit, über Sexualität zu sprechen, ergibt sich häufig aus dem Alltag der Assistenz. Tabuisierung führt in aller Regel zu Sprachlosigkeit und trägt nicht zur Lösung von Problemen und schon gar nicht zu einem offenen Klima bei. Fehlende Sprachfähigkeit und persönliche Grenzen sollen und müssen hingegen angesprochen werden können. Trotz allem sollen Gespräche über Sexualität immer im Rahmen der gebotenen Diskretion und unter Achtung der persönlichen Privat- und Intimsphäre stattfinden.

### Über Sexualität sprechen

**Ja**, wir müssen über Sexualität sprechen:

- zur Aufklärung und zur Prävention,
- zur Konfliktlösung,
- wenn es zu Übergriffen kam/kommt.

Wir kommunizieren sachlich und lösungsorientiert.

Wir sind professionell und sprachfähig, insbesondere in Konflikten.

**Nein**, wir sprechen nicht über Sexualität, wenn

- es zur Anbahnung von sexuellen Handlungen dient oder zu Belästigung führt,
- es um private Dinge geht oder die Privatsphäre verletzt wird,
- man es nicht will oder es nicht kann,
- es in unangemessener, entwürdigender, verletzender Art und Weise geschieht.

**Wir sind achtsam im Umgang miteinander und mit uns selbst!**

### TIPP

Aufklärungsmaterialien und Beratung in schwierigen Situationen erhalten Sie u. a. bei den Präventionsberatern in Ihren Einrichtungsbereichen oder bei der Präventionsbeauftragten.

Sexualpädagogische Bildungsmöglichkeiten erhalten Sie u. a. im Referat bilden & entwickeln.

## Beziehungsweise

Dass sich private Beziehungen zwischen Klienten und Mitarbeitenden in jeglicher Form verbieten, ist ein eherner Grundsatz professionellen Handelns im Rahmen sozialer Arbeit. Diese Regel gilt selbstverständlich auch im Sozialwerk St. Georg. Ein Überschreiten des angemessenen Verhältnisses von Nähe und Distanz kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Das Verbot sexueller Handlungen zwischen Mitarbeitenden und Klienten ist darüber hinaus auch strafrechtlich begründbar.

## Glaube, Moral, (sexuelle) Orientierung

Im Sozialwerk St. Georg leben und arbeiten Menschen mit unterschiedlichsten Lebenserfahrungen, Einstellungen und Glaubensbezügen. Diese Vielfalt bereichert uns. Gleichzeitig erfordert sie einen sensiblen und achtsamen Umgang miteinander. Auch im Bereich der Sexualität.



Wir achten jeden Menschen als Geschöpf Gottes und damit als einzigartig. Persönliche und individuelle Ausprägungen einer jeden Identität sind das Potenzial, das unsere Gemeinschaft ausmacht. Ausgrenzung und Diskriminierung haben im Sozialwerk St. Georg keinen Platz!

## Gelebte Sexualität im öffentlichen Raum

Wir begrüßen es ausdrücklich, wenn Menschen in Beziehung zueinander stehen und in Partnerschaften leben. Die Freiheit eines jeden Einzelnen endet jedoch dort, wo sie die Freiheit des Anderen einschränkt. Hier gelten allgemeine gesellschaftlich akzeptierte Konventionen.

Sexualität ist Privatsache. Wir respektieren die Privatsphäre eines jeden Menschen. Gelebte Sexualität hat in Gemeinschaftsräumen und am Arbeitsplatz keinen Platz. Wir unterstützen und beraten Menschen bei der Identifizierung von geeigneten Räumen und Möglichkeiten.

## Positionspapier Sexualität des Sozialwerks St. Georg

### Prostitution

Prostitution ist gesellschaftliche Realität. Wir wissen, dass Klienten die Dienste von Prostituierten in Anspruch nehmen. Und wir wissen, dass Klienten ihre Dienste als Prostituierte anbieten.

Wir verurteilen Zwangsprostitution.

Die Dienstleistung sollte unter sicheren und geschützten, freiwilligen Bedingungen erbracht werden. Das kann jedoch nicht immer und überall sichergestellt werden. Deshalb unterstützen wir das Konzept der Sexualassistenz.

Gewerbliche Prostitution ist im Sozialwerk St. Georg nicht gestattet. Die Inanspruchnahme von Prostitution ist in den Räumlichkeiten des Sozialwerks untersagt.

Wir machen Gesprächsangebote und gewähren andere geeignete Maßnahmen zur Unterstützung, damit Menschen eine würdige und achtsame Perspektive auf die eigene Sexualität und die Sexualität anderer Menschen entwickeln können.

### Sexualassistenz

Das Sozialwerk St. Georg unterstützt das Konzept der Sexualassistenz und unterstützt Klienten auf **Willen und Wunsch** bei der Kontaktaufnahme.

Das Sozialwerk St. Georg beschäftigt jedoch keine Sexualassistenten und übernimmt die Kosten für Sexualassistenz nicht.

Mitarbeitende leisten keine Assistenz bei sexuellen Handlungen.

### TIPP

Weiterführende Informationen und Kontaktadressen finden Sie u. a. im Internet unter [www.isbbtrebel.de](http://www.isbbtrebel.de) oder bei der Präventionsbeauftragten.



## Pornografie

Der Kauf und der Konsum von Pornografie ist ausschließlich Privatsache. Das Sozialwerk hält keine Pornografie vor, schafft keine Pornografie an und akzeptiert keine pornografischen Darstellungen außerhalb der privaten Sphäre. Wir verurteilen menschenverachtende, entwürdigende und gewaltverherrlichende Darstellungen.

Wir dulden keine entsprechenden Handlungen.

Wir behalten uns vor, im Bedarfsfall vorhandenes pornografisches Material auf diese Kriterien hin zu prüfen. Bei Vorliegen strafrechtlich relevanter Tatbestände erstatten wir Anzeige.

## Kinderwunsch und Elternschaft

Lebensplanung und Entscheidungskompetenz spielen bei dem Wunsch nach Elternschaft eine zentrale Rolle. Das Sozialwerk St. Georg berät und unterstützt Klienten bei der Lebensplanung. Wir vermitteln an geeignete Beratungsstellen oder Unterstützungsleistungen. Im Rahmen der Zukunftsplanung berät das Sozialwerk ergebnisoffen und stellt Alternativen vor.

Für eine gute, qualitätsvolle Entwicklung der Kinder von Eltern mit Behinderung sollte das Sozialwerk ein angemessenes Angebot entwickeln.

# Handreichung: Rechtliche und inhaltliche Aspekte zur Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen im Sozialwerk St. Georg



## Vorwort zur Handreichung

Freiheitsentziehende oder freiheitsbeschränkende Maßnahmen (FEM) im Rahmen von Assistenz- und Pflegeprozessen stehen grundsätzlich im **Gegensatz** zu den **inhaltlichen Leitideen** des Sozialwerks St. Georg.

Die **Qualität des Lebens** ist unmittelbar mit den **grundgesetzlich verankerten Freiheitsrechten**<sup>25</sup> verbunden. Persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung, die Übereignung und Wahrnehmung von persönlichen wie bürgerlichen Rechten, emotionales und physisches Wohlbefinden bedürfen eines weiten freiheitlichen Grades, um überhaupt zur Entfaltung kommen zu können.

Freiheitsentziehende oder freiheitsbeschränkende Maßnahmen dürfen also, wenn überhaupt, nur als **allerletztes Mittel** in Betracht gezogen werden.

Nichtsdestotrotz erleben Mitarbeitende in Assistenz und Pflege nicht selten Situationen und Menschen, die sie als **besonders herausfordernd** empfinden. Das Spektrum reicht hierbei von Hilflosigkeit in und Überforderung mit der Situation über die Sorge um die physische wie psychische Unversehrtheit des Betroffenen bis hin zum akut notwendigen Selbst- und Fremdschutz.

Betroffen sind alle Angebote: die stationäre Eingliederungshilfe (z. B. in der Begleitung von Menschen mit schwersten seelischen Erschütterungen oder Menschen mit erheblichen kognitiven Einschränkungen), die Pflege (z. B. in der Begleitung schwer demenziell erkrankter Menschen) bis hin zur Jugendhilfe.

Der Bedarf nach FEM entwickelt sich in aller Regel nicht ad hoc. Ihm gehen vielfach andere Lösungsversuche und ethische Debatten voraus. In einzelnen Angebotsformen sind FEM jedoch bereits von vornherein konzeptionell verankert.<sup>26</sup> Mitarbeitende sehen sich bei ihrer Umsetzung mit ethischen Dilemmata konfrontiert.

Die vorliegende Handreichung soll Mitarbeitenden und Leitungskräften Hilfe und Unterstützung bei der **Entwicklung von Handlungsalternativen zur Vermeidung von FEM** bieten. Dabei erhebt sie keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr gibt sie Denkanstöße zur Betrachtung der Situationen. Wesentlich ist, den Blick für den einzelnen Menschen und sein Verhalten zu weiten sowie ein Verständnis für seine individuelle Ausdrucksform und die dahinter stehenden Bedürfnisse zu entwickeln. Hinzu kommt die Überprüfung der eigenen Haltung: Was leitet und bewegt die begleitenden Mitarbeitenden? Wie sicher fühlen sie sich in ihrem Handeln? Dies ist die Basis zur Entwicklung handlungspraktischer Alternativen.

<sup>25</sup> Art. 2 GG, Vgl. Kap. Rechtsgrundlagen

<sup>26</sup> Einrichtungen mit fakultativ schließbaren oder geschlossenen Abteilungen, baulich vorgesehene Time-Out-Räume u.Ä.

## Handreichung: Vermeidung freiheitsentziehender Maßnahmen

Neben der Beschreibung der rechtlichen Grundlagen bietet die Handreichung eine kurze Sammlung zu alternativen Handlungsoptionen, die zur Verhinderung von FEM beitragen können.

Allem institutionellen und moralischen Ringen um alternative Lösungen zum Trotz kann – als Ultima Ratio – am Ende die Entscheidung für eine FEM stehen. Diese Entscheidung ist ausschließlich auf Basis des geltenden Rechts zu fällen und durchzuführen.

Eine **Verfahrensweisung zur Durchführung** der Maßnahmen wird parallel zu dieser Handreichung durch das **Ressort Qualität** entwickelt. Diese bezieht sich auch auf Regelungen bzgl. der Trennung von Durchführung und Überwachung von FEM.

**Wesentlich ist: Mitarbeitende, deren Tätigkeit ins Grenzgebiet der FEM führt, sind durch die jeweilig verantwortlichen Leitungskräfte zu stärken! Sie müssen wissen, dass sie in ihrer Tätigkeit durch die Leitungsverantwortlichen getragen sind und einen andauernden Reflexionsrahmen erhalten.**

### Rechtsgrundlagen

Das Freiheitsrecht ist grundgesetzlich gesichert. In Art. 2, S. 2 GG heißt es:

**„Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.“**

Nähere Erläuterungen werden in Art. 104 GG formuliert:

**„1. Die Freiheit der Person kann nur auf Grund eines förmlichen Gesetzes und nur unter Beachtung der darin vorgeschriebenen Formen beschränkt werden. Festgehaltene Personen dürfen weder seelisch noch körperlich misshandelt werden.  
2. Über die Zulässigkeit und Fortdauer einer Freiheitsentziehung hat nur der Richter zu entscheiden. Bei jeder nicht auf richterlicher Anordnung beruhenden Freiheitsentziehung ist unverzüglich eine richterliche Entscheidung herbeizuführen. (...)“**

Die entsprechenden Rechte von Menschen mit Behinderung sind insbesondere in Art. 14 der UN-Behindertenrechtskonvention festgehalten: Menschen mit Behinderung sind die gleichen Freiheitsrechte einzuräumen, wie für jeden anderen Bürger auch.

Daraus ergibt sich, dass Einschränkungen des Freiheitsrechts nur auf zivil- oder strafrechtlicher Grundlage möglich sind. Für den Bereich der Assistenz und der Pflege sind insbesondere § 1906 BGB (Erwachsene) und § 1631b BGB (Kinder und Jugendliche) relevant. Danach unterliegen sämtliche freiheitsentziehenden Maßnahmen der richterlichen Genehmigung oder der Einwilligung der Betroffenen. Eine Einschränkung des Freiheitsrechts darf immer nur unter der Perspektive des Wohls des Betroffenen vorgenommen werden. Hierzu zählen eine akute Gefährdung von Leib und Leben und Maßnah-

men zur Abwendung eines gesundheitlichen Schadens. Bei Kindern und Jugendlichen ist zudem eine erhebliche Fremdgefährdung als Begründungsmöglichkeit benannt.

Auf eine differenziertere Betrachtung weiterer Bestimmungen und des rechtlich formulierten Verfahrens wird an dieser Stelle bewusst verzichtet. Diese findet in der Verfahrensbeschreibung zur Durchführung von FEM ihre Formulierung. Wesentlich zur **Vermeidung freiheits-**

**entziehender Maßnahmen** ist vielmehr der strafrechtliche Zusammenhang. Danach können rechtswidrige freiheitsentziehende Maßnahmen die Straftatbestände der Körperverletzung, Freiheitsberaubung oder Nötigung erfüllen (§ 223ff. StGB, § 234 bis 241a StGB).

## Definition

Alle Maßnahmen, die dazu führen, dass Menschen daran gehindert werden, ihren Aufenthaltsort zu verändern, werden als freiheitsentziehend gewertet.

## Mögliche Beispiele von FEM:

- Fixierungen: z. B. Gurte, Zwangsjacken (werden im Sozialwerk St. Georg nicht eingesetzt)
- Absperren von Bereichen (Zimmer, Abteilungen, Haustüren), vor allem komplizierte oder technische Schließmechanismen an Türen, unerreichbare Türknaufe
- Time-Out-Räume
- Sedierende Medikamente: Schlafmittel, Psychopharmaka, Bedarfs- und Dauermedikation
- Wegnahme von Hilfsmitteln: Brille, Gehhilfe
- Feststellen von Rollstühlen (z. B. durch Unterfahren an Tischen)
- Bettgitter
- Sehr niedrig gestellte Betten
- Zwangsernährung oder Sondierung
- Alle sonstigen Maßnahmen, die dazu führen, dass jemand einen Ort nicht verlassen kann: z. B. hindern am Verlassen der Räumlichkeiten durch Festhalten sowie verbale / körperliche Drohungen

## Handreichung: Vermeidung freiheitsentziehender Maßnahmen

### Handlungsmöglichkeiten zur Vermeidung von FEM

#### Im emotionalen Spannungsfeld

Im Bereich der psychiatrischen Begleitung und vielfach auch in der Jugendhilfe sind Mitarbeitende, wenn sie ihre Tätigkeit in den Grenzbereich der FEM führt, häufig mit sogenannten „Systemtestern“ befasst. Gemeint sind Menschen, die bereits viele und unterschiedlichste Hilfsangebote erhalten haben und überall durch ihr besonders herausforderndes Verhalten aufgefallen sind. Ihre Biografien sind meist gekennzeichnet durch Beziehungsabbrüche (sowohl privater als auch professioneller Natur); etikettiert sind diese Menschen zudem durch eine Vielzahl teilweise multimorbider psychiatrischer Diagnosen. Insbesondere dieser Personenkreis, der es gewohnt ist und es im Verhalten teilweise sogar darauf anlegt, „fallen gelassen“ zu werden, stellt die ihn begleitenden Menschen vor besondere Herausforderungen.

Ein ähnliches Erleben gibt es in Teilen in der Begleitung Suchterkrankter. Auch der Bereich der Suizidalität bringt Assistenten an die Grenzen des emotional Aushaltbaren.

Vor andere Probleme gestellt sind Mitarbeitende, die Menschen mit sehr eingeschränkten oder regressiven kognitiven Fähigkeiten begleiten. Hier führen u. a. Phänomene von Orientierungslosigkeit und Verwirrtheit verbunden mit Lauffendenzen sowie Gangstörungen und daraus folgender Selbstgefährdung zu großer Sorge.

FEM im Bereich der Pflege werden hingegen sehr häufig mit der Begründung der Sturzprophylaxe durchgeführt.<sup>27</sup>

Die verschiedenen Bereiche und Phänomene eint, dass sie die Mitarbeitenden in faktische oder gefühlte Überforderungssituationen führen können. Dieses Erleben kann, wird nicht frühzeitig eingegriffen, eine Eigendynamik entwickeln, die massive und rechtlich nicht mehr legitimierte Eingriffe und strukturelle Gewaltausübung nach sich zieht:<sup>28</sup>



<sup>27</sup> Untersuchungen hingegen belegen, dass FEM tatsächlich zu erhöhter Sturzgefahr führen (vgl. Möllers, Ralf: Mehr Freiheit wagen. In: Die Schwester Der Pfleger. 10/15. S. 30ff.).

<sup>28</sup> Vgl: ebd.

Insbesondere dieser Dynamik ist zur Vermeidung von FEM besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Dies ist in erster Linie **Aufgabe der Leitungen der Einrichtungen und Dienste**. Es gilt, begleitende oder pflegende **Mitarbeitende so zu stärken**, dass sie dauerhaft einen professionellen und emotional weitgehend stabilen Umgang mit der Klientel und den belastenden Situationen entwickeln können.

Leitungsverantwortliche müssen bereits bei **Anfragen neuer Klienten** prüfen, ob in der Einrichtung **genügend Ressourcen** zur Begleitung dieses Menschen bestehen: Welcher Hilfebedarf besteht? Ist eine erhöhte Gewaltbereitschaft bekannt? Sind wir konzeptionell und personell ausreichend auf die Bedürfnisse dieses Menschen eingerichtet?

## TIPP

Geeignete Mittel sind z. B.: Supervision, ethische Fallbesprechungen, kollegiale Beratung, eine weitestgehend gute Personalausstattung, Prüfung der Anfragen von Interessierten, technische Assistenzsysteme (Notrufe, Klingeln, Türkontakte, Herdabschaltung etc.).

## Systemische Betrachtungen

Jedes Verhalten hat für den, der es zeigt, immer einen subjektiven Sinn. Dies gilt auch für gewaltsames oder selbstverletzendes Verhalten. So unsinnig dies für den Außenstehenden auch wirken mag. Selbst krankheitsbedingte Handlungen (z. B. solche, die aufgrund von Wahnhaftigkeit oder Orientierungslosigkeit vollzogen werden) sind aus Perspektive der Betroffenen sinnvoll.

Es ist also notwendig, zu fragen: Welchen Sinn hat das gezeigte Verhalten für den Betroffenen? Welches Bedürfnis steckt dahinter? Welche Funktion haben seine Verhaltensweisen aus seiner Sicht und könnte man ihm andere Möglichkeiten anbieten?

Verhalten ist dabei nie nur aufgrund eines Ereignisses zu erklären und nie einfach aufzulösen. Bedürfnisbefriedigung ist häufig noch komplexer zu erreichen, da hier im professionellen Kontakt Grenzen gesetzt sind.

## Handreichung: Vermeidung freiheitsentziehender Maßnahmen

Das Anerkennen der subjektiven Sinnhaftigkeit der Handlung ist jedoch ein guter erster Schritt. Sie löst die Bewertung des (oft belastenden) Verhaltens durch eine Wahrnehmung der Person ab. Dies führt zur Annahme des Menschen an sich

und nicht zur Definition seiner Person über sein Verhalten. Ein solcher Perspektivwechsel birgt die Chance, dass der Betroffene sein Verhalten ändern kann.

### TIPP

Geeignete Mittel sind z. B.:

Verhaltensprotokolle (inkl. Auslöser, Ausrichtung und vermutete Zielrichtung), Biografiearbeit, wertschätzendes Verhalten und emotionale Zuwendung, tagesstrukturierende Angebote, Entwicklung sinnstiftender Rituale, Entspannungsübungen.

### Umgang mit Gewalt und Aggression

Akutes Gewaltverhalten ist häufige Ursache für den Einsatz von FEM. Die meisten Einweisungen nach PsychKG<sup>29</sup> sind akut fremdgefährdendem Verhalten geschuldet. Neben krankheitsbedingten Impulsdurchbrüchen haben auch gewaltsam erlebte strukturelle Gegebenheiten einen unmittelbaren Einfluss auf die Gewaltbereitschaft. Wesentliches Mittel zur Gewaltreduktion ist die Fähigkeit zur Deeskalation bei den

begleitenden Mitarbeitenden. Hierzu ist es zwingend erforderlich, dass Mitarbeitende einerseits emotional in der Lage sind, deeskalierend einzugreifen,<sup>30</sup> andererseits aber auch für den Notfall wissen, wie sie sich auf menschenwürdige und nicht verletzende Art und Weise befreien und aus der Gewaltsituation entfernen können. Hilfreich zudem ist, auch die räumlichen Gegebenheiten immer wieder auf potenzielle Gefahren hin zu überprüfen (Fluchtwege, dunkle Ecken, telefonische Notrufmöglichkeiten u. v. m.).

### TIPP

Geeignete Mittel sind z. B.:

Schulung der Mitarbeitenden (Studio 3 & Low Arousal-Ansatz), wiederkehrende Risikoanalysen.

<sup>29</sup> Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten (PsychKG) NRW, § 14

<sup>30</sup> Low Arousal = niedriges Erregungsniveau



## Pflege und Assistenz

Neuere Untersuchungen zum Einsatz von FEM in Pflege und Assistenz bei intensiv hilfsbedürftigen Personen (Altenhilfe) belegen, dass FEM zum Rückgang physischer und kognitiver Fähigkeiten führen<sup>31</sup>. Die Vermeidung von FEM mit entsprechenden Mitteln und Methoden führt hingegen zu einer deutlichen Kompetenzsteigerung.<sup>32</sup>

Es darf angenommen werden, dass diese Ergebnisse uneingeschränkt auf den Bereich der Eingliederungshilfe übertragbar sind. Die Vermeidung von FEM dient der Steigerung der Qualität des Lebens der Klienten genauso wie der der Arbeitsqualität der Mitarbeitenden.

### TIPP

Geeignete Mittel sind z. B.:

- Generell: tagesstrukturierende Angebote, Gruppenangebote, Basale Stimulation, Snoezelen, Bewegungsdrang durch gezielte und geplante Maßnahmen ausleben lassen, Schaffen von Vorhersehbarkeit (z. B. TEACCH), Orientierungstraining & Hilfen zur Orientierung, nicht invasive technische Assistenzsysteme
- Sturzprophylaxe: Kräftigungs- und Balancetraining zur Sturzprophylaxe, rutschfeste Schuhe und Socken, Beseitigung von Sturzfallen, auffällige Markierung von Schwellen, Neubewertung der Medikation, Abbau von Sturzangst und Stärkung des Selbstbewusstseins durch Gespräche und Übungen.

<sup>31</sup> Vgl. Studien zur Erstellung der Leitlinie FEM:  
[www.leitlinie-fem.de](http://www.leitlinie-fem.de) (07.07.16)

<sup>32</sup> Ebd.

# Kurzer Leitfaden: Was tun in Missbrauchs- oder Gewaltfällen?

## Wogegen richten wir uns?

Das Sozialwerk St. Georg richtet sich gegen jegliche Form von Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung. Wir dulden kein Verhalten, bei dem physisch oder seelisch auf die Würde des Menschen schädigend eingewirkt wird.

**Wir sind achtsam und schieben Gewalt in unserem Umfeld einen Riegel vor!**

## Prävention von Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung:

- Risikoanalyse
- Bildung, Aufklärung und Personalentwicklung
- Selbstauskunft und Führungszeugnis
- Verbindliche Verfahren und transparente Prozesse
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Präventionsberatung
- Arbeiten im Netzwerk
- Kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit und Angebote für Opfer
- Nachsorge

## Was ist zu tun, wenn eine Person von Gewalt, Missbrauch und / oder Diskriminierung erfahren hat oder Sie es vermuten?

### 1. Ruhe bewahren

- Greifen Sie nicht überhastet ein und bedrängen Sie die beteiligten Personen nicht!
- Konfrontieren Sie den mutmaßlichen Täter und das Opfer nicht mit Ihrem Verdacht!
- Der Schutz aller Betroffenen hat jetzt oberste Priorität!

### 2. Aufklärungsprozess

- Gehen Sie mit Ihren Informationen vertraulich und sensibel um. Melden Sie Ihre Kenntnisse, Beobachtungen oder Vermutungen der zuständigen Leitungskraft oder der Präventionsbeauftragten.
- Fertigen Sie eine Gefährdungsdokumentation an.
- In einem sensiblen, achtsamen und verantwortungsvollen Aufklärungsprozess werden die Anschuldigungen geprüft und die verantwortlichen Personen leiten entsprechende Maßnahmen zügig ein.
- Niemand wird **vorverurteilt**: weder negativ noch positiv!
- Geben Sie keine Erklärungen ab gegenüber Strafverfolgungsbehörden, Medienvertretern oder der Öffentlichkeit.

### 3. Eigene Auseinandersetzung/ Supervision/Vernetzung

- Setzen Sie sich mit Ihren Gefühlen und möglichen Ängsten auseinander. Sprechen Sie mit einer Vertrauensperson (beachten Sie den Datenschutz).
- Hinweisgeber auf Gewalt erleiden aufgrund ihrer Hinweise keine Nachteile.

### Was ist zu tun, wenn Sie Opfer von Gewalt, Missbrauch und/oder Diskriminierung werden?

**Bitte entfernen Sie sich, so gut es geht, aus der Situation und holen Sie Hilfe!**

Teilen Sie anschließend Ihr Erlebnis der zuständigen Leitungskraft mit.

#### **Für Mitarbeitende:**

Jede Verletzung ist unbedingt ins Verbandbuch einzutragen.

Verletzungen seelischer Art (z. B. durch Beschimpfungen) sollten ebenfalls immer dokumentiert werden (z. B. Verbandbuch, per schriftlicher Nachricht an die Leitung oder in einem eigens angelegten Dokumentationstool).

Der **Schutz** der Betroffenen hat **höchste Priorität!**

Als Sofortmaßnahme wird für eine Trennung gesorgt.

Die Betroffenen können auf eigenen Wunsch von Präventionsbeauftragten, externen Beratungsstellen oder durch Supervision unterstützt werden.

Betroffenen steht immer die Option des Strafantrages frei und sie werden hierzu von Seiten der Einrichtung / des Dienstes unterstützt und ermutigt und bei Bedarf begleitet.

### Einrichtungsinterne Ansprechpersonen:

Name: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

### Beratungsstelle in der Nähe:

Name: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

### Präventionsbeauftragte:

**Birte Petersen**

**Tel.: 02361 40648-14**

**Mobil: 0173 8801154**

**E-Mail: b.petersen@sozialwerk-st-georg.de**



# Sozialwerk St. Georg

Gemeinsam. Anders. Stark.

## Sozialwerk St. Georg e. V.

Uechtingstraße 87

45891 Gelsenkirchen

Tel. 0209 7004-0

Fax 0209 7004-9999

info@sozialwerk-st-georg.de

[www.gemeinsam-anders-stark.de](http://www.gemeinsam-anders-stark.de)



NETZ  
WERK soziales  
neu  
gestalten