

Gewaltschutzkonzept Nachbarschaftshilfen Nordbaden

Beteiligte Nachbarschaftshilfen:

NBH Bammental, Hauptstr. 71, 69245 Bammental
NBH Brühl, Hockenheimer Str. 3, 68782 Brühl
NBH Handschuhsheim/Neuenheim, Mühlingstr. 22, 69121 Heidelberg
NBH Hockenheim, Obere Hauptstr. 47, 68766 Hockenheim
NBH Leimen, Turmgasse 56, 69181 Leimen
NBH Neckargemünd, An der Friedensbrücke 2, 69151 Neckargemünd
NBH Oftersheim, Eichendorffstr.6, 68723 Oftersheim
NBH Schönau, Goethestr. 4, 69250 Schönau
NBH Schriesheim, Kirchstr. 3, 69198 Schriesheim
NBH Schwetzingen/Plankstadt, Hildastr. 4a, 68723 Schwetzingen

Nachbarschaftshilfe Handschuhsheim/Neuenheim
Mühlingstr. 22
69121 Heidelberg

Inhaltsverzeichnis

- 1. Einleitung**
- 2. Ziele des Gewaltschutzkonzeptes**
- 3. Geltungsbereich**
- 4. Rechtliche Grundlagen**
- 5. Begriffsbestimmungen**
 - 5.1. Gewalt
 - 5.2. Grenzverletzung
- 6. Potenzial- und Risikoanalyse**
 - 6.1. Formen von Gewalt und Risikobereiche
 - 6.2. Entstehung von Gewalt und Personenkonstellationen
 - 6.3. Folgen von Gewalt
- 7. Organisatorische Grundlagen zur Gewaltprävention**
 - 7.1. Gewaltschutzmanagement in der Einrichtung/Führungsaufgabe
 - 7.2. Selbstverständnis (Leitbild, Verhaltenskodex)
 - 7.3. Rahmen- und Arbeitsbedingungen
 - 7.4. Einsatzmanagement
 - 7.5. Personalauswahl und Personalentwicklung
 - 7.5.1. Bewerbungsprozess
 - 7.5.2. Erweitertes Führungszeugnis
 - 7.5.3. Einarbeitung neuer Mitarbeiter/Ehrenamtliche
 - 7.6. Kommunikations- und Informationsstrukturen (Intern, Extern)
 - 7.7. Sensibilisierung und Fortbildung
 - 7.8. Konflikt- und Beschwerdemanagement
- 8. Handlungsplan/Kontaktadressen**
- 9. Aufarbeitung**
- 10. Partizipation, Nachhaltigkeit und Qualitätsmanagement**
- 11. Mitgeltende Dokumente**

1. Einleitung

Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag Mitarbeitende, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen vor Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren.

Gewalt in Pflege- und Hilfeorganisationen ist ein hochrelevantes Thema. Ein Ansatz zur Vorbeugung von Gewalt ist die Entwicklung eines organisationalen Schutzkonzeptes, da davon auszugehen ist, dass Organisationen, in denen es zu Machtasymmetrien kommt, mit ihren Strukturen, Kulturen und Interaktionsmustern dazu beitragen, ob Gewalt entsteht oder vermieden werden kann.

Die Entwicklung und Implementierung dieses Schutzkonzeptes erfolgen als partizipativer Organisationsentwicklungsprozess. Alle Beteiligten in der Organisation wurden in die Planungs- und Umsetzungsprozesse einbezogen, sodass möglichst alle Bedarfe berücksichtigt und Akzeptanz, Motivation und nachhaltige Verankerung erzielt werden konnten.

2. Ziele des Gewaltschutzkonzeptes

Ziel ist es, die Mitarbeiter*innen der Dienste aller Professionen (Pflege, Betreuung, Hauswirtschaft, Haustechnik) für den Themenkomplex „Gewalt in der Pflege“ zu sensibilisieren und ihnen Handlungssicherheit und -alternativen im Umgang mit Gewalt zu geben. Um eine langfristige Vermeidung von Gewaltereignissen und einen professionellen Umgang mit ihnen zu erreichen, werden die bereits durchgeführten und/oder entwickelten Interventionen und die dafür notwendigen Strukturen in einem eigenen Konzept festgehalten und verankert. Die angestoßenen Veränderungsprozesse beeinflussen dabei die Team- und Einrichtungskultur, mit dem Ziel, eine Kultur der Offenheit, des Hinschauens und der gegenseitigen Unterstützung anzubahnen.

Die wichtigste Ressource für eine nachhaltige Zielerreichung ist die Veränderungsbereitschaft und Reflexionsfähigkeit der Durchführenden.

3. Geltungsbereich

Das Gewaltschutzkonzept richtet sich an unsere Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen in allen Bereichen und die uns anvertrauten Menschen sowie ihre Angehörigen.

4. Rechtliche Grundlagen

Die Verpflichtung zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes ergibt sich aus der „Richtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR) vom 15. März 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 29, S. 68) in Verbindung mit der Satzung des Diakonischen Werk Baden (geändert am 28.06.2023).

Grundsätzliche Verpflichtungen zur Achtung der Menschenrechte ergeben sich aus dem Grundgesetz und den internationalen Menschenrechtsverträgen, insbesondere der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen ([BMFSFJ - Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen](#)), die UN-Behindertenrechtskonvention ([Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen - BMAS](#)) und die Charta zur Betreuung schwerstkranker und sterbender Menschen ([Die Charta - Charta Website \(charta-zur-betreuung-sterbender.de\)](#)).

5. Begriffsbestimmungen

5.1. Gewalt

Gewalt ist ein Begriff, für den es in der Fachliteratur und im allgemeinen Verständnis keine eindeutige Definition gibt. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gewalt im Zusammenhang mit der Pflege älterer Menschen so: „Unter Gewalt gegen ältere Menschen versteht man eine einmalige oder wiederholte Handlung oder das Unterlassen einer angemessenen Reaktion im Rahmen einer Vertrauensbeziehung, wodurch einer älteren Person Schaden oder Leid zugefügt wird.“

Gewalt

Gewalt bedeutet den Einsatz physischer, psychischer oder verbaler Mittel, um einer anderen Person gegen ihren Willen Schaden zuzufügen, sie dem eigenen Willen zu unterwerfen oder sie zu beherrschen.

Sexualisierte Gewalt

Nach der Gewaltschutzrichtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat.

In Punkt 6.1. haben wir, als Organisation, definiert, welche Handlungen wir unter dem Begriff „Gewalt“ subsumieren und konkrete Beispiele aufgeführt. In Punkt 6.2. thematisieren wir Gewaltentstehung und mögliche Personenkonstellationen.

5.2. Grenzverletzung

Wo Menschen sich begegnen, geschehen auch Grenzverletzungen; diese werden in der Regel unabsichtlich und häufig unbewusst verübt. In vielen Fällen sind sie Folge fachlicher oder persönlicher Unzulänglichkeiten oder nicht ausreichender Absprachen und fehlender Achtsamkeit im Umgang miteinander. Grundsätzlich können Grenzverletzungen korrigiert und geklärt werden. Hierzu bedarf es der Verantwortungsübernahme der grenzverletzenden Person, wie zum Beispiel einer ernstgemeinten Entschuldigung. Ob eine Grenze verletzt wurde, kann nicht nur durch objektive Kriterien geregelt werden, sondern ist auch abhängig von dem subjektiven Erleben und der biografischen Hintergründe der Betroffenen. Grenzverletzungen dürfen sich allerdings nicht wiederholen, abgestritten oder verleugnet werden.

6. Potenzial- und Risikoanalyse

Das Gewaltschutzkonzept ist auf Basis unserer Potenzial- und Risikoanalyse entstanden. Die Ergebnisse wurden genutzt, um die Bausteine des Schutzkonzeptes mit konkreten Maßnahmen und/oder Standards zu füllen. Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich beseitigen, aber mit dem Wissen darüber konnten und können die Risiken reduziert werden.

6.1. Formen von Gewalt und Risikobereiche

Unterschiedliche Erscheinungsformen sind auch im Rahmen der Versorgung älterer, pflegebedürftiger und demenziell erkrankter Menschen zu beobachten. Es wird vor allem zwischen körperlichen und psychischen Formen der Gewalt unterschieden. (siehe Anlage 1)

6.2. Entstehung von Gewalt und Personenkonstellationen

Gewaltentstehung:

Gewalt entsteht in den unterschiedlichsten Ebenen und kann verschiedene Ursachen haben:

- bei Pflegenden, Betreuenden oder Angehörigen: Überforderung mit der Pflege, Zeitdruck, private oder psychische Probleme
- bei den hilfe- und pflegebedürftigen Menschen: krankheitsbedingte Veränderungen, biografische Erfahrungen

Personenkonstellationen: (siehe Anlage 2)

6.3. Folgen von Gewalt

Gewalt kann weitreichende körperliche (z.B. Wunden, Blutergüsse usw.) und psychische Folgen haben. Auch scheinbar kleine Konflikte und Vorfälle können die Lebensqualität und die Gesundheit der Betroffenen stark beeinträchtigen. Zudem hat Gewalt negative Auswirkungen auf die Beziehung zwischen den Beteiligten und auf das Umfeld.

Vielfach findet Gewalt im Verborgenen statt. Nicht immer ist Gewalt böswillig, sondern kann auch versehentlich und unbewusst ausgeübt werden.

Durch das Gewaltschutzkonzept soll ein einheitliches Verständnis von Gewalt und deren Anzeichen und Auswirkungen entstehen. Gleichzeitig soll eine Sensibilisierung aller Beteiligten erfolgen, sowie eine Kultur des Hinschauens und ggfs. Handelns gefördert werden.

7. Organisatorische Grundlagen zur Gewaltprävention

Für unsere Organisation haben wir im Folgenden strukturelle und organisatorische Maßnahmen festgelegt, die Gewalt vermeiden bzw. ein schnelles Einschreiten und Aufarbeiten ermöglichen.

7.1. Gewaltschutzmanagement in der Einrichtung/Führungsaufgabe

Gewaltpräventionsbeauftragte*r:

Es ist 1 Gewaltpräventionsbeauftragte/r (Sandra Grande-Stebler/Einsatzleitung) benannt. Er/Sie fungiert in der Organisation als Ansprechpersonen rund um das Thema „Gewalt“.

Zu ihren Aufgaben gehören die Planung und Organisation von regelmäßigen einrichtungs-internen Teamtreffen sowie die Kommunikation nach innen und außen zur Unterstützung der Umsetzung der Maßnahmen.

Gewaltschutzbeauftragte/r:

Es sind 2 Gewaltschutzbeauftragte (Sandra Grande-Stebler (EL), Pfr. Gunnar Garleff (Friedensgemeinde*)) benannt.

Sie fungieren als Kontaktpersonen für Ehrenamtliche, Mitarbeitende, Kunden, Angehörige und Dienstleister und leisten Unterstützung beim Erkennen, Ansprechen und Dokumentieren von kritischen Situationen und Gewaltereignissen.

Interne Meldestelle:

Die interne Meldestelle besteht aus den beiden Gewaltschutzbeauftragten.

Der Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche (Anlage 3) und der Meldebogen Gewaltschutz (Anlage 4) wird den Ehrenamtlichen ausgehändigt.

*am besten zwei Hierarchieebenen und zwei Geschlechter

Um unser Gewaltschutzkonzept regelmäßig zu evaluieren, ist ein jährlicher Austausch geplant.
Vor Ort: z.B. Runder Tisch/begleitender Ausschuss
Austausch mit anderen Nachbarschaftshilfen auf der Ebene DW Baden, z.B. Lunchtalk

Mitarbeitenden- und Schwerbehindertenvertretung:

Die MAV ist Ansprechpartner für alle Ehrenamtlichen und Mitarbeitenden, auch beim Thema Gewalt.

7.2. Selbstverständnis (Leitbild, Verhaltenskodex)

Leitbild:

In der Nachbarschaftshilfe Handschuhsheim/Neuenheim als Mitglied des Diakonischen Werkes Baden tolerieren wir keine Grenzverletzungen. Wir wahren eine Kultur der Grenzachtung und Achtsamkeit gegenüber allen Menschen. Prävention ist uns wichtig! Das Thema Gewalt in all ihren Formen geht uns alle an.

Wir wahren das Recht auf Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt und wir verurteilen jede Art von Gewalt aufs Schärfste. Es liegt in der Verantwortung aller haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitenden, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, damit es nicht zu Gewaltvorfällen kommt. Es soll eine Kultur des achtsamen Miteinanders und Verantwortung sein und schutz- und hilfebedürftige Menschen vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch schützen. Grenzverletzungen sowie Vorfälle jeglicher Gewaltformen gehen wir unverzüglich in einem festgelegten Verfahren nach.

Wir orientieren unser Verhalten am **Verhaltenskodex** (Anlage 5a/5b).

7.3. Rahmenbedingungen

Arbeitsbedingungen können dazu beitragen, Gewalt vorzubeugen.

- Für jede Einsatzstelle wird ein/e aus Sicht des Leitungsteams geeignete/r und passende/r HelferIn ausgewählt und vermittelt
- Im persönlichen Gespräch werden mit den HelferInnen klare verlässliche Kompetenz- und Verantwortungsbereiche besprochen und abgegrenzt
- Optimierung der Abläufe durch regelmäßige Fallbesprechungen und/oder kollegiale Beratung (sowohl zwischen HelferInnen und Leitung als auch auf kollegialer Ebene)
- Angebote des Gesundheitsmanagements (z.B. Schulungen zu Resilienz)

7.4. Einsatzmanagement

- Biografiearbeit und Biografiegespräche mit Kunden/Angehörigen
- Gezielte Einsatzplanung entsprechend der Bedürfnisse
- verlässliche Einsatzzeiten und wenn möglich Urlaubsvertretungen
- beziehungsförderndes und -gestaltendes Handeln bspw. durch das Anpassen des Tempos
- empathischer Aufbau von Beziehung und Vertrauen
- Unterstützung der Orientierung und Sinneswahrnehmung
- Wertschätzen und aktives Einbeziehen der Leistung sowie des Expertenwissens der Angehörigen und Bezugspersonen
- Regeln zum Schutz der Privat-/Intimsphäre (siehe Verhaltenskodex)
- Regeln zum Umgang mit Einladungen, Geschenken durch Klienten (siehe Ehrenamtsvereinbarung)

7.5. Personalauswahl und Personalentwicklung

Mitarbeitende im Sinne dieses Konzeptes sind alle Mitarbeitenden in einem Arbeitsverhältnis oder Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende und ehrenamtlich tätige Personen.

Die personalverantwortliche Person überprüft vor der Aufnahme einer Tätigkeit, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit dem Beschäftigten die fachliche und persönliche Eignung. Gespräche dienen dazu, sich einen Eindruck über die Haltung der Person gegenüber schutz- und hilfebedürftigen Menschen zu verschaffen und diese entsprechend diesem Schutzkonzept zu fördern.

7.5.1. Bewerbungsprozess

Im Bewerbungsgespräch-/Erstgespräch wird thematisiert, dass uns der Schutz vor jeglicher Form von Gewalt wichtig ist und wir eine Mitarbeit erwarten.

Außerdem müssen im Rahmen des Bewerbungsprozesses folgende Dokumente durch alle Mitarbeitenden mit Arbeitsvertrag sowie Ehrenamtliche vorgelegt werden:

- Unterschriebener Verhaltenskodex sowie Nachweis zur Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept (Anlage 5a/5b)
- Erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz (Wiedervorlage alle 5 Jahre) – bei Ehrenamt: siehe 7.5.2.

Nach erfolgter Schulung: siehe 7.7.

- Bescheinigung über die Teilnahme an einer Gewaltschutzschulung Nachbarschaftshilfe (Wiedervorlage alle 5 Jahre)
- Unterschriebene Verpflichtungserklärung (zu Beginn der Tätigkeit, im Anschluss an die Gewaltschutzschulung)

7.5.2. Erweitertes Führungszeugnis

Allgemeine Grundsätze

Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis muss grundsätzlich vorgelegt werden. Diese Anforderungen ergeben sich aus der Gewaltschutzrichtlinie der Landeskirche.

Für eine Einstellung kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174 c, den §§ 176 bis 180 a, § 181 a, den §§ 182 bis 184 g, § 184 i, § 184 j, § 201 a Abs. 3, § 225, den §§ 232 bis 233 a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.

Die Zuständigkeit für die Anforderung und Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse liegt bei der Einsatzleitung (ggf. Vertretung). Die Sichtung und Erfassung der benannten Daten erfolgt ausschließlich durch die verantwortliche Person und ist vor unbefugter Einsicht durch Dritte geschützt.

Für die Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses durch den (Ehrenamtlichen) Mitarbeitenden wird diesem das Schreiben „FB Antrag Erweitertes Führungszeugnis Allgemein“ ausgehändigt. (Anlage 6)

Das vorgelegte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach 5 Jahren vorzunehmen. Die Wiedervorlage wird durch die Einsatzleitung sichergestellt.

Erweiterte Führungszeugnisse werden nicht in den Räumlichkeiten der Organisation bzw. in der Personalakte aufbewahrt.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden die Dokumente lediglich eingesehen und die Einsichtnahme auf dem FB „Dokumentation erweiterte Führungszeugnisse (1)“ oder FB „Dokumentation erweitertes Führungszeugnis allgemein“ mit Datum bestätigt. (Anlage 7a/7b)

Besonderheit Ehrenamtliche MA:

Viele ehrenamtliche Tätigkeiten in der Diakonie beinhalten einen Schutzauftrag für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Deshalb ist auch hier auf die persönliche und fachliche Eignung der Mitarbeitenden zu achten.

Das bedeutet keinesfalls einen „Generalverdacht“, sondern das Bestreben, aktiv und gemeinsam die Verantwortung für die Anvertrauten zu tragen und auf die Qualität unserer Arbeit zu achten!

Bei der Nachbarschaftshilfe kann die Einsatzleitung in eigener Verantwortung über die Notwendigkeit der Vorlage (je nach Intensität des Kontakts und die Dauer der Tätigkeit) eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses entscheiden. Bei Einsätzen bei Kindern und Jugendlichen muss immer ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden.

7.5.3. Einarbeitung neue Mitarbeitende und Ehrenamtliche

Die Einarbeitung von neuen Ehrenamtlichen und Mitarbeitenden erfolgt nach einem Einarbeitungskonzept.

Im Rahmen unseres Einarbeitungsprozesses wird das Gewaltschutzkonzept, u.a. unser Leitbild und Verhaltenskodex, vorgestellt.

7.6. Kommunikations- und Informationsstrukturen (Intern, Extern)

Eine gute Kommunikationskultur ist Grundlage einer konstruktiven Fehlerkultur und kann sich positiv auf die Teamzusammenarbeit und den Umgang mit hilfebedürftigen Personen und Angehörigen auswirken:

- Information der Kunden und Angehörigen beim Erstgespräch. Hinweis auf Einsehbarkeit Gewaltschutzkonzept auf Homepage; Newsletter/eventuell lokale Medien, Gemeindebrief
- Festgelegte Strukturen und Abläufe für Besprechungen (TOPs)
- Eventuell Flyer (Hinweis auf Einsehbarkeit des Schutzkonzeptes)

7.7. Sensibilisierung und Fortbildung

Gewaltschutzschulung

VertreterInnen der NBH in Kooperation mit dem DW-Baden und der Gewaltschutzbeauftragten des DW-Baden haben eine den Gegebenheiten und Bedürfnissen der NBH angepasste Gewaltschutzschulung erarbeitet. Diese wird den Mitgliedseinrichtungen unter dem Dach des DW-Baden zur Verfügung gestellt und von geeigneten Personen (Leitungsteam), die sich vorab mit den Inhalten und Schulungszielen vertraut gemacht haben, regelmäßig vor Ort durchgeführt.

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende nehmen regelmäßig an der Gewaltschutzschulung, mindestens jedoch alle 5 Jahre teil. Es gilt eine Teilnahmepflicht. Eine Teilnahmebescheinigung ist im Büro der Einsatzleitung hinterlegt.

Mitarbeitende, die selbst von Gewalt betroffen waren oder sind, erhalten die Möglichkeit, die Schulung in einem geschützten Rahmen zu machen. Sie wenden sich dazu vertraulich an einen der Gewaltschutzbeauftragten oder die Einsatzleitung.

Die Gewaltschutzschulung wird über die Gewaltschutzbeauftragten oder die Einsatzleitung organisiert.

Weitere Sensibilisierungs- und Informationsangebote:

Über die „Gewaltschutzschulung“ für Ehrenamtliche/Mitarbeitende hinaus fördern wir das Wissen um dieses sensible Thema durch Präventionsangebote und Umgangsstrategien:

- Teilnahme an Fortbildungen
- Im Rahmen von Schulungen Kurzinformationen zu Krankheitsbildern, die relevant für das Thema Gewaltprävention erscheinen (Krankheitsbilder mit kognitiven Veränderungen – Demenz, Delir, Apoplex, Korsakow-Syndrom, Suchterkrankungen)
- Im Rahmen von Schulungen Umgang mit FEM sowie deeskalierende Kommunikation

7.8. Konflikt- und Beschwerdemanagement

Das Konflikt- und Beschwerdemanagement ist ein wichtiger Bestandteil unseres Qualitätsmanagements. In der Arbeit mit Menschen passieren Fehler. Unser Ziel ist es, diese möglichst zeitnah zu korrigieren und daraus zu lernen. Allen im Konzept angesprochenen Personengruppen wird kommuniziert, dass Rückmeldungen ausdrücklich erwünscht sind. Dies gilt besonders, wenn Grenzen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten wurden.

Es ist möglich, Rückmeldungen oder Beschwerden sowohl persönlich als auch anonym mitzuteilen. Eingegangene Rückmeldungen werden von den verantwortlichen Gewaltschutzbeauftragten zeitnah bearbeitet, damit Betroffene wissen, dass sie mit ihrem Anliegen ernst genommen werden.

Wir fördern eine Feedback- und Fehlerkultur mit folgenden Maßnahmen:

- Rubrik „Lob und Tadel“ auf der Homepage: <https://friedensgemeinde-handschuhsheim.de/home-frieden/diakonie-nahe-bei-den-menschen/nachbarschaftshilfe/>
- Anonymer „Kummerkasten“
- Befragungen

8. Handlungsplan/Kontaktadressen

Die interne Meldestelle hat dafür Sorge zu tragen, dass Meldungen über Fälle von Gewalt bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern.

Verhalten bei Beobachtung/Kenntnisnahme (siehe Anlage 3: Handlungsleitfaden)

Dokumentations- und Meldepflicht in (Verdachts-) Fällen aller Formen von Gewalt (s. 6.1.):

Beobachtungen/Kenntnisnahmen von Gewaltvorfällen müssen anhand des Meldebogens (Anlage 4) bei einem der Gewaltschutzbeauftragten dokumentiert werden.

In der Verfahrensanweisung „Interventionsplan für MA, Angehörige, Betroffene bei Wahrnehmung-Verdacht“ (Anlage 8) ist die Vorgehensweise bei Wahrnehmung von Gewalt oder Verdacht auf Gewaltvorfälle beschrieben.

Meldungen jeglicher Beobachtungen oder Verdachtsfälle können von jeder Person (auch Angehörige, Versorgte/Betreute Personen) jederzeit (auch anonym) mittels des Meldebogens erfolgen. Dieser ist über das Büro der NBH oder im Pfarramt oder per Download von der Homepage zu erhalten.

Zur systematischen Erfassung wurde ein standardisierter Meldebogen entwickelt. Das Meldewesen richtet sich an die interne Meldestelle. Diese trägt die Verantwortung für die weiteren Schritte (s. Meldewege Anlage 9).

Interventionen der internen Meldestelle:

Bei einem aktuellen Vorwurf hat der Schutz bekannter und möglicher weiterer Betroffener Priorität. Es wird darauf geachtet, dass Betroffene und ggf. ihre Angehörigen begleitet werden und professionelle Unterstützung bekommen.

Gegenüber der verdächtigen/übergriffigen Person, sofern es sich dabei um eine*n Mitarbeitende*n handelt, werden angemessene disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen in Rücksprache mit den entsprechenden Ansprech-/Meldestellen ergriffen und ggf. therapeutische oder seelsorgerische Hilfe angeboten. Ehrenamtlichen kann, ggf. vorübergehend, die Tätigkeit untersagt werden.

Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist im Einvernehmen mit der Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.

Es wurden Handlungsleitfäden in Form einer strukturierten Liste von Handlungsschritten erarbeitet, an denen sich Mitarbeiter*innen in Konfliktsituationen orientieren können („Meldewege“). Die Leitfäden berücksichtigen die Zeitebenen vor (Prävention/Deeskalation), während (Akutsituation/Gewaltvorfall) und nach einem Gewaltvorfall (Nachsorge).

Ansprechstellen, Meldestellen, Vertrauenstelefone:

Ansprechstellen beraten und unterstützen in Fragen der Prävention, Intervention und Aufarbeitung.

Meldestellen nehmen Meldungen von Fällen bei begründetem Verdacht entgegen, dokumentieren diese und sorgen für die weitere Bearbeitung der Meldung.

Vertrauenstelefone bieten Gespräche an, werden nicht selbst ermittelnd oder klärend tätig. Es findet auch keine Dokumentation statt.

Kontaktlisten/-adressen:

Eine Kontaktliste mit Melde- und Ansprechstellen wurde erstellt und hängt für alle Ehrenamtlichen/Mitarbeitenden (Homepage Kirchgemeinde/Büro der NBH und Pfarramt) aus. (s. Kontaktliste Melde- und Ansprechstellen (Anlage 10).

9. Aufarbeitung

Im Rahmen eines organisationalen Schutzkonzepts bedeutet Aufarbeitung von Vorfällen, dass organisationsinterne fallbezogene Analysen von Gewaltereignissen durchgeführt werden, aus denen konkrete Maßnahmen abgeleitet bzw. Konsequenzen gezogen werden.

10. Partizipation, Nachhaltigkeit und Qualitätsmanagement

Die oben genannten Maßnahmen zur Gewaltprävention müssen in den Dokumenten, Abläufen und Verfahren der Einrichtungen integriert werden, sodass Sie zur richtigen Zeit von der richtigen Person in der richtigen Art und Weise entsprechend umgesetzt werden.

Wenn eine Gewaltsituation oder eine Situation mit Gewaltrisiko wahrgenommen wurde, muss eine Meldung erfolgen. Zur systematischen Erfassung wurde ein standardisierter Meldebogen entwickelt.

Das Gewaltschutzkonzept wird regelmäßig an besondere Beobachtungen, Vorkommnisse durch das Präventionsteam angepasst.

11. Mitgeltende Dokumente

- Anlage 1: Formen von Gewalt
- Anlage 2: Personenkonstellationen
- Anlage 3: Handlungsleitfaden für Ehrenamtliche
- Anlage 4: Meldebogen Gewaltschutz
- Anlage 5a und 5b: Verhaltenskodex
- Anlage 6: Antrag Führungszeugnis Ehrenamtliche
- Anlage 7a und 7b: Dokumentation erweitertes Führungszeugnis
- Anlage 8: Interventionsplan für MA, Angehörige, Betroffene
- Anlage 9: Interventionsplan Interne Meldestelle
- Anlage 10: Kontaktliste Melde- und Ansprechstellen (inkl. regionale Anlaufstellen)