

VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte

Gewaltschutzkonzeption für den Gemeinnützige Werkstätten Oldenburg e.V. und dessen Tochtergesellschaften

„Sichere Orte“ für Teilnehmende, Beschäftigte, Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen

März 2026

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	1 von 18

VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
1.1 Gesetzliche Grundlagen.....	3
1.2 Entwicklung der Gewaltschutzkonzeption.....	4
2. Begriffsdefinitionen	4
2.1 Grenzverletzungen.....	4
2.2 Gewalt	5
2.2.1 Strukturelle Gewalt.....	5
2.2.2 Physische Gewalt.....	6
2.2.3 Psychische Gewalt.....	6
2.2.4 Digitale Gewalt	7
2.2.5 Sexualisierte Gewalt	8
Sexualisierte Grenzverletzung.....	8
Sexueller Übergriff.....	8
Sexueller Missbrauch	8
3. Prävention.....	9
3.1 Präventionsmaßnahmen	9
4. Intervention	10
4.1 Verfahrensabläufe und Dokumentationswege	11
4.2 Beschreibung der Verfahrenswege bei Gewaltvorfällen	12
4.3 Durchführung Nachfolgendes Verfahren.....	16
4.4 Hilfen für die Gesprächsführung	17
4.5 Betroffenenenschutz	17
4.6 Unterstützung von übergriffigen Personen.....	18
4.7 Umgang mit unbegründetem Verdacht	18
5. Evaluation	18

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	2 von 18

1. Einleitung

Studien zeigen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich häufiger von Gewalt betroffen sind als Menschen ohne Beeinträchtigungen. Besonders alarmierend ist die Häufung sexueller Gewalt in der Kindheit und Jugend, die sich nicht selten bis ins Erwachsenenalter fortsetzt. Frauen mit Beeinträchtigungen tragen dabei ein besonders hohes Risiko: Sie erleben sexuelle Gewalt zwei- bis dreimal häufiger als der Durchschnitt der weiblichen Bevölkerung. In Einrichtungen der Behindertenhilfe berichtet jede fünfte Frau mit kognitiver Beeinträchtigung von Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt. Darüber hinaus geben bis zu 90 % der Betroffenen an, psychische und physische Gewalt sowie strukturelle Gewalt und Diskriminierung in Diensten und Einrichtungen erlebt zu haben.

Eine aktuelle Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bestätigt, dass sowohl Frauen als auch Männer in Einrichtungen der Behindertenhilfe regelmäßig Gewalt erfahren. Dabei zeigt sich bei sexualisierter Gewalt ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: Frauen sind sowohl in ihrer Kindheit als auch im Erwachsenenalter wesentlich häufiger betroffen als Männer.

Eine Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zeigt auf, dass Gewalt gegenüber Mitarbeitenden weit verbreitet ist. Innerhalb eines Jahres mussten bis zu 86 Prozent der Teilnehmenden psychische und bis zu 60 Prozent physische Gewalt erfahren.

Gewaltvorfälle sind nicht nur als Versagen Einzelner zu sehen, sondern auch als Zeichen für Probleme und Überlastungen innerhalb sozialer Strukturen und Organisationen. Es ist daher notwendig, nicht nur individuell zu schauen, sondern auch Organisationsstrukturen zu beleuchten.

Mit der vorliegenden Konzeption verfolgt der Gemeinnützige Werkstätten Oldenburg e.V. ein wichtiges Ziel: eine Umgebung zu schaffen, in der alle Personen – Teilnehmende, Beschäftigte, Bewohnende und Mitarbeitende - vor Gewalt geschützt sind.

1.1 Gesetzliche Grundlagen

Auf weltweiter Ebene hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) im Jahr 2006 das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigung verabschiedet. Ziel der UN-Behindertenrechtskonvention ist es, ihnen die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen zu garantieren. In dieser Konvention deren Umsetzung Aufgabe der UN-Mitgliedsstaaten ist, wird im Artikel 16 die Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch vereinbart: „(...) Maßnahmen, um Menschen mit Beeinträchtigungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wohnung vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen“.

Zusammen mit folgenden Gesetzen bilden die Definitionen und die Deklaration die verbindliche (rechtliche) Grundlage dieser Gewaltschutzkonzeption:

- Das Grundgesetz (GG)
- das Strafgesetzbuch (StGB)
- das Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)
- das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- das Arbeits- und Dienstrecht nach BGB
- das Teilhabestärkungsgesetz

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	3 von 18

1.2 Entwicklung der Gewaltschutzkonzeption

Im Jahre 2010 wurde im Rahmen eines Projektes das Leitbild des GWO e.V. gemeinschaftlich entwickelt und veröffentlicht. Das Leitbild des GWO e.V. setzt die Maßstäbe, die zusätzlich zum christlichen Menschenbild und dem diakonischen Auftrag, das Selbstverständnis der Arbeit des GWO e.V. bestimmen.

Folgende Eckpunkte wurden für das Leitbild erarbeitet:

1. Es gibt uns, damit Menschen mit Beeinträchtigung wohnen, arbeiten und ihre Fähigkeiten erweitern können.
2. Jeder soll sich beteiligen können.
3. Jeder ist einzigartig und wichtig.
4. Wir gehen respektvoll miteinander um. Wir achten aufeinander.
5. Jeder soll sich wohl fühlen.
6. Unser Angebot ist vielfältig.
7. Wir erfüllen unsere Aufgaben zuverlässig. Wir entwickeln uns immer weiter.
8. Alle arbeiten zusammen. Das zeichnet uns aus.

Die Implementierung und tägliche Umsetzung dieses Leitbildes ist für den GWO e.V. eine essentielle Grundlage ihrer Arbeit. Bezugnehmend auf Artikel 5 des Leitbildes „Jeder soll sich wohlfühlen“ setzte der GWO e.V. sich zum Ziel durch eine Befragung aller Bewohner*innen, betrieblich beschäftigten und tariflichen Mitarbeiter*innen den aktuellen Stand zu erfahren.

Zur Ermittlung dieses IST-Standes wurde als Projektpartner die Universität Oldenburg unter Leitung von Herrn Dr. Holger Lindemann mit der Projektgruppe „Sichere Orte“ hinzugezogen. Ein inklusiver Fragebogen zur Erfassung von Unsicherheiten wurde erstellt und im Herbst 2015 durch Teilnehmende der Projektgruppe bei Bewohner*innen, betrieblich beschäftigte und tarifliche Mitarbeiter*innen an den jeweiligen Standorten erhoben. Die Ergebnispräsentation fand im Februar 2016 an zwei Aktionstagen statt. Dort wurden zusammen mit allen Beteiligten Lösungsvorschläge erarbeitet.

Das oberste Ziel war die Schaffung „sicherer Räume“. Die Aufgabe des Projektes „Sichere Orte“ bestand darin Standards festzulegen und Handlungsleitlinien zu entwickeln und zu implementieren, die zur Vorbeugung, Aufdeckung und Verhinderung von Gewalt beitragen. Seit vielen Jahren hat sich das „Projekt Sichere Orte“ nun zur gelebten Gewaltschutzkonzeption entwickelt, welche ein fester Bestandteil des GWO e.V. ist. Heute dient es auch zur Erfüllung der Anforderungen des im Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX verpflichtende Leistungsmerkmale als Konzept zur Gewaltprävention und verweist u.a. auch auf die Leitlinien sexualitätsbezogener Begleitung zur Stärkung der sexuellen Selbstbestimmung. Ebenso erfüllen die in der Gewaltschutzkonzeption genannten Maßnahmen den nach §37a SGB IX verpflichtend umzusetzenden Schutz vor Gewalt für Menschen mit Beeinträchtigung.

2. Begriffsdefinitionen

2.1 Grenzverletzungen

Als Grenzverletzungen werden alle bewussten Verhaltensweisen gegenüber Personen bezeichnet, die deren persönliche Grenzen/ Intimsphäre überschreiten. Da die Intimsphäre bei jedem Menschen bedingt durch Sozialisation, Erfahrungen, Wahrnehmungen etc. unterschiedlich ist bedarf es eine Unterstützung Grenzverletzungen bei sich selber zu bemerken und die so bewussten Grenzen zu artikulieren. Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen sind im alltäglichen Miteinander

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	4 von 18

korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet.

Wichtig:

Es gilt, bereits bei Grenzverletzungen tätig zu werden, um es nicht zu weiteren Übergriffen oder gar einem Missbrauch kommen zu lassen. Es ist von grundlegender Bedeutung, dass Menschen mit Behinderungen als Inhaber*innen von Rechten anerkannt und befähigt werden, sich selbst in dieser Rolle zu sehen und sich gegen Übergriffe zu verteidigen. In Momenten, in denen sie mit Demütigung, Gewalt oder Missbrauch konfrontiert werden, ist es entscheidend, dass sie verstehen: Was hier geschieht, verstößt gegen ihre Rechte und überschreitet ihre persönliche Grenze. Durch Stärkung der Selbstbestimmung werden Handlungskompetenzen erlernt die präventiv Grenzverletzungen vorbeugen, Schutzmechanismen aktivieren und die Fähigkeit zur klaren Abgrenzung im sozialen Miteinander fördern.

Da potenzielle Täter*innen Möglichkeiten der Annäherung ausloten, indem sie bewusst und zunehmend Grenzen überschreiten und dabei die Reaktion – oder das Ausbleiben von Reaktionen- beobachten, entsteht ein schleichender Prozess der Grenzverschiebung, der das Risiko weiterer Übergriffe erhöht und die Wahrnehmung sowie Durchsetzung eigener Schutzrechte erschwert.

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, achtsam mit Grenzverletzungen umzugehen und Betroffene aktiv darin zu begleiten, ihre Grenzen zu schützen und durchzusetzen. So werden Betroffene von Grenzverletzungen in ihrem Recht auf Selbstbestimmung und Grenzachtung gestärkt.

2.2 Gewalt

Es wird immer dann von Gewalt gesprochen, wenn eine Person vorübergehend oder dauerhaft daran gehindert wird, ihrem Wunsch oder ihren Bedürfnissen entsprechend zu leben. Gewalt heißt also, dass ein ausgesprochenes oder unausgesprochenes Bedürfnis einer Person missachtet wird. Gewalt kann somit verstanden werden als eine Einwirkung auf Personen, in die sie nicht einwilligen und mit der sie nicht einverstanden sind.

Gewalt kann sich in unterschiedlichen Formen zeigen, die im Folgenden näher beschrieben werden. Ausdrücklich wird auf die klare Positionierung des GWO e.V. gegen jegliche Form von Gewalt verwiesen. Bei uns gilt als Gewaltverständnis: Gewalt ist, was als Übergriff empfunden wird. Die Wahrnehmung der betroffenen Person entscheidet.

Dieses Gewaltverständnis setzt voraus, dass alle Mitarbeitenden sensibilisiert werden bestimmte Reaktionsmuster auf berichtete oder beobachtete Gewalt zu hinterfragen. Eigene Bewertungen oder Rechtfertigungsstrategien gilt es zu bemerken, so dass es gelingt professionell auf berichtete oder beobachtete Gewalt zu reagieren. Das heißt konkret Aussagen wie z.B.: „Nein, das kann gar nicht sein. Ich kann mir das von dieser Person nicht vorstellen“, „Das ist halt so.“ oder „Ich fand das nicht schlimm.“ auf berichtete oder beobachtete Gewalt sind nicht tolerierbar.

2.2.1 Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt äußert sich in Strukturen, die Menschen extrem und willkürlich darin einschränken, sich entsprechend ihren Bedürfnissen zu entfalten. Diese Strukturen können durch persönliche Werte, Normen und Machtverhältnisse legitimiert und stabilisiert werden. Strukturelle Gewalt kann sich z. B. in festgefahrenen Plänen und Regeln (Gruppenregeln, Essenspläne, etc.), in willkürlich

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	5 von 18

eingeschränkten Wahlmöglichkeiten (bzgl. Wohnform, Arbeitsplatz etc.), in bewusst mangelnder Transparenz und Entzug von Mitwirkungsmöglichkeiten für die Beteiligten oder in missbräuchlichem Umgang mit medizinischen Verordnungen und Diagnosen zeigen. Außerdem liegt sie vor, wenn Regeln, Abläufen oder Verfahren, die Grundrechte und die Autonomie des Einzelnen zu sehr einschränken und eine unzureichende bzw. fehlende Einbindung in Entscheidungs- und Mitwirkungsprozessen vorliegt. Das Ziel besteht darin, Rahmenbedingungen zu schaffen, die das Entstehen von Gewalt von vornherein verhindern oder zumindest ermöglichen, sie frühzeitig abzuwenden. Der GWO e.V. sieht sich als inklusiven Ort zur Teilhabe am Arbeitsleben und zum Leben in der Gemeinschaft. Er stärkt Menschen mit und ohne Beeinträchtigung darin Formen struktureller Gewalt zu erkennen und dies sicher zu melden.

2.2.2 Physische Gewalt

Physischer Gewalt umfasst gewalttätige Handlungen, die körperliche und/oder psychische Schmerzen oder Verletzungen verursachen und nicht zufällig entstehen. Dazu zählen u.a. das Schlagen mit Händen oder Gegenständen, Treten, Stoßen, Würgen sowie Angriffe mit schädigenden Gegenständen. Physische Gewalt erfordert unmittelbare Schutzmaßnahmen für die betroffene Person und kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Selbstgefährdendes Verhalten erfordert von den pädagogisch Verantwortlichen ein umsichtiges und wirkungsvolles Handeln im Sinne des Schutzes von Leib und Leben. Nicht immer ermöglicht es die Situation, gewaltfreie Lösungsmöglichkeiten anzuwenden. In akuten Krisensituationen muss u.U. körperlicher Gewalt durch Mitarbeiter*innen angewandt werden. Dies geschieht zum Schutz von Personen vor den Gewalt-Ausübenden oder zum Schutz der Person vor sich selbst. Vor allem in Situationen, in denen die Selbstverantwortlichkeit nicht mehr gegeben zu sein scheint, übernehmen Mitarbeiter*innen die Verantwortung und handeln. Dabei sind Festhalten und andere defensive Maßnahmen bei Eigen- und Fremdgefährdung notwendig, wenn sie aus begründeter Schutzabsicht für die Beteiligten erfolgen.

Wichtig:

Der Unterschied zwischen herausforderndem Verhalten und physischer Gewalt ist dabei von großer Bedeutung. Während herausforderndes Verhalten oft situativ bedingt ist und nicht auf eine Schädigungsabsicht abzielt, liegt beim körperlichen Übergriff eine klare Grenzüberschreitung vor, die das Wohl anderer gefährdet. Herausforderndes Verhalten beschreibt Verhaltensweisen, die von sozialen Normen abweichen und als störend oder schwer verständlich wahrgenommen werden, ohne dabei zwangsläufig eine direkte körperliche Gefährdung darzustellen. Dazu zählen etwa lautstarkes Schreien, das Verweigern von Anweisungen, Rückzug, provokative Sprache oder das Zerstören von Gegenständen ohne gezielte Verletzungsabsicht. Solche Verhaltensweisen sind häufig Ausdruck innerer Spannungen, Überforderung, Kommunikationsproblemen oder emotionaler Notlagen und erfordern in der Regel pädagogische, deeskalierende Maßnahmen.

2.2.3 Psychische Gewalt

Als psychische Gewalt werden alle Formen der emotionalen Schädigung/ Verletzung einer Person bezeichnet. Dazu zählen u.a. das bewusste ignorieren von Wünschen und Bedarfen sowie

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	6 von 18

Unterlassen von notwendigen unterstützenden Maßnahmen, Beleidigungen, Beschimpfungen, Beschuldigungen, Demütigungen, Bevormunden und Einschränkung der Selbstbestimmung. Die Verletzungen durch solche Formen der Gewalt sind meistens nicht direkt sichtbar bzw. werden seltener kommuniziert, da sie Ohnmachtsgefühle oder Schamgefühle auslösen. Die Folgen von psychischer Gewalt können jedoch gravierend sein: Betroffene leiden häufig unter Angstzuständen, Depressionen oder einem verminderten Selbstwertgefühl. Ein sensibler Umgang, das Erkennen von Warnsignalen und die Schaffung eines sicheren, wertschätzenden Umfelds sind entscheidend, um psychische Gewalt zu verhindern und Betroffene zu schützen.

Wichtig:

Teilen sich betroffene Personen dem Fachpersonal mit, sollen die geschilderten Situationen erst genommen und nachverfolgt werden. Denn die Bagatellisierung psychischer Gewalt durch Mitarbeitende kann weitreichende Folgen haben. Für Betroffene bedeutet sie oft einen Verlust von Vertrauen in das Fachpersonal, da ihr Erleben nicht ernst genommen wird. Dies kann zu einer Verstärkung der psychischen Belastung führen. Zudem entsteht häufig ein Gefühl der Ohnmacht und Isolation, wenn die eigene Wahrnehmung infrage gestellt oder ignoriert wird.

Die Verharmlosung psychischer Gewalt hat weitere Konsequenzen: Sie führt zu Unsicherheit im Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und kann eine Kultur der Toleranz gegenüber übergriffigem Verhalten fördern. Dadurch besteht die Gefahr, dass Grenzverletzungen normalisiert und nicht mehr hinterfragt werden.

Eine klare Haltung und Sensibilität gegenüber psychischer Gewalt sind daher essenziell für den Schutz der Betroffenen und die Qualität der professionellen Arbeit.

2.2.4 Digitale Gewalt

Digitale Gewalt bezeichnet Formen von Gewalt, die über digitale Medien und Kommunikationskanäle ausgeübt werden. Digitale Gewalt richtet sich häufig gegen die Würde, Sicherheit oder Privatsphäre einer Person.

Typische Erscheinungsformen digitaler Gewalt sind unter anderem Beleidigungen, Bedrohungen, gezielte Belästigungen (Cybermobbing), das Verbreiten von Lügen oder Gerüchten, das unerlaubte Teilen von Bildern oder persönlichen Daten. Auch sexualisierte Gewalt im digitalen Raum – etwa durch das Versenden unerwünschter Bilder – zählt dazu.

Die Auswirkungen digitaler Gewalt sind oft gravierend: Sie kann zu Angstzuständen, sozialem Rückzug, Schlafstörungen oder Depressionen führen und das Sicherheitsgefühl der Betroffenen massiv beeinträchtigen. Besonders problematisch ist, dass digitale Gewalt rund um die Uhr stattfinden kann und sich schnell verbreitet – oft anonym und schwer nachvollziehbar.

Ein sensibler Umgang mit digitalen Medien, klare Schutzmechanismen und die Förderung von Medienkompetenz sind entscheidend, um digitale Gewalt zu erkennen, zu verhindern und Betroffene zu unterstützen.

Wichtig:

Die Dienstvereinbarung DV 38 regelt den Umgang, Gebrauch und die Verwendung von Medien

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	7 von 18

2.2.5 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt wird ausgeübt, wenn Sexualität als Mittel der Überlegenheit, der Demütigung oder der Verletzung anderer eingesetzt wird. Dazu gehört jedes Verhalten, welches in die psychische und/oder körperliche Selbstbestimmung und Unversehrtheit eines anderen eingreift oder sich über sie hinwegsetzt. Sie bezieht sich auf Handlungen, die nur mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen erfolgen. Unterschieden wird außerdem zwischen sexualisierten Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch.

Sexualisierte Grenzverletzung

Eine sexualisierte Grenzverletzung ist ein unangemessenes Verhalten. Laut Strafgesetzbuch (StGB) ist sie noch keine Straftat. Nicht jede sexualisierte Grenzverletzung ist sexuell motiviert oder wird bewusst durchgeführt. Der Umgang mit sexualisierten Grenzverletzungen erfordert ein sensibles, klares und professionelles Vorgehen, das sowohl den Schutz der betroffenen Person als auch die Prävention weiterer Übergriffe sicherstellt. Es ist wichtig, die betroffene Person ernst zu nehmen und ihr zuzuhören, ohne zu bewerten oder zu relativieren. Jede Grenzverletzung – unabhängig von ihrer Intensität – verdient Aufmerksamkeit und sollte nicht bagatellisiert werden. Die Wahrnehmung der betroffenen Person steht im Mittelpunkt, denn sie allein kann beurteilen, ob ihre Grenzen überschritten wurden. Je nach Schwere der Grenzverletzung kann es erforderlich sein, externe Fachstellen einzubeziehen, etwa Beratungsstellen, Fachberatungen zu sexualisierter Gewalt oder rechtliche Instanzen.

Sexueller Übergriff

Sexuelle Übergriffe gehen über Grenzverletzungen hinaus. Anders als Grenzverletzungen sind sie in jedem Fall beabsichtigt, sexuell motiviert und erfolgen gegen den Willen der betroffenen Person. Dazu zählen etwa das gezielte Berühren intimer Körperstellen, das Erzwingen sexueller Handlungen oder das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen. Sexuelle Übergriffe sind in der Regel strafrechtlich relevant und stellen eine klare Verletzung der körperlichen Selbstbestimmung dar. Sie erfordern sofortige Intervention und gegebenenfalls juristische Schritte.

Zu betonen ist, dass Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen – etwa Menschen mit Beeinträchtigungen oder Pflegebedürftige- überdurchschnittlich oft betroffen sind. Diese erhöhte Vulnerabilität entsteht, weil Machtungleichgewichte ausgenutzt werden können und Betroffene oft weniger Möglichkeiten haben, sich zu wehren, Grenzen zu setzen oder Hilfe einzufordern. Deshalb ist es in der professionellen Arbeit besonders wichtig, Schutzmechanismen konsequent zu verankern. Nur wenn Institutionen und Fachkräfte sich ihrer Verantwortung bewusst sind und aktiv für sichere Rahmenbedingungen sorgen, kann das Risiko sexueller Übergriffe wirksam reduziert werden.

Sexueller Missbrauch

Rein rechtlich gesehen beschreibt `sexueller Missbrauch` bestimmte Straftatbestände innerhalb der Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung, insbesondere den Missbrauch von Schutzbefohlenen oder Vergewaltigung (§§ 174–184f StGB). Diese Formen sexualisierter Gewalt sind schwerwiegend und werden häufig über einen längeren Zeitraum hinweg und in systematischer Weise ausgeübt.

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	8 von 18

Betroffen sind besonders häufig Personen, die sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden. Sexueller Missbrauch geschieht niemals unbeabsichtigt; er ist stets eine bewusste Handlung des Täters oder der Täterin. Liegt ein Straftatbestand vor kann bzw. muss ein Strafantrag durch die betroffene Person oder den GWO e.V. (hier: ausschließlich durch den Vorstand) gestellt werden.

3. Prävention

Es ist für den GWO e.V. essentiell, Rahmenbedingungen zu etablieren, die es allen Menschen, unabhängig von ihren individuellen Einschränkungen, ermöglichen, ihre Wünsche und Bedürfnisse zu kommunizieren und aktiv an der Gestaltung ihrer Wohn- und Arbeitssituation mitzuwirken. Die Förderung von Befähigung und Partizipation verstehen wir nicht nur als Mittel zur Selbstverwirklichung, sondern auch als präventiven Schutz gegen Gewalt. Daher zählt es zu unseren vorrangigen Aufgaben, solche Bedingungen zu schaffen.

In der Umsetzung zielen unsere Präventionsangebote darauf ab, den bei uns lebenden und arbeitenden Menschen zu ermöglichen, ihre persönlichen Wünsche und Ziele zu identifizieren und zu artikulieren. Wir streben danach, dass sie ihre Rechte, Möglichkeiten und Ressourcen nicht nur verstehen, sondern auch aktiv nutzen. Unser Ziel ist es, unabhängig vom individuellen Unterstützungsbedarf, eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Beschäftigte, Bewohnende und Mitarbeiter*innen sind dazu angehalten, sich mit bestehenden Partizipationsangeboten auseinanderzusetzen und diese gemeinsam zu vertiefen, zu erweitern, neu zu implementieren oder so anzupassen, dass eine niedrighschwellige Beteiligung für alle realisierbar ist.

Durch die jährliche Festlegung von Präventionsschwerpunkten wird sichergestellt, dass aktuelle Bedarfe berücksichtigt werden.

Der professionelle Umgang mit Teilnehmenden, Beschäftigten und Bewohnenden erfordert gelegentlich eine Balance zwischen deren Wünschen und den institutionellen Vorgaben sowie den persönlichen Werten der Mitarbeiter*innen. Diese Herausforderung kann zu Missverständnissen, Enttäuschungen und manchmal sogar zu Aggressionen führen. Es ist nicht immer einfach, eine klientenzentrierte Haltung zu bewahren und die eigenen Überzeugungen nicht über die Bedürfnisse der Teilnehmenden, Bewohnenden oder Beschäftigten zu stellen. Unsere Erwartungen an die Mitarbeiter*innen sind in unserem Leitbild festgehalten und in einer Selbstverpflichtungserklärung konkretisiert. In den Selbstverpflichtungserklärungen für Beschäftigte und Bewohnende werden die Verhaltenserwartungen in einfacher Sprache vermittelt. Die Selbstverpflichtungserklärungen werden mit dem Arbeitsvertrag bzw. dem Werkstatt- oder Wohnvertrag ausgehändigt. Durch ihre Unterschrift verpflichten sich Beschäftigte, Bewohnende und Mitarbeitende diesem dort formulierten Verhaltenskodex nachzukommen.

3.1 Präventionsmaßnahmen

Zur Förderung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfeldes sind Präventionsmaßnahmen von entscheidender Bedeutung. Ein wichtiger Baustein ist dabei die Verankerung der Gewaltschutzkonzeption im Qualitätsmanagement. Dadurch wird sichergestellt, dass die Konzeption Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist. Durch Auswertung aller erfassten Vorfälle innerhalb eines Jahres können Schwerpunkte identifiziert und Handlungsbedarfe konkretisiert werden. Zur Früherkennung von Risiken werden regelmäßige Risikoanalysen durchgeführt sowohl durch die Leitung als auch durch Befragung von Beschäftigten und Bewohnenden. Die Risikoanalysen dienen

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	9 von 18

dazu, Gefährdungspotenziale systematisch zu erfassen und präventive Maßnahmen gezielt anzupassen.

Fortbildungen für Mitarbeitende zu den Themen Nähe und Distanz, Pflege und Deeskalation, die idealerweise zu Beginn des Arbeitsverhältnisses stattfinden gehören zu weiteren Präventionsmaßnahmen. Diese Schulungen tragen dazu bei, das Bewusstsein für professionelle Grenzen zu schärfen und Konfliktsituationen vorzubeugen. Der GWO e.V. strebt zusätzlich die Ausbildung von Deeskalationstrainer*innen an, um regelmäßige Schulungen zur Deeskalation im Hause durchzuführen. Ebenso zentral ist die Schulung/Unterweisung der verbindlichen sexualpädagogischen Leitlinie, die einen klaren und professionellen Umgang mit dem Thema Sexualität im Arbeitskontext gewährleistet und dadurch allen Beteiligten Sicherheit gibt. Darüber hinaus ist es wichtig, die Schulungsbedarfe kontinuierlich an die spezifischen Zielgruppen und Tätigkeitsfelder anzupassen, um eine relevante und effektive Weiterbildung zu gewährleisten. Diese Maßnahmen sind nicht nur für die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden von Vorteil, sondern stärken auch das gesamte Team und die Qualität der Arbeitsleistung.

Fortbildungen für Beschäftigte werden jährlich mit einer Schwerpunktsetzung bestimmt und durch internes Personal als auch externe Fachkräfte umgesetzt. Zur Verdeutlichung von Verhaltensregeln wird mit Verhaltensampeln gearbeitet, die Orientierung bieten und das Thema Gewaltprävention anschaulich machen. Informationen werden zudem in leichter Sprache und mit unterstützter Kommunikation vermittelt. Bei Bedarf erfolgt eine Kooperation mit spezialisierten Beratungsstellen, um die Qualität der Kommunikationsangebote zu sichern.

Neuerungen bzw. Änderungen in der Konzeption werden allen Mitarbeitenden über einen Newsletter und einer Benachrichtigung in ConSense verfügbar gemacht. In Form einer Broschüre wird allen Mitarbeitenden zusätzlich eine Zusammenfassung der wesentlichen Punkte der Gewaltschutzkonzeption zugänglich gemacht –kurz, präzise und jederzeit am Arbeitsplatz griffbereit.

An allen Standorten stehen feste Ansprechpartner*innen zur Verfügung, die als direkte Anlaufstellen fungieren und den Prozess der Bearbeitung eines Vorfalls evaluieren. An den jeweiligen Standorten gibt es einen Aushang mit den Ansprechpersonen für den Gewaltschutz. Die Namen der Ansprechpartner*innen finden sich auch auf der ConSense Startseite. Alle Ansprechpersonen, die Frauenbeauftragte, der*die Vorsitzende des Werkstatrates und der MAV tauschen sich einmal im Quartal mit der Stabstelle Gewaltschutz über dokumentierte Vorfälle aus und gewährleisten so eine partizipative Bearbeitung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzes.

Ein anonymes Meldesystem gibt allen Beteiligten die Möglichkeit, Vorfälle oder Verdachtsmomente ohne Angst vor Konsequenzen zu melden. Die Nutzung von Fachberatungsstellen und externen Beratungsmöglichkeiten stellt sicher, dass von Gewalt Betroffene Zugang zu weiterführender Unterstützung erhalten.

Ein weiterer Baustein der Gewaltprävention ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für neue Mitarbeitende, um die Sicherheit zu gewährleisten. Bei der Ausschreibung von Stellenangeboten wird ebenso auf das Vorhandensein einer Gewaltschutzkonzeption hingewiesen wie auch auf unserer Homepage.

4. Intervention

Trotz vorangegangener Präventionsmaßnahmen kann es zu Gewaltausübungen kommen. Im Folgenden werden Abläufe benannt, wie in diesen Fällen strukturiert vorgegangen wird. Die Verfahrensabläufe, die sich aus diesen Vorgaben ergeben, sind allen Mitarbeiter*innen bekannt

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	10 von 18

Das Dokumentationsblatt A_201 (Vorfall und Verfahren) ist als mitgeltende Unterlage dieser Gewaltschutzkonzeption unter ConSense für alle Mitarbeiter*innen abrufbar.

Wichtig:

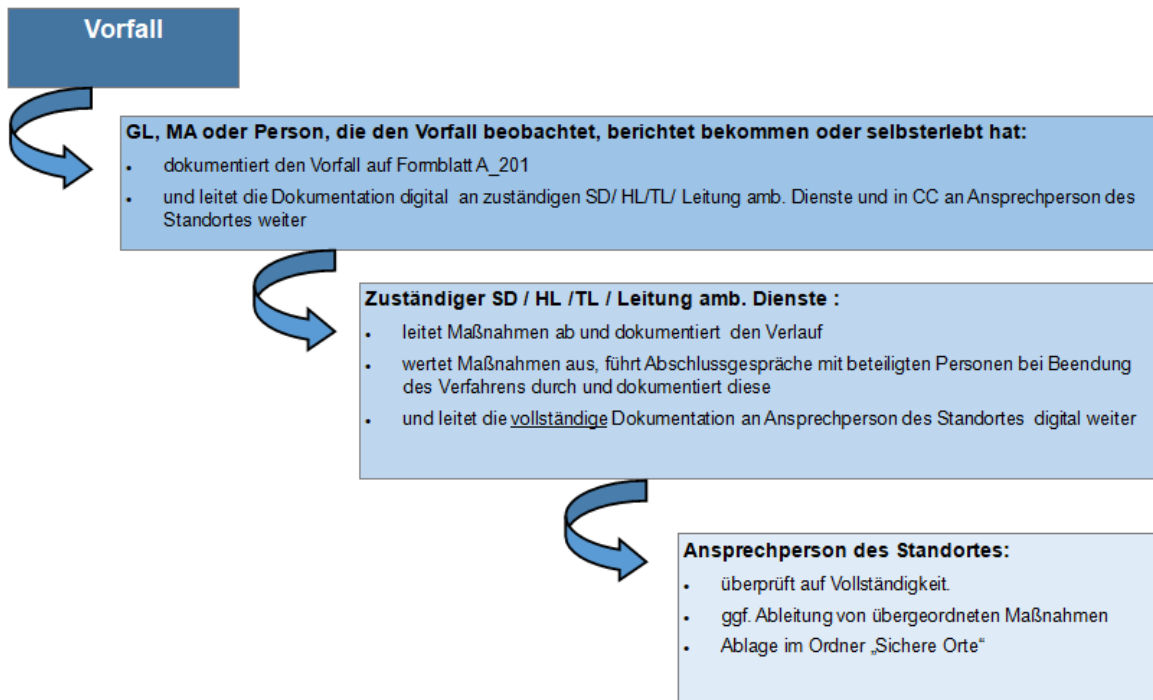
Der GWO e.V. legt großen Wert darauf hervorzuheben, dass **alle Mitarbeiter*innen** Vorfälle ernst nehmen und die Verfahrensabläufe und Dokumentationswege der Gewaltschutzkonzeption anwenden.

4.1 Verfahrensabläufe und Dokumentationswege

Verfahrenswege bei Vorfällen				
<p>Vermutete Gewalt (z.B. durch eigene Beobachtung von ungewöhnlichen Verhaltensweisen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruhe bewahren • Austausch mit Kolleg*innen/ SD/ PD • Keine gezielte Befragung der Beteiligten • Bei Erhärtung des Anfangsverdachts genaue Dokumentation der Fakten 	<p>Beobachtete Gewalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstschutz hat immer Vorrang • Erste Hilfe/Deeskalation • Ruhig und bestimmt die Gewalt stoppen. Wenn nötig Hilfe und / oder Zeugen hinzu holen • Bei schwerwiegenden Übergriffen oder / und akuter Wiederholungsgefahr oder / und Gefahr durch betriebsfremde Personen für sofortige äußere Sicherheit des*der Betroffenen sorgen und Polizei informieren • Genaue Dokumentation des Vorfalls 	<p>Selbsterlebte körperliche Gewalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstschutz hat immer Vorrang • Abwehr-, Löse- oder Halletechniken einsetzen • Wenn möglich Hilfe holen/lauf sich aufmerksam machen • von Gewalt betroffene Person möglichst nicht alleine lassen und an einen ruhigen und sicheren Ort bringen • Evt. nach Hause oder zum Durchgangsarzt begleiten • BL /HL/ TL/ Leitung amb. D. des Standortes informieren • Gesprächstermin mit PD • ggf. Unfallanzeige stellen • Genaue Dokumentation des Vorfalls 	<p>Selbsterlebte psychische Gewalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sofortiges Gespräch mit BL, DL oder Vertrauensperson • von Gewalt betroffene Person möglichst nicht alleine lassen und an einen ruhigen und sicheren Ort bringen • Evt. nach Hause oder zum Durchgangsarzt begleiten • ggf. Gesprächstermin mit PD • ggf. Unfallanzeige stellen • Genaue Dokumentation des Vorfalls 	<p>Selbsterlebte sexualisierte Gewalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sofortige Meldung an Vorgesetzte oder Ansprechperson des Standortes • von Gewalt betroffene Person möglichst nicht alleine lassen und an einen ruhigen und sicheren Ort bringen • Evt. nach Hause oder zum Durchgangsarzt begleiten • Information der BL, DL bzw. HL • ggf. Gesprächstermin mit PD • ggf. Unfallanzeige stellen • Genaue Dokumentation des Vorfalls
<p>Digitale Gewalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherung von Beweisen (Screenshots, Nachrichten etc.) • Genaue Dokumentation des Vorfalls 	<p>Berichtete Gewalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ernstnehmen, Zuhören, nicht interpretieren! • ggf. Sofortmaßnahmen einleiten • Genaue Dokumentation des Vorfalls 			<p>Selbstauserlebte Gewalt/ Eigenes Fehlverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauensperson im Betrieb oder direkt*in Vorgesetzte ansprechen • Genaue Dokumentation des Vorfalls
<p>Digitale Weiterleitung der Dokumentation an zuständige*n MA des sozialen Dienstes oder Wohnhausleitung oder Leitung amb. Dienstes oder Teamleitung</p>			<p>Digitale Weiterleitung der Dokumentation an Ansprechperson des Standortes</p>	

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	11 von 18

Dokumentationsweg



Der Dokumentationsbogen besteht aus 2 Abschnitten: Dem Beginn der Dokumentation und dem nachfolgendem Verfahren.

Auf der ersten Seite des Dokumentationsbogens beginnt die Person die Dokumentation, die den Vorfall beobachtet, berichtet bekommen oder selberlebt hat. Der so ausgefüllte Bogen wird dann digital an den*die zuständige*n Mitarbeiter*in des Sozialen Dienstes, die Hausleitung, die Teamleitung oder die Leitung ambulanter Dienste versendet.

Diese Personen ergänzen den Dokumentationsbogen nun um das Verfahren nach dem beschriebenen Vorfall (siehe Punkt 4.3).

4.2 Beschreibung der Verfahrenswege bei Gewaltvorfällen

Vermutung eines Gewaltvorfalls:

- Bemerkten Sie ungewöhnliche Verhaltensweisen und vermuten, dass diese Verhaltensweisen nach einem Übergriff oder Gewalterfahrung aufgetreten sind, tauschen Sie ihre Beobachtungen innerhalb Ihres Teams/ mit Ihren Kolleg*innen aus.
- Keine gezielte Befragung der Person bei der Sie einen Gewaltvorfall vermuten.
- Bei Erhärtung der Vermutung dokumentieren Sie die Beobachtungen (A_201).

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	12 von 18

- Anschließend übermitteln Sie die Dokumentation digital an die zuständigen Verantwortlichen:
 - den Sozialen Dienst ihres Werkstattstandortes,
 - die Haus- oder Teamleitungen oder
 - die Leitung des ambulanten Dienstes.

Beobachtete Gewalt:

- Die Beteiligten bzw. den*die mutmaßliche*n Angreifer*in laut und bestimmt auffordern aufzuhören und auseinanderzugehen.
- Wenden Sie dabei, wenn möglich Strategien zur Deeskalation an
- Wenn dies keinen Erfolg hat, muss körperlich eingegriffen werden, aber alleine nur, wenn klar ist, dass Sie die Beteiligten ohne Hilfe trennen können. Ansonsten ist erst Hilfe zu holen.
- Wenn die beobachtete Gewalt sich nicht durch die vorher beschriebenen Maßnahmen beenden lässt und eine Schädigung einer beteiligten Person bereits eingetreten ist oder zu vermuten ist oder die Situation weiter zu eskalieren droht, sollte umgehend die Polizei informiert werden.
- Ebenfalls wird bei Gewalt, die durch betriebsfremde Personen (Angehörige, Dienstleistende etc.) gegenüber tariflich oder beschäftigten Mitarbeiter*innen ausgeübt wird und die sich nicht deeskalieren lässt, umgehend die Polizei informiert.
- Wenn die Situation nicht eindeutig zu beurteilen ist, sprechen Sie die beteiligten Personen an und fragen Sie nach, ob Hilfe erforderlich ist.
- Dokumentieren Sie zeitnah den Vorfall (A_201). Anschließend übermitteln Sie die Dokumentation digital an die zuständigen Verantwortlichen:
 - den Sozialen Dienst ihres Werkstattstandortes,
 - die Haus- oder Teamleitungen oder
 - die Leitung des ambulanten Dienstes.

Berichtete Gewalt:

- Vertrauen sich Ihnen Teilnehmende, Beschäftigte, Bewohnende oder Mitarbeiter*innen an und berichten von Situationen in denen Sie Gewalt erlebt haben, so nehmen Sie diese Äußerungen ernst und dokumentieren den Sachverhalt unter Verwendung des Formblattes A_201. Dokumentieren sie sachlich und ggf. mit Zitaten. Dokumentieren sie möglichst unter Beteiligung der berichtenden Person.
- Schaffen Sie dafür eine Gesprächssituation ohne weitere Zuhörer*innen.
- Überlegen Sie, ob Sofortmaßnahmen ergriffen werden müssen.
- Anschließend übermitteln Sie die Dokumentation digital an die zuständigen Verantwortlichen:
 - den Sozialen Dienst ihres Werkstattstandortes,
 - die Haus- oder Teamleitungen oder
 - die Leitung des ambulanten Dienstes.

Hinweise von Dritten:

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	13 von 18

- Schaffen Sie zunächst eine Gesprächssituation mit dem*der Hinweisgeber*in ohne weitere Zuhörer*innen und überlegen Sie, ob Sofortmaßnahmen ergriffen werden müssen.
- Tauschen Sie die Fakten mit dem zuständigen Sozialen Dienst bzw. der Ansprechperson ihres Standortes aus.
- Bei Erhärtung des Verdachts dokumentieren Sie zeitnah den Vorfall (A_201).
- Anschließend übermitteln Sie die Dokumentation digital an die zuständigen Verantwortlichen:
 - den Sozialen Dienst ihres Werkstattstandortes,
 - die Haus- oder Teamleitungen oder
 - die Leitung des ambulanten Dienstes.

Selbsterlebte körperliche Gewalt:

- Abwehr-, Löse- oder Haltetechniken einsetzen und/oder versuchen Sie sich in Sicherheit zu bringen und Hilfe zu holen.
- Die Person, die zur Hilfe gerufen wurden oder an die sich die betroffene Person gewendet hat, sollten die von Gewalt betroffene Person nach dem Übergriff möglichst nicht alleine lassen und sie an einen ruhigen und sicheren Ort bringen. Bei Bedarf soll die betroffene Person anschließend nach Hause begleitet oder zum Durchgangsarzt gebracht werden.
- Die Betriebs- bzw. Hausleitung des Standortes wird informiert.
- Es wird ein Gespräch mit dem internen Psychologischen Dienst durch die Betriebs- bzw. Hausleitung vermittelt (Nachsorgekonzept).
- Bei Übergriffen/Vorfällen wird verbindlich eine Unfallanzeige gestellt. Die Betriebs- bzw. Hausleitung unterstützt dabei. Ein Eintrag ins Verbandsbuch ist ebenfalls notwendig. Resultiert aus dem Übergriff eine mehr als dreitägige Krankschreibung wird auch ein Unfallbericht erstellt. (Verfahrensablauf AA_SG_004 Unfallanzeige)
- Anschließend wird zeitnah der Vorfall dokumentiert (A_201) und die Dokumentation digital an die zuständigen Verantwortlichen übermittelt:
 - den Sozialen Dienst ihres Werkstattstandortes,
 - die Haus- oder Teamleitungen oder
 - die Leitung des ambulanten Dienstes.

Selbsterlebte psychische Gewalt:

- Sofortiges Gespräch mit BL, DL oder Vertrauensperson
- Die Person, die zur Hilfe gerufen wurden oder an die sich die betroffene Person gewendet hat, sollten die von Gewalt betroffene Person nach dem Übergriff möglichst nicht alleine lassen und sie an einen ruhigen und sicheren Ort bringen. Bei Bedarf soll die betroffene Person anschließend nach Hause begleitet oder zum Durchgangsarzt gebracht werden.
- Möglichst zeitnahe Dokumentation des Vorfalls (A_201)
- bei psychischer Gewalt ausgehend durch Teilnehmende/Beschäftigte/Bewohnende: Digitale Weiterleitung der Dokumentation an:
 - den zuständigen Sozialen Dienst ihres Werkstattstandortes,
 - die Haus- oder Teamleitungen oder
 - die Leitung des ambulanten Dienstes.
- bei psychischer Gewalt ausgehend durch Mitarbeitende: Digitale Weiterleitung der Dokumentation an Ansprechperson*en des Standortes.

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	14 von 18

Selbsterlebte sexualisierte Gewalt:

- Sofortige Meldung an Vorgesetzte oder Ansprechperson des Standortes oder MAV
- Die betroffene Person in Sicherheit bringen und nicht alleine lassen bzw. für die eigene Sicherheit sorgen und Unterstützung holen/ eine Vertrauensperson informieren
- Sachlich detaillierte Dokumentation des Vorfalls (A_2021).
- Die Betriebs- bzw. Hausleitung des Standortes wird informiert.
- Bei Bedarf soll die betroffene Person nach Hause begleitet oder zum Durchgangsarzt gebracht werden.
- Es wird ein Gespräch mit dem internen Psychologischen Dienst durch die Betriebs- bzw. Hausleitung vermittelt (Nachsorgekonzept).
- Resultiert aus dem Übergriff eine mehr als dreitägige Krankschreibung wird auch ein Unfallbericht erstellt. Verfahrensablauf (Verfahrensablauf AA_SG_004 Unfallanzeige)
- Die Dokumentation wird digital zur Weiterbearbeitung an die Ansprechperson des Standortes gesendet.

Digitale Gewalt:

- Dokumentieren sie zeitnah den Vorfall (A_201). Notieren Sie dabei alle Informationen über die mutmaßliche Tatperson und die Plattform, über die der Vorfall stattfindet. Machen Sie ggf. Screenshots von Einträgen und speichern Sie Mails und/oder Nachrichten mit diffamierenden Inhalten.
- Anschließend übermitteln Sie die Dokumentation digital an die zuständigen Verantwortlichen:
 - den Sozialen Dienst ihres Werkstattstandortes,
 - die Haus- oder Teamleitungen oder
 - die Leitung des ambulanten Dienstes.

Eigenes Fehlverhalten:

- Vertrauen Sie sich der Ansprechperson oder ihrem*r Vorgesetzten an oder suchen Sie das Gespräch mit den Präventionsbeauftragten oder der MAV.
- Dokumentieren Sie zeitnah das Fehlverhalten (A_201) und übermitteln Sie die Dokumentation digital an die Ansprechperson ihres Standortes bzw. ihrem*r Vorgesetzten.

Anonyme Hinweise:

- Gehen anonyme Hinweise auf mögliche Übergriffe/ Fehlverhalten ein, so werden diese, nach Klärung, ob es zu Sofortmaßnahmen kommen muss, direkt an die Stabstelle Gesundheitsförderung weitergeleitet und dort weiterbearbeitet.
- Handelt es sich um Hinweise im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes oder des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird das Verfahren durch die Beauftragten sofort begonnen. Handelt es sich um eine digital, mündlich oder schriftlich eingegangene Meldung erfolgt eine Eingangsbestätigung innerhalb von 7 Tagen. Danach wird der Sachverhalt geprüft. Innerhalb von 3 Monaten erfolgt eine Rückmeldung. Der Schutz der hinweisgebenden Person vor Repressalien steht an oberster Stelle (VA_Vw_005_Meldewesen-Hinweisgeberschutz (HinSchG) und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)).

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	15 von 18

4.3 Durchführung Nachfolgendes Verfahren

Nach der Dokumentation des Vorfalls/Übergriffs und dessen digitalen Weiterleitung werden im nachfolgenden Verfahren bei Bedarf weitere Schritte veranlasst und die Abschlussgespräche geführt und dokumentiert. Die Durchführung und Dokumentation des nachfolgenden Verfahrens obliegt den Mitarbeiter*innen des zuständigen Sozialen Dienstes, den Haus- oder Teamleitungen oder der Leitung des ambulanten Dienstes.

- Nachfolgend aufgeführte Punkte sollen dabei Berücksichtigung finden:

- Dokumentation aller weiteren Maßnahmen im Dokumentationsblatt A_201. Möglichst mit Datum dokumentieren, so dass ein Verlauf nachvollziehbar ist.
- Nach Beendigung der Maßnahmen werden Abschlussgespräche mit betroffener und beschuldigter Person geführt und dokumentiert. Die Dokumentation wird dann an die Ansprechpersonen des jeweiligen Standortes übermittelt. Diese speichern die Dokumentation unter O:\Funktionen\Sichere Orte\Vorfälle.
- Alle Maßnahmen sind individuell auf die beteiligten Personen und den vorausgegangenen Vorfällen zu ergreifen. Mögliche Maßnahmen sind u.a.: Reflexionsgespräche, zeitlich begrenzte räumliche Trennung, zeitlich begrenzte Suspendierung, Versetzung/ Umsetzung, Therapieangebote, Helferkonferenz.
- Präventionsbeauftragte und/ oder Ansprechpersonen des Standortes beraten bei Bedarf die beteiligten Personen.
- Ggf. wird die Polizei oder externe unterstützende Stellen (z. B. Fachberatungsstellen) informiert bzw. zur Beratung hinzugezogen.
- Zwecks Beweissicherung kann den Betroffenen geraten werden einen Durchgangsarzt oder eine Durchgangsärztin aufzusuchen.
- Zur Sicherung der Objektivität empfiehlt es sich- insbesondere bei schwerwiegenden Vorwürfen- externe Fachstellen oder juristische Beratung mit einzubeziehen.
- Liegt ein Strafdelikt vor, kann bzw. muss ein Strafantrag durch die betroffene Person oder den GWO e.V. gestellt werden. Dabei wird je nach Schwere des Delikts zwischen einem absoluten Antragsdelikt, einem relativen Antragsdelikt und einem Offizialdelikt unterschieden.
 - Absolutes Antragsdelikt: Strafantrag nur auf Antrag des Geschädigten (leichte Körperverletzung, Beleidigung, Verleumdung)
 - Relatives Antragsdelikt: Es liegt ein besonderes öffentliches Interesse vor und die Staatsanwaltschaft ermittelt auch ohne Strafantrag des Geschädigten (einfache vorsätzliche und fahrlässige Körperverletzung, Sachbeschädigung).
 - Offizialdelikt: Eine Straftat, die von Amts wegen verfolgt werden muss (Sexualstraftat, gefährliche Körperverletzung).

Wichtig:

Wer von einem Offizialdelikt Kenntnis hat muss einen Strafantrag stellen. Dieser Strafantrag wird nach Kommunikation mit dem Vorstand durch den GWO e.V. ausschließlich durch den Vorstand gestellt.

- Unter Wahrung des Datenschutzes der Betroffenen ist eine offene Information an das betroffene Umfeld über ergriffene Maßnahmen hilfreich für die Prävention.
- In schwerwiegenden Fällen ist ggf. eine Zusammenarbeit mit der Presse notwendig.

Wichtig:

Informationen an die Presse oder die Öffentlichkeit erfolgen ausschließlich über den Vorstand.

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	16 von 18

4.4 Hilfen für die Gesprächsführung

Für die menschliche Kommunikation gilt grundsätzlich, dass Schilderungen von Erlebnissen beeinflusst werden durch:

- gemachte Erfahrungen in der Vergangenheit,
- Beziehung zum*zur Zuhörer*in und seinen*ihren Erwartungen,
- das Verhalten in der Gesprächssituation.

Zur späteren Aufklärung- intern als auch extern durch die Justiz- ist es notwendig, diese Einflüsse möglichst gering zu halten. Es sollte aus Angst nichts Wesentliches verschwiegen werden, noch Dinge hinzugefügt werden, um glaubwürdiger zu erscheinen. Folgende Empfehlungen haben sich dabei als hilfreich erwiesen:

- Nehmen Sie sich Zeit im Gespräch.
- Wenn Sie merken, dass das Gespräch Sie oder ihre*n Gesprächsteilnehmer*in überfordert, machen Sie einen verbindlichen zeitnahen Vorschlag, wann Sie das Gespräch fortführen bzw. verweisen an die Präventionsbeauftragten oder Ansprechpersonen des Standortes oder führen zusammen mit diesen das Gespräch weiter.
- Hören Sie aufmerksam zu und zeigen Sie durch zugewandte Körperhaltung und Blickkontakt ihr Interesse.
- Bei Menschen mit Sprachbeeinträchtigungen sollte ein*e Mitarbeiter*in hinzugeholt werden, der*die das Vokabular, die Ausdrucksweise und/oder den Wortschatz dieser Person kennt. Unterstützte Kommunikation oder das Malen von Bildern können weitere Hilfsmittel sein.
- Fragen Sie bei Bedarf nur mit offenen Fragen, z.B. „Was haben Sie gesehen? Was haben Sie gehört? Wie ging es dann weiter?“ Die Beantwortung dieser Fragen ist nicht mit ja oder nein möglich und bietet dem Befragten keine vorformulierte Antwort an.
- Sie können bei Unverständnis mit „Können Sie mir das genauer erklären/beschreiben“ nachfragen. Hat dies keinen Erfolg, kann dies Zeichen einer emotionalen Überforderung sein. Lassen Sie Widersprüche oder offensichtliche Ungereimtheiten dann ohne Wertung stehen.
- Sie können sich vergewissern ob Sie richtig verstanden haben, indem Sie in möglichst den gleichen Worten, die die andere Person benutzt hat, deren Schilderung wiederholen z.B. „Ich habe verstanden, dass...“
- Am Gesprächsschluss fassen Sie zusammen, was Sie verstanden haben.
- Fragen Sie nach, ob Ihr*e Gesprächspartner*in sich sicher fühlt oder was er*sie dazu benötigt.
- Dokumentieren Sie das Gespräch zeitnah. Wenn möglich mit dem Wortlaut der Schilderungen.

Wichtig:

Da das Gespräch als Informationssammlung für das nachfolgende Verfahren dient, sollte es wertungsfrei und objektiv geführt werden.

4.5 Betroffenenenschutz

Unmissverständlich ist an dieser Stelle zu betonen: Betroffenenenschutz geht vor Täterschutz!

Das heißt, die von Gewalt betroffene Person muss in jedem Fall vor weiteren Übergriffen geschützt werden. Das gilt auch für andere potenziell gefährdete Personen.

Da der Betroffenenenschutz in jedem Falle Vorrang vor Aufklärung hat, sind unbedingt Situationen zu vermeiden, die eine Tatwiederholung oder eine nachträgliche Einschüchterung zulassen. Dies kann möglichst zeitnah durch räumliche Trennung, organisatorische oder personelle Maßnahmen

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	17 von 18

gewährleistet werden. Mitarbeitende haben nach dem Arbeitsschutzgesetz ein grundsätzliches Recht darauf, nach einem psychisch belastenden Ereignis am Arbeitsplatz Hilfe in Anspruch zu nehmen.

4.6 Unterstützung von übergreifigen Personen

Es wurde bereits erwähnt, dass auch übergreifige Personen mit oder ohne Beeinträchtigungen Beratungs- und Unterstützungsangebote benötigen, um ihr Verhalten reflektieren und verändern zu können. Die Präventionsbeauftragte bieten geeignete Maßnahmen intern und/oder extern an bzw. beraten dementsprechend und/oder vermitteln diese.

In besonderen Wohnformen ist nicht selten eine räumliche Trennung von übergreifigen Personen und Betroffenen nur bedingt möglich und die übergreifigen Personen verbleiben gemeinsam mit den Betroffenen in den Häusern. Besonderer Wert ist dann auf regelmäßige interne und/oder externe Trainingsmaßnahmen zur Gewaltprävention zu legen.

In solchen Fällen soll möglichst mit Fachberatungsstellen zusammengearbeitet werden, um tragfähige, individuelle Lösungen zu finden.

4.7 Umgang mit unbegründetem Verdacht

Wenn sich herausstellt, dass eine Vermutung oder ein berichteter Verdacht unbegründet ist, so muss der falsche Verdacht ausgeräumt werden. Möglichst alle Personen und Instanzen die von dem Verdacht erfahren haben werden darüber informiert, dass dieser sich nicht bestätigt hat. Gleichzeitig erhält die falsch beschuldigte Person interne oder externe Unterstützung (psychologischer Dienst oder Supervision), um mögliche Belastungen abzufangen. Handelt es sich bei der Übermittlung des Verdachtes um eine bewusst falsche Anschuldigung, werden betriebliche und ggf. rechtliche Schritte eingeleitet.

5. Evaluation

Alle dokumentierten Vorfälle werden zentral erfasst und jährlich ausgewertet. Die Auswertung wird dem Vorstand vorgelegt und fließt in die Zielplanung der Einrichtung und die Managementbewertung im Qualitätswesen ein. Über die einzelnen Besprechungsebenen wird über die Auswertung informiert.


 Vorstand GWQ e.V.

Stand: 10.03.2026

Dateiname	erstellt/geändert Datum/Name	freigegeben	Aufbewahrung: Ort/Dauer	Seite
VA_A_200_Gewaltschutzkonzeption_Sichere_Orte	2026-03-09/Sd	2026-03-30/Hü	EDV/bis Änderung	18 von 18