



# Gewaltschutzkonzept Frühförderung

Lebenshilfe im Kreis Gütersloh e. V.

Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh e.V.  
Königstraße 38  
33330 Gütersloh  
05241 28000  
[info@lebenshilfe-gt.de](mailto:info@lebenshilfe-gt.de)  
[www.lebenshilfe-gt.de](http://www.lebenshilfe-gt.de)



**Lebenshilfe**  
im Kreis Gütersloh e.V.

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	3
2	Begriff und Ausprägung von Gewalt .....	4
3	Gesetzliche Grundlagen Frühförderung .....	7
4	Risiko- und Potenzialanalyse .....	8
5	Leitbild und Leitsätze unseres Handelns .....	12
6	Personal .....	14
7	Beschwerdemanagement .....	18
8	Handlungspläne .....	19
9	Kontaktadressen für den Akut-, Vor- und Nachsorgefall .....	28
10	Anhänge .....	31

Verantwortlich für den Inhalt sind Geschäftsführung und Leitung Frühförderung der Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh e. V. (kurz: Lebenshilfe Gütersloh)

### Ansprechpartnerin:

Leitung Frühförderung Stephanie Borghoff

Tel. 05241 2118-13

E-Mail: [borghoff@lebenshilfe-gt.de](mailto:borghoff@lebenshilfe-gt.de)

### Genderhinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Konzept auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

### Copyright:

Die in diesem Konzept verwendete Illustration ist von der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel

Wir bedanken uns bei der Bundesvereinigung Lebenshilfe für die Broschüre „Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern“ (4. Auflage 2023)“, die uns bei der Erstellung des Konzeptes sehr geholfen hat.

# 1 Einleitung

Die Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh e. V. (kurz: Lebenshilfe Gütersloh) steht für ein respektvolles, grenzwahrendes und gewaltfreies Miteinander. Gewalt wird bei uns nicht toleriert. Unsere Arbeit orientiert sich an den Bedürfnissen der uns anvertrauten Menschen. Eine wertschätzende Haltung ist die Basis jeden Handelns. Aus diesem Grund haben physische wie psychische Gewalt, sexueller Missbrauch, Willkür und Diskriminierung bei der Lebenshilfe Gütersloh keinen Platz.

Gewaltprävention und der Umgang mit Gewalt erfordern eine entschiedene Haltung. Ein angemessener Umgang mit Gewaltvorkommnissen in Diensten der Eingliederungshilfe muss das Vermeiden von jedweder Form von Gewalthandlungen zum Ziel haben.

Prävention wendet sich gegen

- strukturelle Gewalt
- psychische Gewalt
- tätliche Gewalt
- sexualisierte Gewalt

Ziel unseres Gewaltschutzkonzeptes ist daher

- eine Etablierung von präventiven Maßnahmen gegen Gewalt sowie
- eine Prozess-Struktur zu schaffen, die sich durch eine verbindliche und transparente Festlegung des Vorgehens bei Gewaltereignissen hervorhebt.

Somit beabsichtigt die Entwicklung und Etablierung des Gewaltschutzkonzeptes

- Gewalthandlungen bei der Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh e.V. zu vermeiden,
- eine feste Verankerung des Gewaltschutzes in unseren Strukturen,
- Handlungssicherheit in akuten Gewaltsituationen und Verdachtsfällen zu bieten.

Das Konzept zur Gewaltprävention wird kontinuierlich weiterentwickelt und passt sich den gegebenen Bedingungen an. Das Konzept ist allen Mitarbeitern bekannt und zugänglich. Bei Nachfrage wird das Konzept allen beteiligten Personen (z. B. Personensorgeberechtigte, externe Fachkräfte etc.) zur Verfügung gestellt.

Damit auch alle Personengruppen Zugang zu diesem Konzept finden können, werden wir wesentliche Teile des Konzeptes in leichter Sprache übersetzen lassen.

## 2 Begriff und Ausprägung von Gewalt

Für die Entwicklung und den Einsatz von Maßnahmen zur Prävention und Intervention ist es unabdingbar ein gemeinsames Verständnis zum Begriff der Gewalt herzustellen. Wichtige Fragestellungen sind hier:

- Welche Formen von Gewalt gibt es?
- Wer kann in welchen Konstellationen daran beteiligt sein?

### 2.1 Was ist Gewalt?

Die Lebenshilfe Gütersloh orientiert sich bei der Definition von Gewalt am Weltbericht Gewalt und Gesundheit der WHO aus dem Jahre 2003. In diesem Bericht geht es um Gewalt als negative und für die von ihr Betroffenen äußerst problematischen Form menschlicher Interaktion. Die WHO beschreibt Gewalt dort als ein „[ ] äußerst diffuses und komplexes Phänomen, das sich einer exakten wissenschaftlichen Definition entzieht [ ]“. <sup>1</sup>

Auch im Alltag ist es schwierig eindeutig zu benennen, was Gewalt ausmacht. Das Überschreiten von persönlichen Grenzen meines Gegenübers kann eine Form der Gewalt darstellen, genauso wie schlagen, treten und beißen eine Form der Gewalt darstellt.

Die unterschiedlichsten Formen von Gewalt fassen wir unter Punkt 2.2 zusammen.

Darüber hinaus halten wir es für wichtig, bezüglich der Intensität von Gewalt zu unterscheiden. Sie wird differenziert in:

- **Grenzverletzungen**  
sind unbeabsichtigt, im Überschwang oder Affekt, i.d.R. einmalig und minderschwer. Sie können und sollten pädagogisch korrigiert und geklärt werden.
- **Übergriffe**  
sind eine Form von Gewalt, die vorsätzlich und strategisch vorbereitet, wiederholt und geplant durchgeführt werden.
- **strafrechtlich relevanten Formen**  
sind alle Handlungen, die laut StGB strafrechtlich verfolgt werden.

### 2.2 Formen von Gewalt

Gewalt liegt vor, wenn Menschen gezielt oder fahrlässig physisch oder psychisch verletzt oder geschädigt werden. Im Folgenden wird in Formen von Gewalt unterschieden und durch einige Beispiele die Vielfältigkeit von Gewalt aufgezeigt.

#### 2.2.1 Physische Gewalt

- Schlagen, Treten, Schütteln, Zerren, Schubsen, Verbrühen, Verkühlen
- Sanktionen wie Einschließen, Festbinden
- Zwangsmedikation/ -ernährung
- Verweigerung von medizinischer Behandlung
- Medikamentenmissbrauch – vorenthaltene, unangemessene, unnötige Anwendung
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Hygiene und / oder Nahrung
- Störung der Ruhe

#### 2.2.2 Psychische Gewalt

- verbale Verletzungen und Beleidigungen sowie Beschimpfungen
- emotionale Zuwendungen wie z. B. Trost verweigern, verbalen Dialog verweigern

---

<sup>1</sup> WHO 2003, Weltbericht Gewalt und Gesundheit, Zusammenfassung Genf

- Einschüchterung, Drohung, Beschämung, Beschuldigung, Bloßstellung, Schüren von Ängsten
- ungefragtes Duzen oder der mangelnde Schutz bei Übergriffen durch Kollegen („Ihr sollt nicht petzen“, „Regelt das untereinander“)
- emotionale Erpressung
- Missachtung der Privatsphäre
- Infantilisierung, Überbehütung
- soziale Isolation, Ignorieren
- Diskriminierung, Ablehnung, Missachtung
- Manipulation
- emotionale Abhängigkeit
- Mobbing
- Stalking
- Missbrauch von Mitarbeiter-Autorität

## 2.2.3 Sexualisierte Gewalt

- Sexuelle Gewalt
  - Übergriffe
  - Missachtung der Intimsphäre
  - Verunsicherung
  - Belästigung
  - Missbrauch
  - Vergewaltigung
  - Kinder nicht altersgerecht mit sexuellen Themen konfrontieren
  - Kinder nackt fotografieren
- jemanden durch zweideutige Bemerkungen verunsichern (Witze oder Späße)
- körperliche Nähe erzwingen
- gegen den Willen an den Genitalien berühren
- sexuelle Handlungen von einem Menschen mit Beeinträchtigung an sich vornehmen lassen
- Menschen mit Beeinträchtigung nackt oder in sexuell aufreizenden Posen fotografieren und z.B. danach ins Internet stellen etc.

## 2.2.4 Strukturelle Gewalt

- Vorenthaltung von Rückzugsmöglichkeiten
- willkürliche Regelungen
- Missachtung der Privatsphäre
- Verletzung des Datenschutzes
- mangelnde Transparenz im Vorgehen
- Verweigerung der Rechte und Einschränkung der Entscheidungsfreiheit
- unangemessene Ausbildungs- und Förderplanung
- unangemessene, ungeeignete Beaufsichtigung
- nicht ausreichendes und/ oder nicht qualifiziertes Personal
- unzulängliche Infrastruktur und Mittel
- unnötige rechtliche Betreuung

## 2.2.5 Materielle Schädigung/Sachbeschädigungen

- mutwillige Beschädigung von Gegenständen und Räumen
- fehlender Respekt vor persönlichem Eigentum
- Diebstahl, Unterschlagung, Erpressung von Eigentum

### 2.3 Besonderheit im Bereich Eingliederungshilfe

Der Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung erfordert eine besondere Verantwortung.

Alle Mitarbeiter haben die Grundrechte dieser Personen zu achten und zu schützen. Im Abhängigkeitsverhältnis durch Mitarbeiter sind daher mehr als nur die körperlichen Übergriffe zu berücksichtigen, vielmehr müssen Persönlichkeitsrechte bzw. Grundrechte als Grenze des Handelns wahrgenommen und reflektiert werden.

Im Wesentlichen sind das:

- Unantastbarkeit der Würde
- Entfaltung der Persönlichkeit, Schutz der Intimsphäre
- Recht auf Bildung
- Recht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit
- Recht auf Information und freie Meinungsäußerung
- Recht auf Wahrung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses
- Recht auf Eigentum
- Selbstständigkeit und Selbstverantwortung
- Interessenvertretung und Beteiligung
- Recht auf körperliche Unversehrtheit
- Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Datenschutz)

Diese Aussagen werden durch die UN-Behindertenrechtskonvention unterstützt und in Artikel 16 und 17 geregelt.

- **Artikel 16 Absatz 1 der UN-Behindertenrechtskonvention**  
verpflichtet die Konventionsstaaten, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Beeinträchtigungen vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen. Zu den Maßnahmen werden unter anderem Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsmaßnahmen gezählt.
- **Artikel 17 Absatz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention**  
konkretisiert geeignete Maßnahmen. So sollen die Konventionsstaaten geeignete Formen von Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigungen, ihre Familien und Betreuungspersonen gewährleisten. Dies schließt auch die Bereitstellung von Information und Aufklärung darüber ein, wie Fälle von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch verhindert, erkannt und angezeigt werden können. Die Formen von Hilfe und Unterstützung sollen das Geschlecht und das Alter berücksichtigen. Ebenfalls sollen Schutzdienste das Alter, das Geschlecht und die Beeinträchtigung der betroffenen Personen berücksichtigen.

### 3 Gesetzliche Grundlagen Frühförderung

Die nachfolgend aufgeführten gesetzlichen Grundlagen stellen die Basis für unser Gewaltschutzkonzept in der Frühförderung.

- **Grundgesetz**
  - ✓ Artikel 1
  - ✓ Artikel 2
- **Kindergrundrechte**
- **Teilhabe stärkungsgesetz**
- **UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK)**
  - ✓ Artikel 12 – Mitspracherecht, rechtliches Gehör (Beteiligung)
  - ✓ Artikel 23 – Förderung bei Behinderung
- **Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung**
  - ✓ § 37 a – Gewaltschutz
  - ✓ § 38 (1) 7. – Verträge mit Leistungserbringern - Fachliche Beratung
- **Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) – Kinder- und Jugendhilfe**
  - ✓ § 1 – Recht auf Erziehung, Elternverantwortung und Jugendhilfe
    - (1) Recht auf Förderung der Entwicklung sowie selbstbestimmtes agieren
    - (3) Schutz vor Gefahren
  - ✓ § 8 – Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
    - (1) Beteiligung an Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe
  - ✓ § 8a – Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung
  - ✓ § 8b – Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen
  - ✓ § 14 – Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz
    - (1) Angebote des erzieherischen Kinderschutzes, auch zum Schutz vor Gefährdungen
  - ✓ § 22a – Förderung in Tageseinrichtung
    - Entwicklung / Einsatz einer pädagogischen Konzeption, Evaluation der pädagogischen Arbeit
  - ✓ § 45 – Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung
    - (2) 4. Entwicklung, Anwendung, Überprüfung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt, geeignete Verfahren der Selbstvertretung, Beteiligung, Möglichkeit der Beschwerde
    - (3) 1. Pädagogische Konzeption für den Erhalt einer Betriebseinrichtung
  - ✓ § 47 – Melde- und Dokumentationspflichten, Aufbewahrung von Unterlagen
    - (1) 2. Meldepflichtige Ereignisse
  - ✓ § 79a – Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe
    - Festschreiben von Qualitätsmerkmalen zur Sicherung der Rechte von Kindern in Einrichtungen / Schutz vor Gewalt
- **Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)**
  - ✓ § 4 – Beratung und Übermittlung von Informationen durch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung

Für die Erbringung der solitären heilpädagogischen Frühförderung gilt zudem der **Landesrahmenvertrag nach 131 SGB IX, Anlage F**.

## 4 Risiko- und Potenzialanalyse

### 4.1 Risikoanalyse

#### 4.1.1 Zielgruppenbeschreibung

Die Kinder, die aufgrund ihrer Behinderung wesentlich in ihrer Fähigkeit eingeschränkt sind, an der Gesellschaft teilzuhaben (wesentliche Behinderung) oder die von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind, können solitäre heilpädagogische Frühförderung oder interdisziplinäre Frühförderung erhalten. Zugang zu dieser Leistung haben sie von der Geburt bis zum Schuleintritt.

Kinder, die Frühförderung erhalten, sind Kinder, die z. B.

- zu früh geboren wurden
- durch andere Risikofaktoren in ihrer Entwicklung beeinträchtigt sind
- eine Behinderung aufweisen
- Probleme beim Essen und Trinken haben
- ohne Grund viel schreien
- körperliche Nähe und Kontakt nicht mögen
- unter- oder überempfindlich auf Berührungen reagieren
- sich besonders unruhig und ängstlich verhalten
- unsicher in ihrer Bewegung sind
- wenig Interesse am Spiel und an ihrer Umwelt zeigen
- Auffälligkeiten in ihrer Sprachentwicklung zeigen
- Konzentrationsprobleme haben
- Probleme mit anderen Kindern haben.

#### 4.1.2 Strukturelle Risikofaktoren

Bei den strukturellen Risikofaktoren wird danach gefragt, welche Bedingungen vor Ort genutzt werden können, um Gewalt vorzubereiten und zu verüben. Im Folgenden zeigen wir auf, welche strukturellen Risikofaktoren es in der Frühförderung gibt.

##### 4.1.2.1 Ambulante Förderung

- Fördersetting  
In der ambulanten Förderung ist das regelmäßige Fördersetting 1:1 (Frühförderfachkraft mit einem Kind). Das Setting bietet jedem Kind einen individuellen „Lernraum“ an, in dem es sich ausprobieren und entwickeln darf.
- Geschlossene Türen  
Auch wenn geschlossene Türen einen Schutzraum bieten können, birgt es das Risiko, dass Grenzverletzungen und Übergriffe „hinter geschlossenen Türen“ stattfinden. Es gibt z. B. Räume, die ein geschlossenes Türblatt haben und somit keine Transparenz des Angebots für Außenstehende / Mitarbeitende möglich ist.

##### 4.1.2.2 Mobile Förderung

- Geräuschkulisse  
In der mobilen Förderung in der Tageseinrichtung für Kinder ist die Geräuschkulisse in der Regel so laut, dass Kinder, die Opfer von Gewalt werden, nicht schnell gehört werden.
- Weit abgelegene Förderräume  
Zugewiesene Räume in der Tageseinrichtung für Kinder sind von außen nicht einsehbar und / oder weit entfernt von den in der Regel genutzten Räumen, so dass Kinder, die Opfer von Gewalt werden, nicht schnell gehört werden.
- Hausfrühförderung  
Bei Hausbesuchen sind unsere Mitarbeitenden zu Gast in einen fremden Haushalt und begegnen dort

fremden Menschen Sollte es in diesem Setting zu einer Situation kommen, in der Mitarbeiter sich bedroht fühlen oder bedroht werden, dann ist eine Unterstützung durch andere erschwert.

### Ambulante und mobile Förderung

- Unangemessenes Förderangebot  
In der ambulanten und mobilen Förderung gibt es Konstellationen, die von Personen genutzt werden können, um Gewalt vorzubereiten und zu verüben. Dazu können z. B. Angebote systematisch so gestaltet werden, dass Kinder durch dieses Angebot nicht gefördert und gefordert sind, sondern überfordert werden. Somit entsteht z. B. für den Erwachsenen die Möglichkeit körperlichen Kontakt zum Kind herzustellen, wenn es eigentlich nicht erforderlich wäre. Körperregionen, die der Intimsphäre eines Menschen zu geschrieben werden, könnten so von einem Erwachsenen „zum Schutz“ des Kindes berührt werden, damit das Kind z.B. nicht stürzt.  
Aufgrund des nicht zu bewältigenden Angebotes können Erwachsene Kinder, die traurig sind, dass sie die Aufgabe nicht bewältigen konnten z.B. Trost verweigern.

#### 4.1.3 Konzeptionelle Risikofaktoren

Bei konzeptionellen Risikofaktoren wird nach den Konzeptstandards sowie der Beteiligung von internen und externen Akteuren gefragt. Aktuell sehen wir innerhalb der Frühförderung folgende konzeptionelle Risikofaktoren:

- Das Beschwerdeverfahren für Kinder in der Frühförderung ist derzeit ausschließlich auf sprechende Kinder ausgerichtet und muss ergänzt werden.
- Das Changemanagement durch den Leistungsträger bringt aufgrund der laufenden Änderungen eine hohe Informationsdichte für alle Mitarbeitende sowie eine ständige Anpassung von Prozessstrukturen mit sich.

#### 4.1.4 Zielgruppenspezifische Risikofaktoren

- Es gibt Kinder in der Leistung Frühförderung, die keine Möglichkeiten haben sich verbal und/oder non-verbal mitzuteilen.  
Das bedeutet in der Folge, dass die Kinder aufgrund ihrer Entwicklungsbesonderheiten in den verschiedenen Entwicklungsbereichen ein höheres Risiko haben, aufgrund ihrer fehlenden oder eingeschränkten Kommunikationsfähigkeiten, ihrer eingeschränkten sozialen Kompetenzen oder der eingeschränkten motorischen Kompetenzen Opfer von Diskriminierungen oder Grenzverletzungen zu werden.
- Zudem gibt es Kinder in der Frühförderung, die ein Nähe- und/und Distanzproblem haben oder grenzüberschreitendes Verhalten aufweisen.  
In den Förderplänen der Frühförderstellen und auch in den Gesamtplänen des LWL werden oft in den Lebensbereichen „Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen“ und „Allgemeine Aufgaben und Anforderungen“ Ziele definiert, die eine verbesserte Frustrationstoleranz und eine verbesserte Akzeptanz von Regeln und Grenzen bei dem Kind beinhalten. Hier muss geschaut werden, dass Förderziele und zielgruppenspezifische Risikofaktoren in Einklang gebracht werden.  
Beispiel: Die Etablierung von Regeln und die Akzeptanz der Regeln durch das Kind ist ein Prozess. In diesem kann es passieren, dass das Kind versucht, die Frühförderfachkraft zu schlagen. Jede Frühförderfachkraft muss an dieser Stelle eine Reaktion zeigen, die dem Kind deutlich macht, dass dieses Verhalten nicht akzeptiert wird. Die Reaktion der Frühförderfachkraft sollte mit Bestimmtheit, aber mit Ruhe und Gelassenheit erfolgen.
- In der Interdisziplinären Frühförderung erhalten Kinder u.a. Physiotherapie.  
Hier müssen Kinder zum Erreichen vorgegebener Ziele Körperpositionen einnehmen und Übungsprogramme durchführen, die ihnen schwer fallen, sie sich unwohl fühlen und gegen die sie sich sträuben.

#### 4.1.5 Personelle Risikofaktoren

Mitarbeitende haben aufgrund ihrer eigenen Lebens- und Berufsbiografie manchmal belastende Ereignisse erlebt, die im Kontext der Leistungserbringung Frühförderung erneut in den Vordergrund des individuellen Erlebens kommen und die professionelle Leistungserbringung erschweren kann.

#### 4.1.6 Risikofaktoren in Bezug auf die pädagogische Betreuung

Bei folgenden Gelegenheiten kann es im Arbeitsalltag in Interaktionen mit Kindern und Mitarbeitenden zu Problemen kommen:

- Wenn Kinder sehr eigenbestimmt agieren und Hinlauf-Tendenzen zeigen, kann es dazu kommen, dass eine mitarbeitende Person gegen den Willen des Kindes, das Kind fest hält, damit es z. B. nicht aus der Einrichtung läuft.
- Wenn Kinder, die ihre Zuneigung gegenüber Mitarbeitenden durch körperliche Nähe/Zärtlichkeiten zeigen möchten:
  - Kinder können ihre Zuneigung zu Mitarbeitenden zeigen, wenn die Initiative von dem Kind ausgeht.
  - Wenn Kinder Mitarbeitende auf den Mund küssen möchten, wird dieses von den Mitarbeitenden abgelehnt und dem Kind altersgerecht erklärt.
- Mitarbeitende bieten Kinder ihre körperliche Unterstützung an, um Förderziele zu erreichen. Dieses kann im Rahmen der Förderung auch durch geführte Bewegungen erreicht werden. Konkret bedeutet das: Frühförderfachkräfte führen die Hände und den Körper der Kinder in Alltagssituationen, um Handlungskompetenzen aufzubauen, ihre Wahrnehmung zu fördern und alltägliche Aufgaben zu lösen. Das Führen der Hände oder des Körpers können manche Kinder zunächst nicht gut tolerieren.

## 4.2 Potenzialanalyse

### 4.2.1 Allgemein

- In der Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen ist es von großer Bedeutung, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.
- Unsere Angebote sollen nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten stattfinden. Zu jeder Zeit muss die Möglichkeit gegeben sein, die Räumlichkeit zu verlassen und/oder von außen zu betreten.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeitern und schutz- und hilfebedürftigen Menschen sind zu unterlassen, wie zum Beispiel der Austausch von privaten Telefonnummern und E-Mail-Adressen, Freundschaftsanfragen über soziale Medien oder gemeinsame private Unternehmungen.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Die Funktion des Mitarbeitenden gilt ausschließlich am Arbeitsplatz. Für den persönlichen Bereich der Kinder sind andere Personen verantwortlich oder zuständig.
- Grenzverletzungen müssen offen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Hier ist es wichtig, dass es eine Kultur gibt, die Fehler als Verbesserungsmöglichkeit sieht und in der Mitarbeiter Kritik nicht persönlich nehmen, sondern als Möglichkeit der Verbesserung ihrer persönlichen pädagogischen Arbeit.
- In der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung gilt grundsätzlich: So viel Nähe und Unterstützung wie nötig, so viel Distanz und Selbstständigkeit wie möglich!

### 4.2.2 Fördersetting

Unsere Räume sind nicht schalldicht. Alle Mitarbeitende bekommen mit, wenn es in einem Raum laut werden sollte. Mitarbeiterbüros und das Büro der Leiterin sind in unmittelbarer Nähe der Förderräumlichkeiten gelegen. Die Räume haben überwiegend Türblätter mit Milchglaseinsatz.

## Bei Gesprächen

- kann die Tür offen gelassen werden;
- Mitarbeitende können andere Mitarbeitende dazu bitten
- gegebenenfalls können Gespräche abgebrochen werden.
- Hausbesuche: ein transparenter und aktueller Terminkalender von jeder Frühförderfachkraft in Outlook ist der Regelfall

## 4.2.3 Materialien

Wir arbeiten mit Materialien, die kindgerecht und auf die Entwicklungsbedürfnisse der Kinder ausgerichtet sind

Wir bieten verschiedene Möglichkeiten an, damit Kinder einen Zugang zu ihren Gefühlen herstellen können:

- Kinderbücher (z.B. Angst - Mut; Mein Körper gehört mir; Das große und das kleine Nein)
- Rollenspiel
- Malen und konstruieren

## 4.2.4 Partizipation

- Kinder werden an Entscheidungsprozessen unter Berücksichtigung der Förderziele beteiligt und haben ein Mitspracherecht.
- Kultur der Offenheit und Achtsamkeit
- Begegnung auf Augenhöhe und Empowerment der Menschen

## 4.2.5 Fachlichkeit

- Wir bieten eine interdisziplinäre Kompetenz und können im interdisziplinären Team reflektieren und beraten
- Kinder, die in der Leistung Frühförderung sind, haben Fachkräfte, die ein hohes Maß an Empathie haben und ein exklusives Zeitfenster für das jeweilige Kind vorhalten.
- Zusammenarbeit und offener Austausch mit allen Beteiligten im System
- Nutzung von 8b-Beratungen
- Hospitationen und Fallsupervisionen - auch zur Überprüfung der eigenen Wahrnehmung
- Austausch mit den Kolleginnen und der Leitung

## 5 Leitbild und Leitsätze unseres Handelns

### 5.1 Leitbild

#### **Einleitung**

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

– So steht es im Grundgesetz. Kann die Realität mithalten? Innerhalb der vergangenen Jahre und Jahrzehnte wurden wichtige Entwicklungen hin zu einer inklusiven Gesellschaft ins Rollen gebracht. Das Bewusstsein für die Thematik wächst. Doch insgesamt sind gesellschaftliche Strukturen in jeglichen Bereichen noch immer vorrangig auf Menschen ohne Behinderung, die sogenannte Mehrheit oder „Norm“, ausgerichtet. Minderheiten wie Menschen mit Behinderung werden häufig nicht mitgedacht. Sie können damit nicht in gleichem Maße am gesellschaftlichen Leben teilhaben und Bedürfnisse nicht in gleichem Maße erfüllen. Wir wollen wir weg vom Denken in Mehr- und Minderheiten, hin zu Gemeinschaft und Miteinander.

#### **Wer wir sind**

Wir, die Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh e. V., setzen uns seit unserer Gründung am 24. Januar 1962 aktiv und authentisch für die Rechte von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung ein. Gegründet wurde die Im Kreis von Angehörigen von Menschen mit Behinderung. Diese intrinsische Motivation begleitet uns bis heute. Unsere Vision ist eine barrierefreie, chancengerechte Gesellschaft, in der alle Menschen möglichst selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und -haben können. In diesem Sinne arbeiten wir menschlich, zeitgemäß und respektvoll zusammen – vom ehrenamtlichen Vorstand über die Geschäftsführung bis hin zu unseren qualifizierten Fach- und Assistenzkräften.

#### **Wie wir wirken**

Qualität vor Quantität und Expansion: Wir wirken vor Ort – nah, authentisch, transparent. So erst, davon sind wir überzeugt, kann Arbeit in die Tiefe gehen. So erst können kleine und große Ziele nachhaltig realisiert werden. Im Kreis Gütersloh bieten wir für etwa 500 Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen und Kinder mit Entwicklungsverzögerungen niedrigschwellige Dienstleistungen an. Das Herzstück unserer Arbeit bilden die Bereiche Wohnen in besonderen Wohnformen und im Ambulant Unterstützten Wohnen sowie Frühförderung. An Grund- und Förderschulen sind wir Träger vom Offenen Ganztags und der Schulsozialarbeit. Darüber hinaus engagiert sich die Lebenshilfe Gütersloh e. V. als Gesellschafter in den Gremien der wertkreis Gütersloh gGmbH – einem Sozialunternehmen, das schwerpunktmäßig Menschen mit Behinderung zukunftssichere Arbeitsplätze anbietet.

#### **Was uns antreibt**

Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung haben die gleichen Rechte, die gleichen Bedürfnisse, die gleiche Würde wie alle Menschen – das ist die tiefe Überzeugung, die uns antreibt. Aus diesem Antrieb heraus unterstützen wir Menschen mit Behinderung im Alltag, sind ihr Ansprechpartner in verschiedensten Bereichen, vertreten ihre Bedürfnisse und Rechte in Gesellschaft und Politik. Dabei legen wir in der Lebenshilfe großen Wert darauf, dass Menschen mit Behinderung, ihre Eltern und Angehörigen für sich selbst sprechen. Gemeinsam können wir dann umso zielgerichteter und stärker handeln.

### 5.2 Leitsätze unseres Handelns

#### **Individualität & Diversität**

Jeder Mensch ist einzigartig. Zugleich sind wir alle nicht so verschieden, wie es uns hin und wieder vorkommen mag. Respekt, Chancengleichheit, Wertschätzung, Verbundenheit – jeder Mensch wünscht sich all das, jeder Mensch hat das Recht darauf. Wir respektieren, bejahen, fördern Vielfalt sowie die Individualität aller Menschen.

#### **Würde & Respekt**

Die Lebenshilfe Gütersloh steht für ein respektvolles, grenzwahrendes und gewaltfreies Miteinander. Unsere Arbeit orientiert sich an den Bedürfnissen der uns anvertrauten Menschen. Eine wertschätzende Haltung und

die Achtung der Würde eines jeden Menschen sind dabei die Basis jeden Handelns. Gewalt in jedweder Form lehnen wir strikt ab. Das Treffen, Einhalten und Prüfen von Maßnahmen zur Gewaltprävention sind daher feste Bestandteile unserer Arbeit.

## **Inklusion & Teilhabe**

Eine inklusive Gesellschaft, an und in der Menschen mit Behinderungen chancengerecht teilhaben und ihre Fähigkeiten ohne Benachteiligung und möglichst umfassend entdecken und entfalten können, sollte der Normalzustand sein. Dafür setzen wir uns mit unserer Arbeit – mit Herz, Hand und Verstand – ein.

## **Gemeinschaft & Kommunikation**

Wir schaffen eine Gemeinschaft, in der Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen sowie unsere Mitarbeitenden kooperativ handeln und Verantwortung übernehmen. Wir agieren nicht nach starren Schablonen, sondern begegnen jeder neuen Situation als unbeschriebenes Blatt, das wir zusammen gestalten – auf Basis von respektvoller, empathischer, offener Kommunikation, bei der jede Stimme gehört wird und gleichviel zählt.

## **Transparenz & Reflexion**

Wir dokumentieren unsere Arbeit und kommunizieren offen die Grundsätze und Methoden unseres Handelns. So erreichen wir maximale Transparenz und schaffen die Möglichkeit, miteinander in Reflexionsprozesse zu gehen, um uns stetig weiterentwickeln zu können. In diesem Sinne begrüßen wir auch Kritik in all ihren Facetten: Während Lob unser Engagement stärkt, nutzen wir Tadel oder Beschwerden, um Fehler zu erkennen und Verbesserungen einzuleiten.

## **Qualität & Professionalität**

Qualität bleibt bei uns keine leere Floskel, sondern wird zur greifbaren Größe, die unser Tun ganzheitlich durchdringt. Das verwirklichen wir, indem wir Schwerpunkte setzen und fallbezogen in die Tiefe gehen. Ausgerichtet an individuellen Wünschen, gesetzlichen Vorgaben und unseren Werten bieten wir Menschen in der Region niedrigschwellige, professionelle Dienstleistungen an, durch die ein Höchstmaß an Selbstbestimmtheit, Teilhabe und Chancengerechtigkeit ermöglicht werden soll.

## 6 Personal

### 6.1 Personalauswahlverfahren

Im Bereich der Frühförderung dürfen ausschließlich pädagogische und medizinisch-therapeutische Fachkräfte, deren Qualifikation in der Landesrahmenvereinbarung (IFF) bzw. im Landesrahmenvertrag (SHP) aufgeführt ist, die Leistung interdisziplinäre Frühförderung bzw. solitäre heilpädagogische Frühförderung erbringen.

Bereits bei Vorstellungsgesprächen wird das Thema Prävention und das damit verbundene Schutzkonzept mit allen Bewerbende angesprochen und der hohe Stellenwert des Themas betont. In der Regel haben pädagogische Fachkräfte bereits im Rahmen des Studiums/ihrer Ausbildung das Thema Gewalt und Gewaltprävention inhaltlich bearbeitet. Im Austausch mit allen Bewerbenden erhalten wir bereits vor einer Einstellung Informationen zu dem bestehenden Schulungsbedarf, der in Abhängigkeit von Ausbildung und/ oder Berufserfahrung sehr unterschiedlich sein kann.

Im Bewerbungsgespräch wird aber auch deutlich, welche Voraussetzungen die Mitarbeit bei der Frühförderstelle der Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh mit sich bringt. Die Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Reflektionsgespräche, kollegiale Beratung oder Supervision) durch uns als Träger werden thematisiert. So wird klar, dass alle in der Frühförderung Tätigen Verantwortung dafür tragen, dass die Frühförderstelle der Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh ein sicherer Ort für Kinder ist.

### 6.2 Erweitertes Führungszeugnis

Die Träger der Eingliederungshilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Frühförderung nur noch solche Personen beschäftigt werden dürfen, die nicht wegen bestimmter Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder die körperliche Unversehrtheit verurteilt worden sind, vgl. § 75 Abs. 2, Satz 3 SGB XII.

Nach § 75 Abs. 2 Satz 4 SGB XII sollen sich die Träger von Einrichtungen von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, vor deren Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und während der Beschäftigungsdauer in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregisters vorlegen lassen.

### 6.3 Einarbeitungskonzept

Die Frühförderung hat ein Einarbeitungskonzept, für dessen Umsetzung das sowohl die Dienstvorgesetzten als auch die für die Einarbeitung zugewiesene Fachkraft Sorge zu tragen hat.

Im Rahmen der strukturierten und umfassenden Einarbeitung erfolgt auch eine sorgfältige Anleitung der Mitarbeitenden in Hinblick auf Prävention von Gewalt. Hierbei bilden die bestehende Organisationsphilosophie und -kultur sowie das Präventionskonzept die Grundlage.

Darüber hinaus gibt es im Rahmen von Mitarbeitenden-Gesprächen jederzeit Raum für Reflexion von (grenzverletzenden) Situationen mit der jeweiligen Dienstvorgesetzten.

Das Einarbeitungskonzept wird regelmäßig an sich verändernde Personalauswahl- und Personalentwicklungsmaßnahmen angepasst. Zudem werden Änderungen innerhalb der Arbeitsstrukturen laufend überprüft und bei Bedarf geändert bzw. angepasst.

## 6.4 Verhaltenskodex

Die Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh e.V. tritt für eine Kultur der Achtsamkeit ein. Der Verhaltenskodex bietet Orientierung für angemessenes Verhalten und bietet einen Rahmen, um Grenzverletzungen zu vermeiden. Der Kodex ist Grundlage für das Verständnis im Umgang mit Kindern sowie erwachsenen Menschen mit Behinderung und gilt daher für alle bei der Lebenshilfe Gütersloh tätigen Personen. Er symbolisiert ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Haltung gegenüber seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt.

Der Verhaltenskodex hat die folgenden Ziele:

- Er bietet eine Orientierung und eine Handlungssicherheit für Mitarbeitende an und hilft Grenzbereiche zu erkennen.
- Er beschreibt einen fachlich angemessene Verhaltensweisen gegenüber Kinder und benennt zu unterlassende Verhaltensweisen und Umgangsformen.
- Gegenüber potenziellen Täter\*innen signalisieren der Träger und die Frühförderstelle eine deutliche Grenzsetzung.

Mit dem Verhaltenskodex werden verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag festgelegt, die mindestens Aussagen zu den folgenden Bereichen enthalten:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessener Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Sprach- und Wortwahl

Jeder Mitarbeitende erkennt diese Verhaltensregeln durch Unterzeichnung an und verpflichtet sich zu deren Umsetzung. Die unterschriebenen Verhaltenskodizes werden unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen aufbewahrt und mittels Formblatt „FO\_9\_1561\_Verhaltenskodex“ dokumentiert.

## 6.5 Selbstauskunft

Mitarbeitende der Lebenshilfe Gütersloh legen einmalig eine Selbstauskunftserklärung vor. Diese beinhaltet, dass die Person nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (entsprechend SGB VIII §72a) verurteilt wurde und auch kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren eingeleitet worden ist. Darüber hinaus verpflichtet die Selbstauskunftserklärung Mitarbeitenden, im Falle einer Einleitung eines Ermittlungs-/Voruntersuchungsverfahrens die Vorgesetzten unverzüglich darüber zu informieren

## 6.6 Aus-, Fort-, Weiterbildungen

Alle Mitarbeitende sind regelmäßig zu schulen. Die Schulung richtet sich nach Art, Dauer und Intensität der jeweiligen Aufgaben. Bei den Aus- und Fortbildungen geht es nicht nur um die qualifizierte Themenvermittlung, sondern auch darum, eine sensible Haltung herbei zu führen. Ein weiteres Ziel ist die Kommunikationskompetenz.

Bei der Leistungserbringung der Interdisziplinären Frühförderung gibt es viele übergreifende Themenstellungen, die im Rahmen von Inhouse-Veranstaltungen mit externen Referenten bearbeitet werden. Zudem haben Mitarbeitende immer die Möglichkeit, sich mit Fortbildungsanträgen an die Dienstvorgesetzten zu wenden, die dann darüber entscheiden.

## 6.7 Aufgaben der Leitung

Hauptaufgabe der Leitung ist hier die Koordination des Prozesses sowie die Entscheidung von Interventionsmöglichkeiten. Dazu gehört u. a. die Meldung an die Geschäftsführung. Ist eine externe (Aufsichts-)Behörde betroffen, ist auch diese zu benachrichtigen.

### 6.7.1 Verdachtsstadium

Sobald die Leitung der Frühförderung Kenntnis über den Verdacht eines Gewaltgeschehens erlangt, löst dies die Fürsorgepflicht gegenüber den Kindern, aber auch gegenüber den Mitarbeitenden aus. Dies bedeutet:

- Kinder in Sicherheit bringen
- betroffene Mitarbeitende in Sicherheit bringen
- Gespräche anbieten
- Beratung anbieten
- Unterstützung durch externe Fachkräfte vermitteln
- Kontakt der Betroffenen mit dem/der Verdächtigen muss bis zur Klärung unterbleiben
- Mitarbeitende, die in die Klärung oder Aufdeckung des Vorfalls eingebunden sind sollten über Informationsgespräche der Leitung, Teamgespräche, Angebote zur Supervision oder anderweitige fachliche externe Beratung begleitet werden
- Auch die im Verdacht stehende Person muss, solange der Verdacht sich nicht erhärtet hat, vor Vorverurteilungen geschützt werden.

### 6.7.2 Gewalthandlung durch einen Mitarbeitenden

Bei einer Erhärtung der Verdachtsmomente sollte der Arbeitgeber Maßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen veranlassen. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss beachtet werden. Je nach Schwere des Gewaltgeschehens sind abgestufte Maßnahmen angebracht. Dies können Gespräche sein, in denen der Mitarbeitende ermahnt bzw. verwarnt wird. Es können aber auch arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnungen und verhaltensbedingte ordentliche Kündigungen oder verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung/fristlose Kündigungen sein.

### 6.7.3 Gewalthandlung durch ein Kind

Steht fest, dass die Gewalthandlung durch ein Kind ausgeübt wurde, muss auch entsprechend der Schwere der Gewalthandlung gehandelt werden. Mögliche Maßnahmen innerhalb der Leistungserbringung Frühförderung können sein:

- Gespräche mit den Eltern
- Wechsel der Mitarbeitenden
- Beendigung der Leistungserbringung

### 6.7.4 Rehabilitation im Falle eines unbegründeten Verdachts

Wurde eine Verdächtigung auf Ausübung einer Gewalttat unbegründet ausgesprochen oder der Verdacht hat sich als unberechtigt erwiesen, muss für eine Rehabilitation gesorgt werden. Dies kann wie folgt geschehen:

- Alle Personen und Institutionen, denen gegenüber der falsche Verdacht geäußert wurde, müssen jetzt über die Ausräumung des Verdachts informiert werden
- Wenn es die zu Unrecht verdächtige Person wünscht, dann sollte die entlastende Information auch anderen Personen und Institutionen gegenüber, die zwar nicht offiziell informiert waren, aber von dem Geschehen erfahren haben können, mitgeteilt werden.
- Eine Betreuung des Mitarbeitenden und gemeinsame Teamgespräche, ggf. im Supervisionskontext, können dazu beitragen, dass die Vertrauensbasis wieder hergestellt wird.

### 6.7.5 Evaluation

Nachdem es zu einer vollständigen Bearbeitung der (Gewalt-) Geschehnisse gekommen ist, ist es die Aufgabe der Leitung das Gewaltschutzkonzept zu überprüfen. Als Teil eines lernenden Systems müssen die gewonnenen Erkenntnisse über die Mängel und Lücken zu Verbesserungen der Präventionsketten führen. Eine Reflektion und Rückkopplung zwischen den Ergebnisse der Intervention und unserem Präventionskonzept ist daher notwendig.

Schaubild<sup>2</sup>



<sup>2</sup> Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzept nach § 37a SGB IX Frühförderung – LVR und LWL aus September 2022

## 7 Beschwerdemanagement

Grundsätzlich dient das Beschwerdemanagement der Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh dazu, schutz- und hilfebedürftige Menschen, vor Grenzverletzungen, Übergriffen, Straftaten und anderem unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität der professionellen Arbeit zu verbessern, in dem auf Fehlverhalten aufmerksam gemacht wird. Weiterhin stellt das Beschwerdemanagement sicher, dass Verbesserungsvorschläge und neue Anregungen Gehör finden.

Gleichermaßen ist das Beschwerdemanagement auch für Mitarbeitende der Lebenshilfe Gütersloh nutzbar. Es gibt zum einen die Möglichkeit Beschwerden direkt bei den zuständigen Dienstvorgesetzten einzubringen, es ist aber auch möglich das Beschwerdeformular zu nutzen. Dies kann ausgefüllt in der Geschäftsstelle abgegeben werden. In der Geschäftsstelle der Lebenshilfe Im Kreis Gütersloh gibt es ein Postfach. Somit ist auch eine anonymisierte Beschwerde möglich.

Eltern werden standardisiert bei den Diagnostikgesprächen von den Fachkräften zu ihren Wünschen und Anregungen befragt. Die Rückmeldungen der Personensorgeberechtigten werden zum einen dokumentiert und zum anderen weiter bearbeitet.

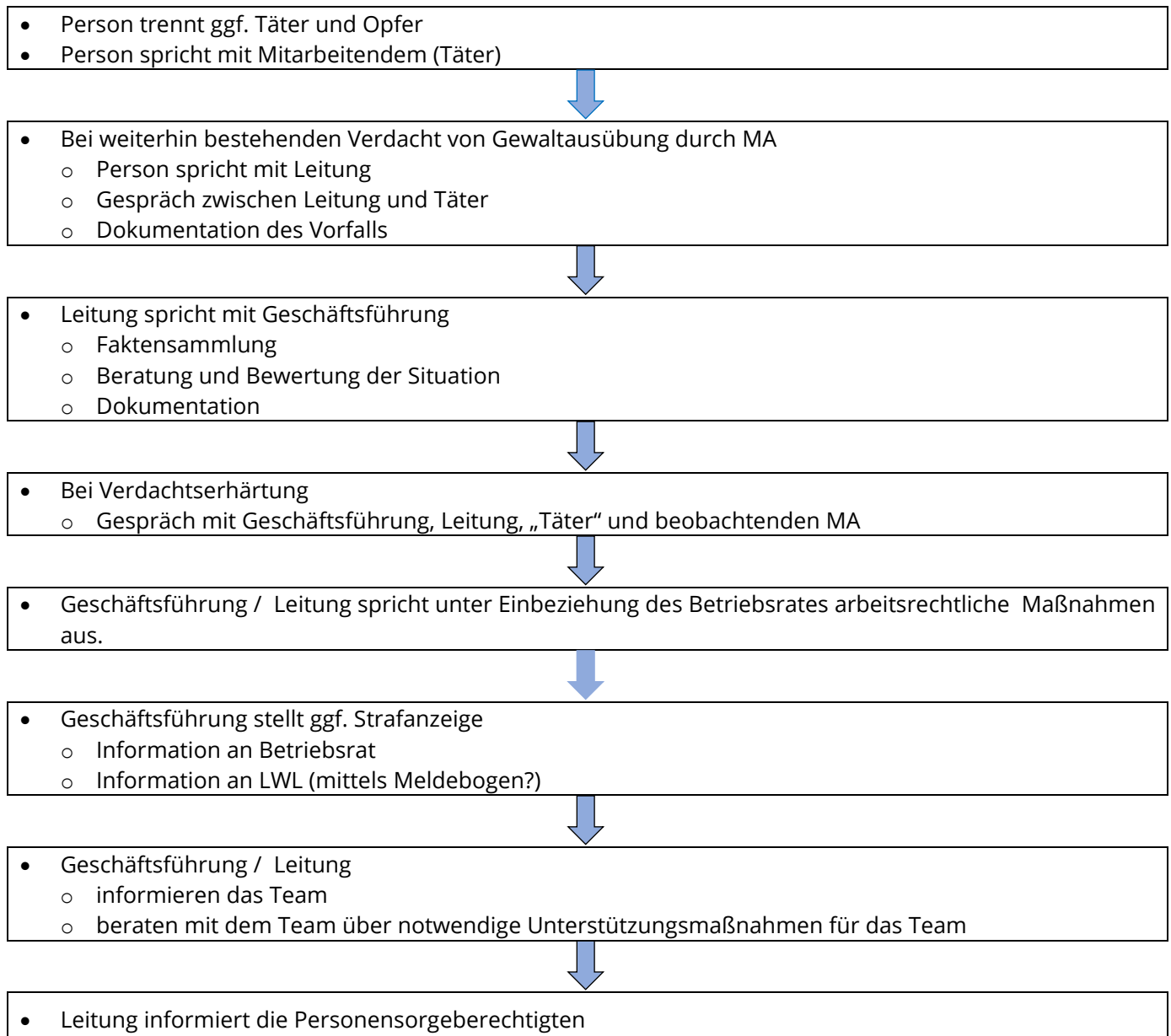
Übergeordnet und anonym kann die bundesweite unabhängige Beschwerdestelle der Lebenshilfe (bubl) genutzt werden: Es besteht die Möglichkeit – auch anonym – der bundesweiten unabhängigen Beschwerdestelle der Lebenshilfe (bubl) Tel.: 08000 118 018 Besonderheiten zu melden.

Den Mitarbeitenden steht der Betriebsrat für Beschwerden zur Verfügung.

## 8 Handlungspläne

In allen folgenden Abläufen ist seitens der zuständigen Leitung zu klären, ob der Leistungsträger Landschaftsverband Westfalen-Lippe LWL zu informieren ist. Dieser erhebt den Anspruch bei **besonderen Vorkommnissen** informiert zu werden. Die besonderen Vorkommnisse sind seitens des LWL im Formular „Meldung Vorkommnisse Beispiele“ konkretisiert. Das Formular kann auf der Seite [www.soziale-teilhabe-kiju.lwl.org/de/fuer-fachleute/fruehfoerderung](http://www.soziale-teilhabe-kiju.lwl.org/de/fuer-fachleute/fruehfoerderung) heruntergeladen werden.

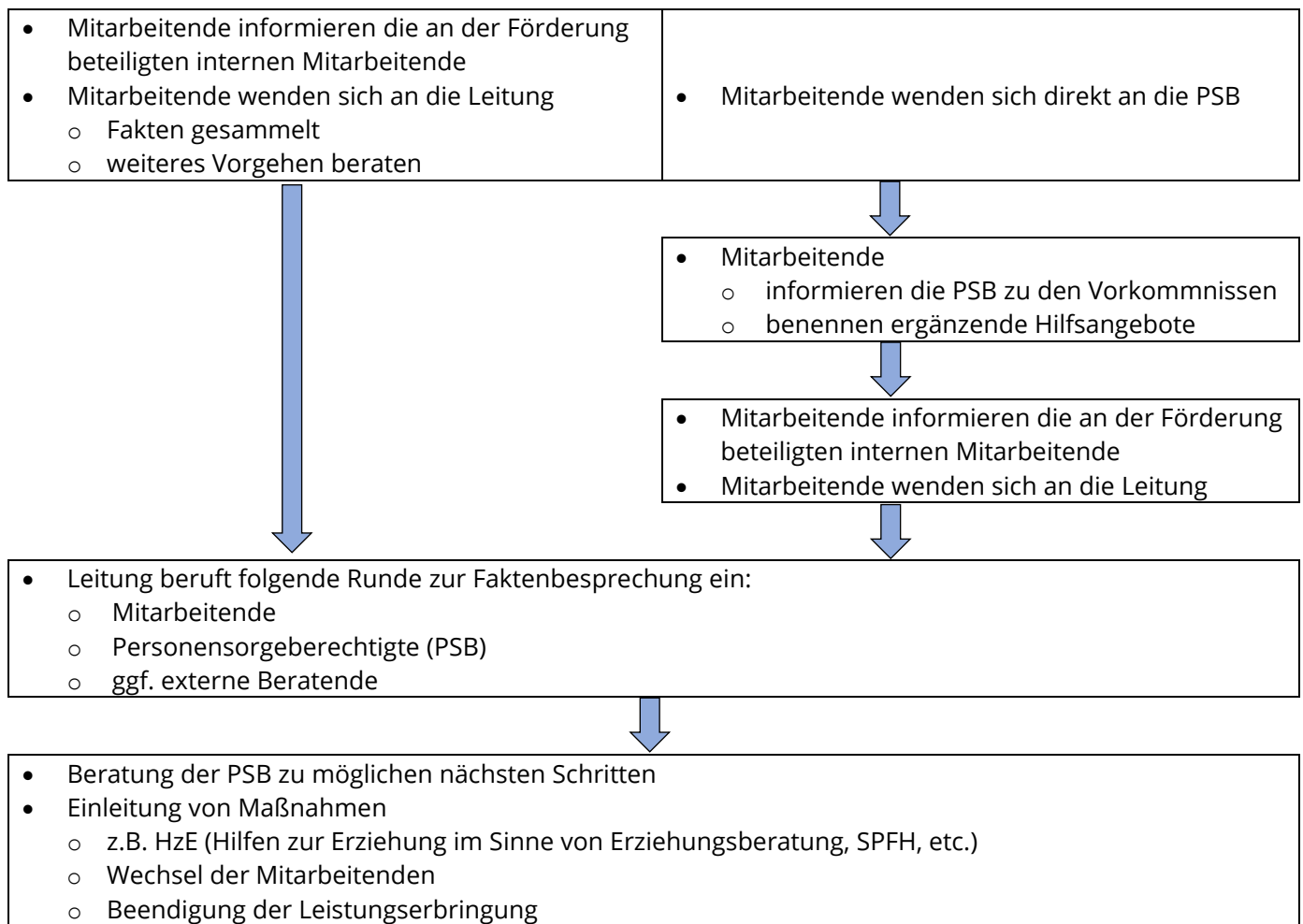
### 8.1 Person beobachtet Gewalt durch MA am Kind



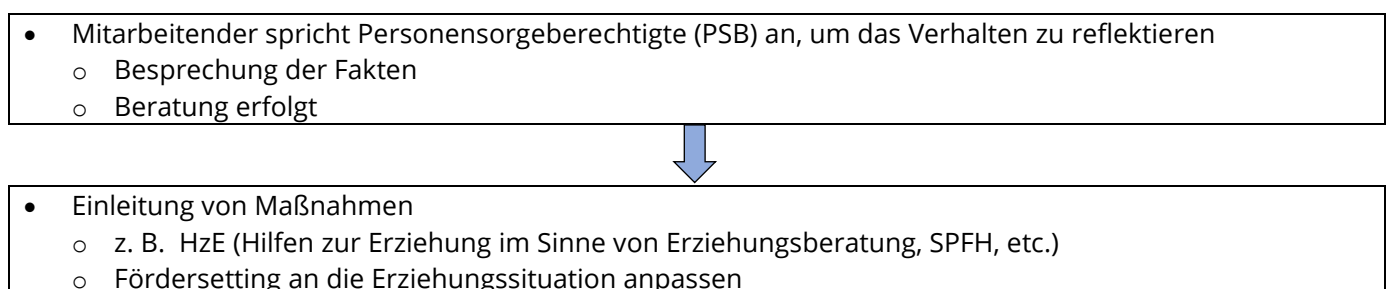
### 8.2 Gewalt durch PSB am Kind

Hier greift die Verfahrensanweisung VA\_9\_001\_Kindeswohlgefährdung in Kombination mit der Arbeitsanweisung AA\_9\_001\_Kindeswohlgefährdung, die allen Mitarbeitenden der Lebenshilfe Gütersloh über das QM-Handbuch zur Verfügung steht.

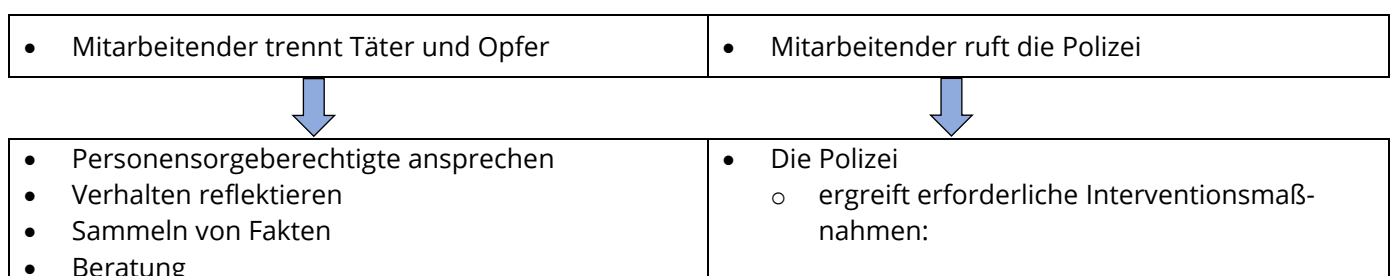
### 8.3 Kind übt Gewalt gegen Mitarbeitende aus

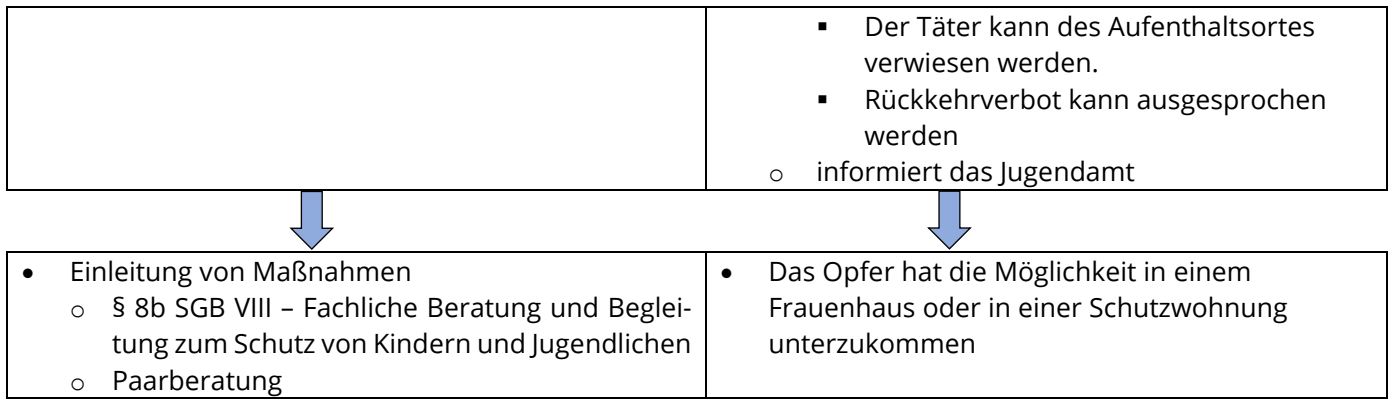


### 8.4 Kind übt Gewalt gegen PSB aus

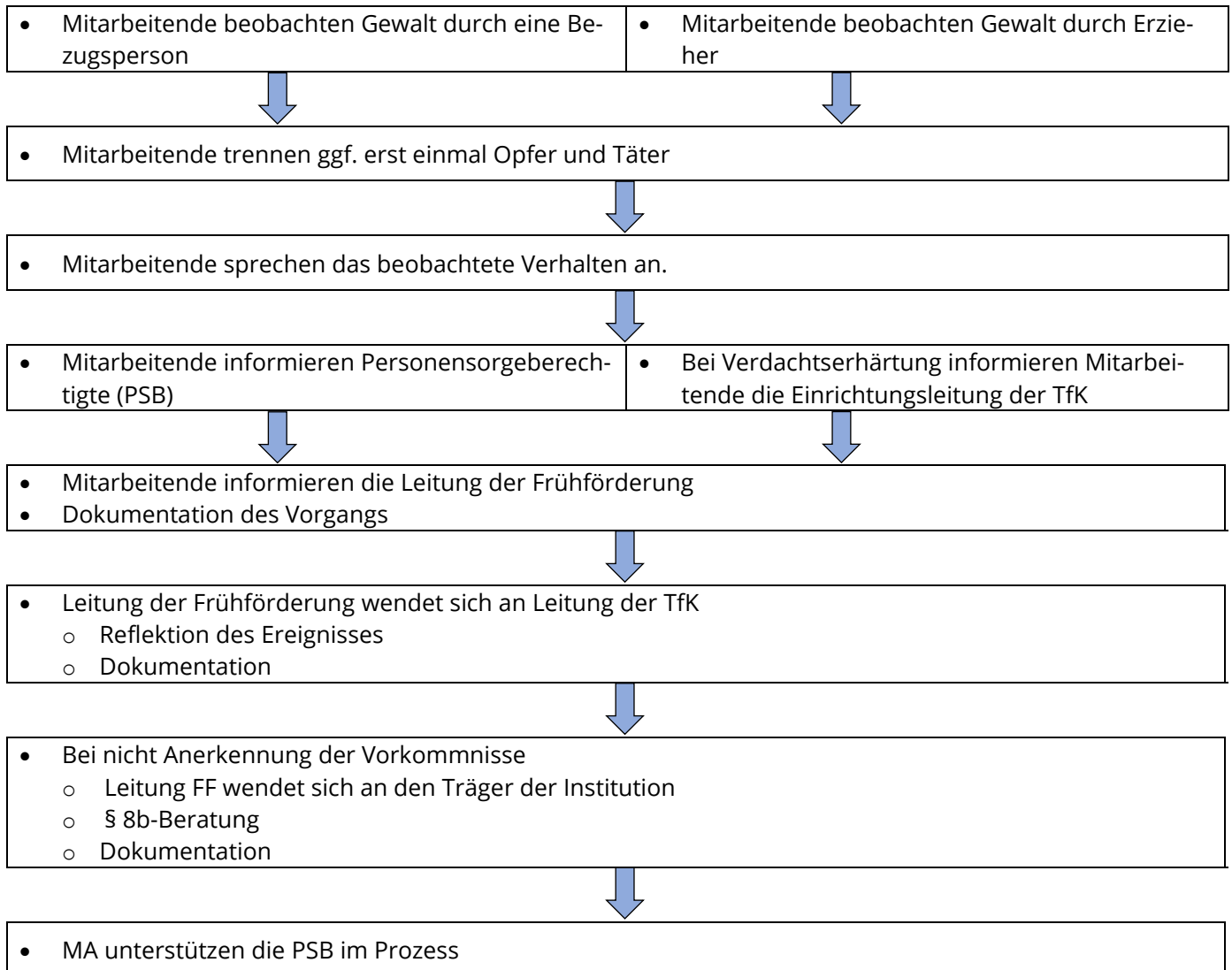


### 8.5 PSB üben untereinander Gewalt aus

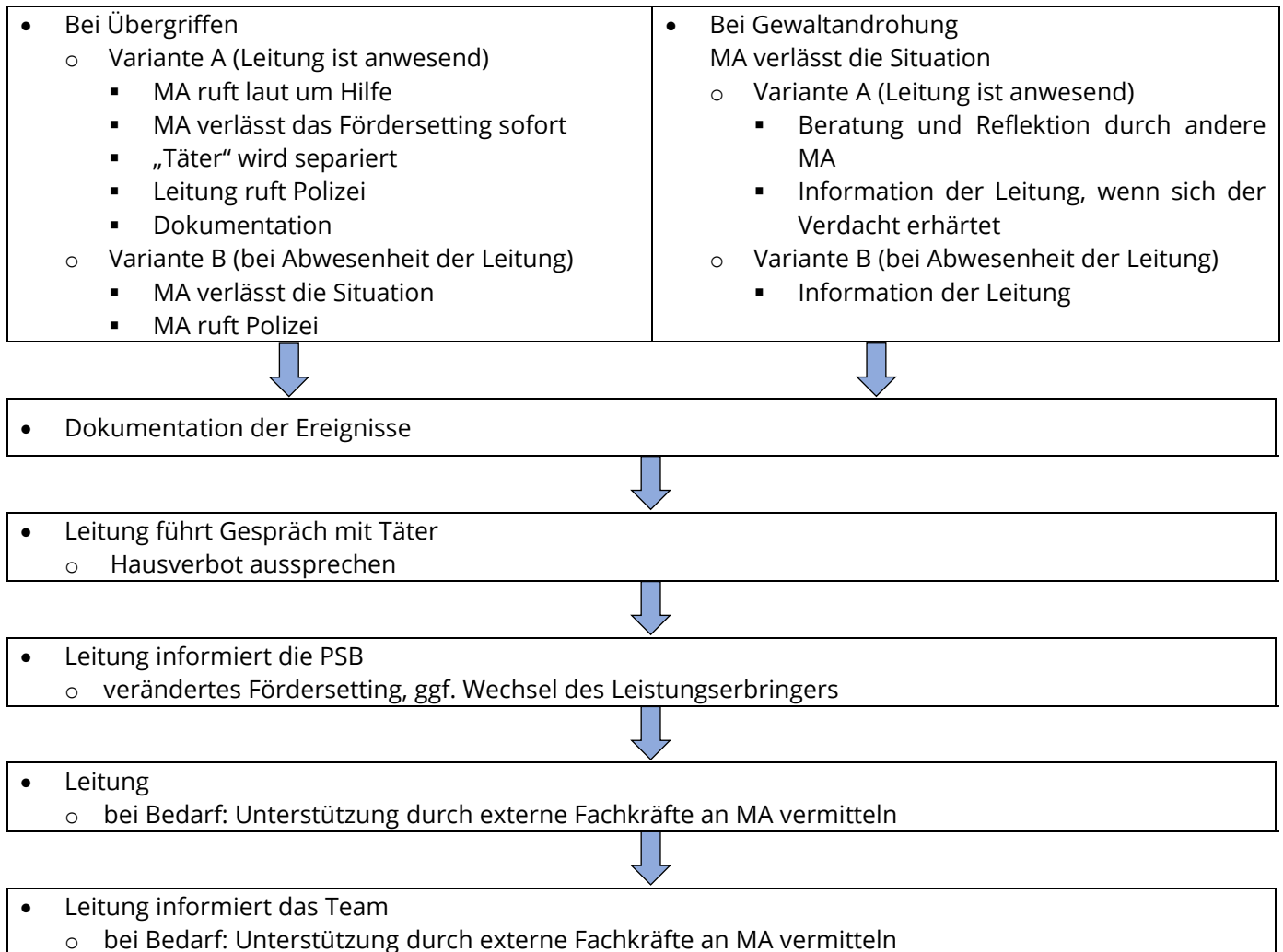




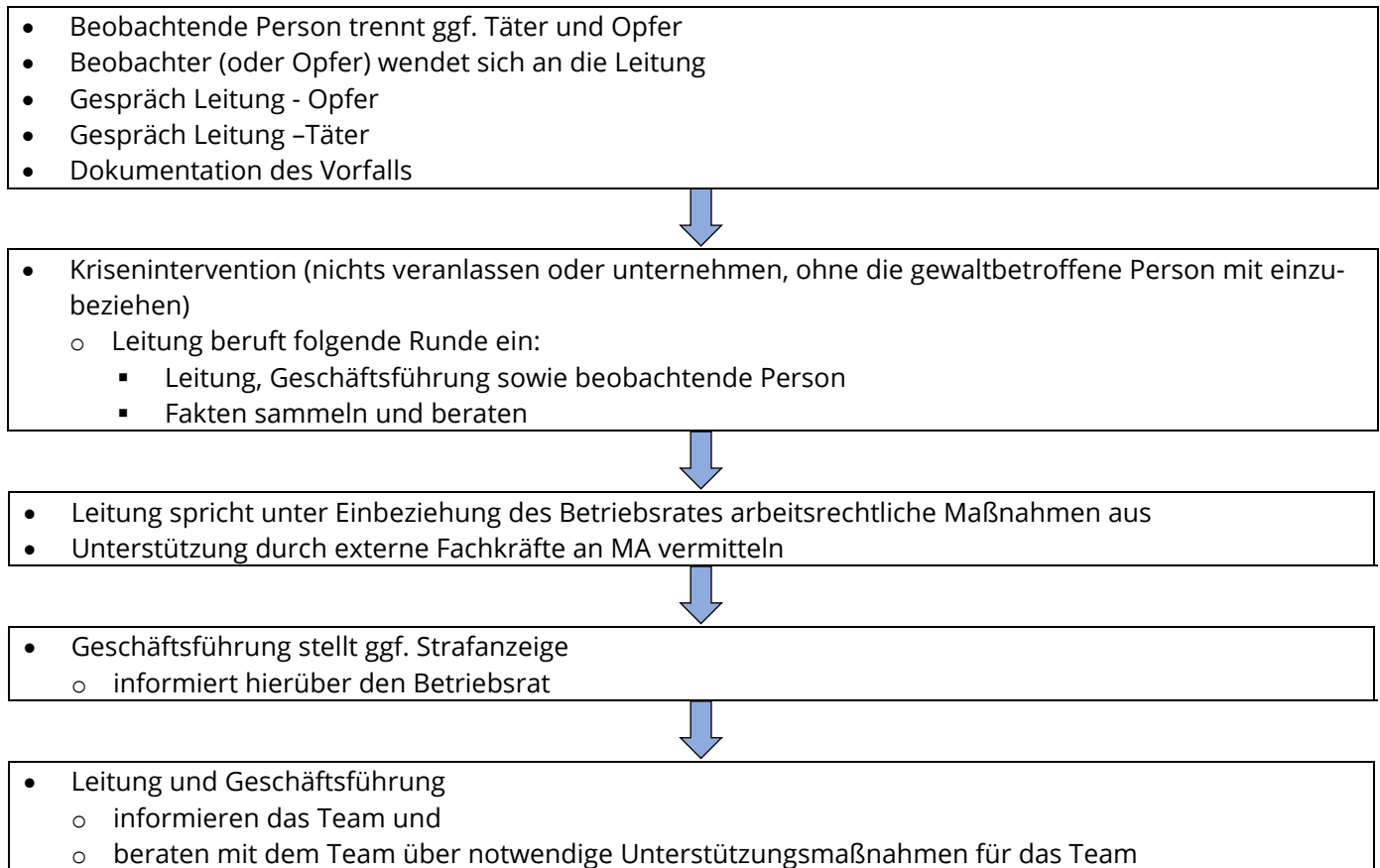
8.6 Andere Bezugsperson übt Gewalt gegenüber Kind aus



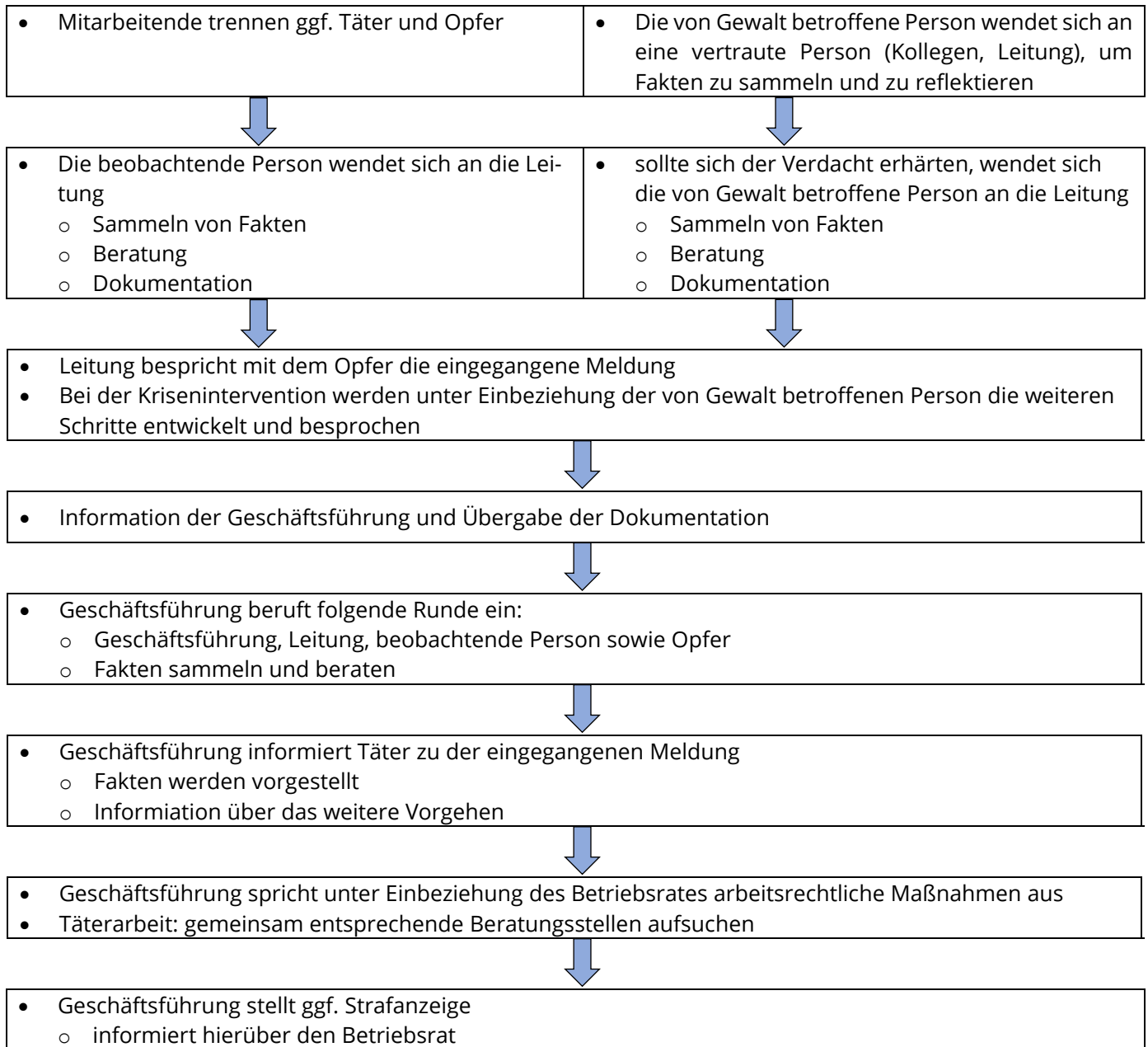
8.7 Gewalt durch Bezugsperson gegenüber MA



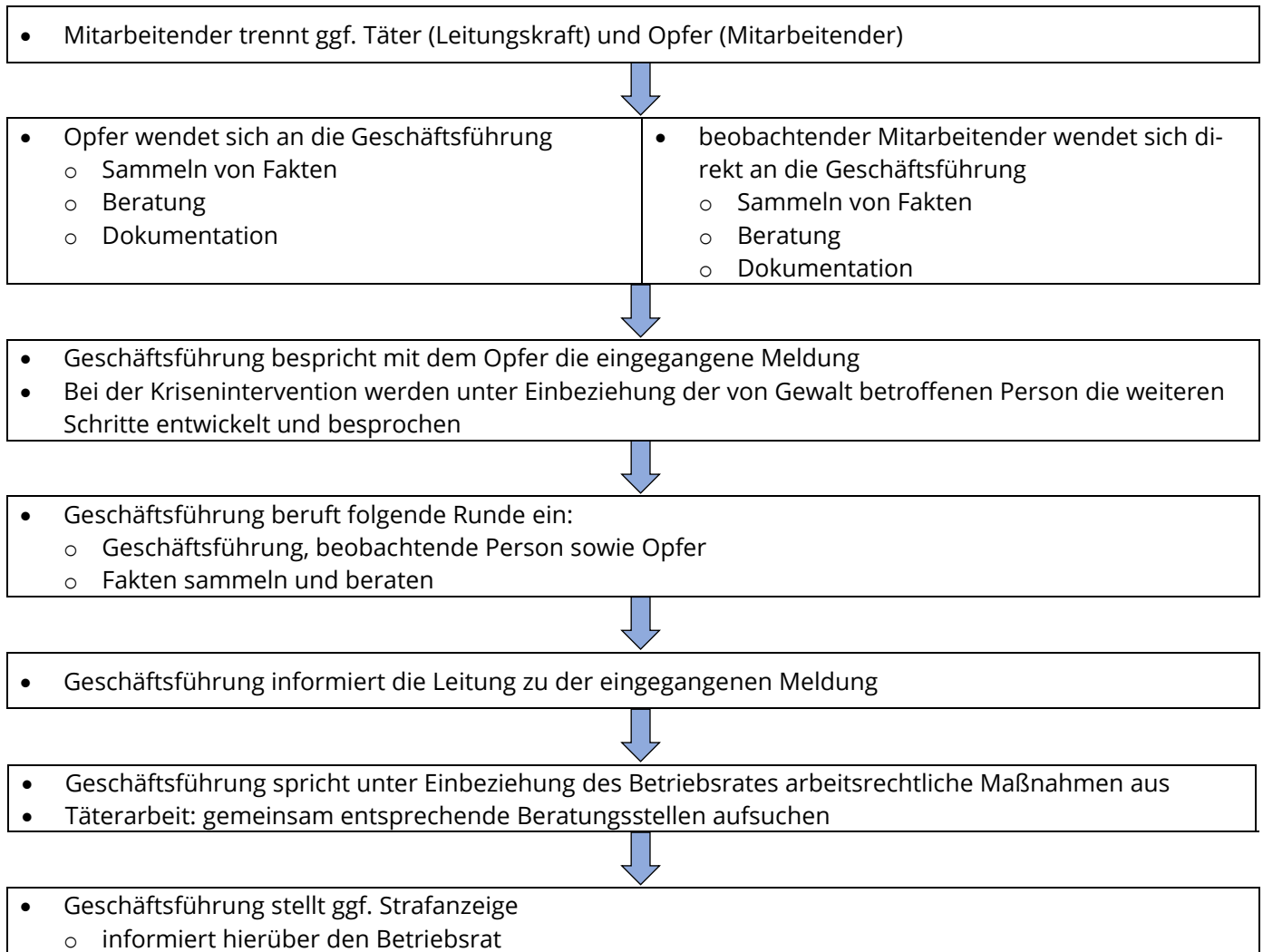
## 8.8 Gewalt zwischen MA



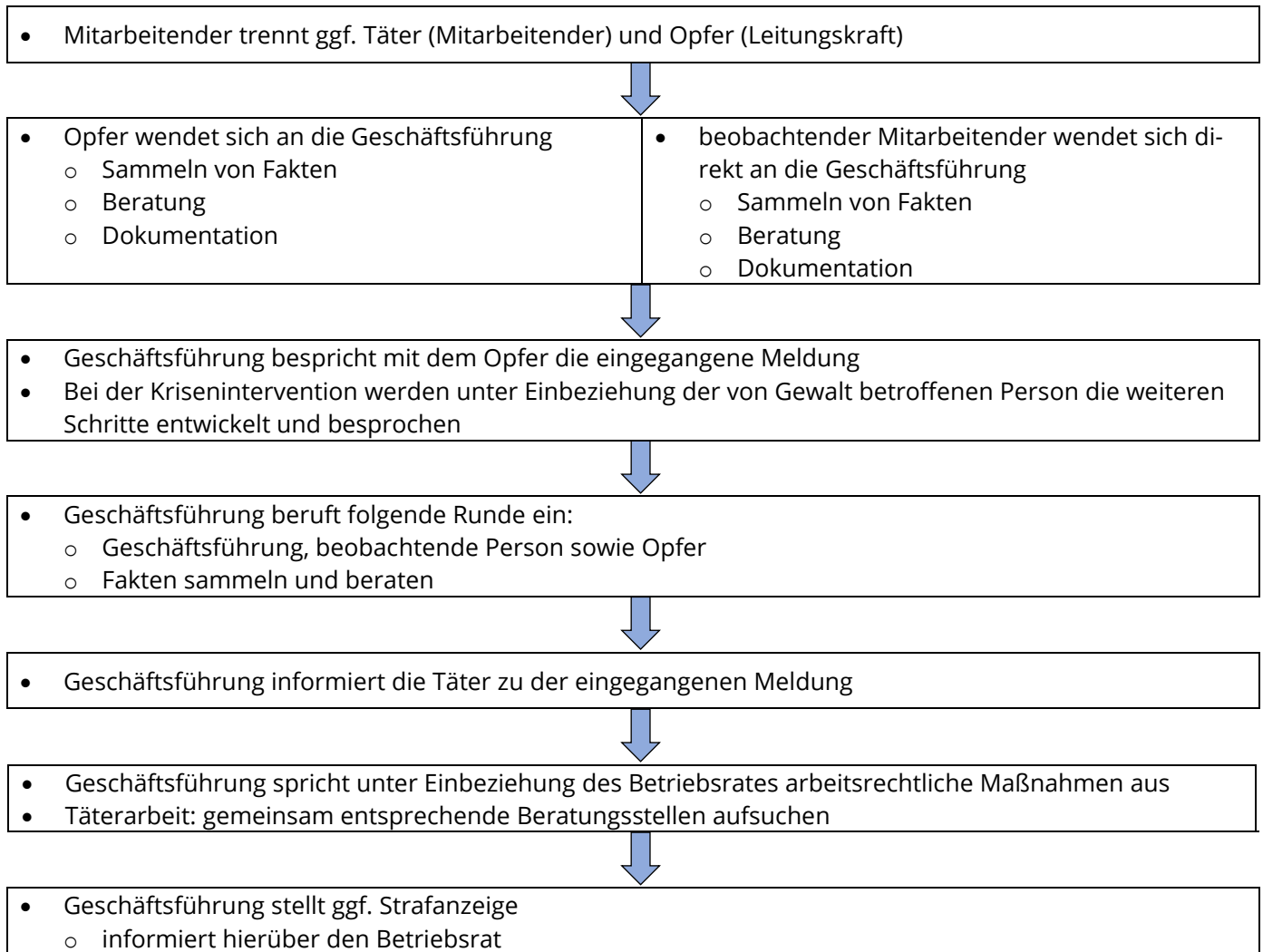
8.9 Gewalt zwischen MA und PSB



8.10 Gewalt durch Leitungskraft an MA



8.11 Gewalt durch MA an Leitungskraft



## 9 Kontaktadressen für den Akut-, Vor- und Nachsorgefall

### 9.1 Polizeilicher Opferschutz

Alle Kreispolizeibehörden in Nordrhein-Westfalen setzen für den polizeilichen Opferschutz speziell geschulte Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte ein. Ziel ist es, den Opfern nach einer Straftat innerhalb und außerhalb des Strafverfahrens besser gerecht zu werden, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern und schnell passende Hilfsangebote zu vermitteln.

Die Hauptaufgabe der im Opferschutz tätigen Polizeibeamten besteht darin, auf regionaler Ebene Netzwerke mit Hilfeeinrichtungen zu initiieren und zu unterstützen wie z.B. mit Frauenhäusern, Frauenberatungsstellen, dem "Weißen Ring e.V.", Drogenberatungsstellen, Kirchen und anderen Einrichtungen. Auf lokaler und regionaler Ebene haben sich so vielerorts kompetente und wirksame Kooperationen etabliert, an denen auch die Versorgungsverwaltung, die Justiz, fachtherapeutische Beratungsstellen u.a. mitwirken.

### 9.2 Beratung und Information

- Frauen für Frauen Gütersloh e.V.
  - Frauenhaus Gütersloh
  - Frauenberatungsstelle/Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt Gütersloh  
Münsterstr. 17  
33330 Gütersloh  
Tel. 05241 25021  
E-Mail: [frauenberatung-gt@frauen4frauen.de](mailto:frauenberatung-gt@frauen4frauen.de)
- Anlaufstelle Anlauf- und Beratungsstelle bei sexueller Gewalt gegen Kinder u. Jugendliche  
Münsterstraße 17  
33330 Gütersloh  
Tel. 05241 85-2495  
E-Mail: [wendepunkt@kreis-guetersloh.de](mailto:wendepunkt@kreis-guetersloh.de)
- Kinderschutzambulanz Bethel  
Grenzweg 10  
33617 Bielefeld  
Tel. 0521 772-78189 oder 0521 772-78031  
E-Mail: [kinderschutzambulanz@evkb.de](mailto:kinderschutzambulanz@evkb.de)
- Evangelisches Klinikum Bethel  
Notaufnahme Kinderzentrum (NoKi)  
Kinderzentrum Bethel  
Grenzweg 10  
33617 Bielefeld  
Tel: 0521 772-705  
[notaufnahme-kinderzentrum@evkb.de](mailto:notaufnahme-kinderzentrum@evkb.de)
- Weißer Ring Außenstelle Gütersloh  
Ansprechpartner: Kathrin Baumhus  
Tel. 0151 55164746  
E-Mail: [guetersloh@mail.weisser-ring.de](mailto:guetersloh@mail.weisser-ring.de)

- Traumaambulanz Bereich Bielefeld (Erwachsene)  
Gadderbaumer Str. 33  
33602 Bielefeld  
Tel. 0521 772-78526  
E-Mail: [steffi.koch-stoecker@evkb.de](mailto:steffi.koch-stoecker@evkb.de)
- Fachstelle für Gewaltprävention und Gewaltschutz für Mädchen und junge Frauen mit Behinderung sowie chronischer Erkrankung - Mädchen sicher inklusiv  
Renteistr. 6  
33602 Bielefeld  
Tel. 0521-91459997  
E-Mail: [gewaltschutz-behinderung@maedchenhaus-bielefeld.de](mailto:gewaltschutz-behinderung@maedchenhaus-bielefeld.de)

*Das Angebot umfasst Information und Hilfe im Kontext Gewaltschutz bei Behinderung - auch in Leichter Sprache etc. Beratung & Weitervermittlung, Präventions-Workshops sowie systemübergreifende Vernetzung erfolgen NRW-weit.*

- Entschädigungsleistungen für Opfer von Gewalttaten nach dem Opferentschädigungsgesetz  
Landesweites Beratungsangebot  
Tel. 0800-654-654-6  
Verantwortliche Behörden sind die beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe.

*Opfer von Gewalttaten, die eine gesundheitliche Schädigung durch die Gewalttat erlitten haben, erhalten nach Maßgabe der gesetzlichen Voraussetzungen, Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz. Die Leistungen sind vielfältig und richten sich nach dem individuellen Bedarf sowie dem gesetzlichen Anspruch des Berechtigten.*

- Psychosoziale Prozessbegleitung  
Landesweites Beratungsangebot  
Datenbank der psychosozialen Prozessbegleiter: [www.prozessbegleitung.nrw.de](http://www.prozessbegleitung.nrw.de)

*Eine Strafanzeige und damit verbunden eine Zeugenaussage bei der Polizei oder/und bei Gericht sind bei vielen Frauen und Mädchen mit Befürchtungen und Belastungen verbunden. In der Regel sind die Abläufe nicht bekannt und es kommt dadurch zu weiteren Fragen und Verunsicherungen. Die psychosoziale Prozessbegleiterin unterstützt Sie mit Informationen rund um das Strafverfahren und bietet Ihnen Begleitung während des Prozesses an.*

*Die psychosoziale Prozessbegleitung beinhaltet folgende Punkte:*

- Aufklärung über Rechte und Pflichten als Zeuge
- Begleitung zu Polizei, Rechtsanwalt, Gericht
- Vermittlung von Nebenklageanwälten
- Information über den Ablauf einer Gerichtsverhandlung
- Besichtigung des Gerichtssaals im Vorfeld
- Psychosoziale Unterstützung rund um die Verhandlung
- Begleitung und Unterstützung am Tag der Verhandlung
- Information zum Opferentschädigungsgesetz und Hilfe bei der Antragstellung
- Erläuterung des Verfahrensausgangs und psychosoziale Nachbetreuung
- Unterstützung bei der Suche nach weiterführenden Beratungs- und Hilfsangeboten

*Frauen und Mädchen, die sich unsicher sind, ob sie eine psychosoziale Prozessbegleitung wünschen, können sich an die aufgeführten Beratungsstellen wenden. Dort werden sie beraten, ob durch das Gericht eine Beordnung einer Psychosozialen Prozessbegleiterin angeordnet werden kann.*

*Eine psychosoziale Prozessbegleitung kann in jedem Stadium des Verfahrens initiiert werden. Sie ersetzt keine juristische Beratung oder Vertretung. Die psychosozialen Prozessbegleiterinnen stehen dem Strafverfahren neutral gegenüber und ersetzen keine Beratung und / oder Therapie. Gespräche über den Tathergang finden nicht statt.*

- man-o-mann - Männerberatung im VSGB e.V.  
Teutoburger Str. 106  
33607 Bielefeld  
Tel. 0521. 68676  
E-Mail: kontakt@man-o-mann.de
- Hilfetelefon Gewalt an Männern  
Tel. 0800 1239900  
E-Mail: [beratung@maennerhilfetelefon.de](mailto:beratung@maennerhilfetelefon.de)

## 10 Anhänge <sup>3</sup>

### 10.1 Selbstverpflichtungserklärung

Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e. V.		FO_9_1560_Selbstverpflichtung
<h2 style="margin: 0;">Selbstverpflichtungserklärung zur Verhinderung von Gewaltübergriffen</h2>		
<b>Persönliche Daten</b>		
Name, Vorname		
Geburtsdatum		
<b>Erklärung</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ich habe das Gewaltschutzkonzept aufmerksam gelesen und zu Kenntnis genommen.</li> <li>2. Erlange ich in meiner Tätigkeit Kenntnis von einer Form unangemessener Interventionen und Gewalt, verpflichte ich mich, die zuständige Leitung in Kenntnis zu setzen.</li> <li>3. Ich achte die auf meine Unterstützung angewiesenen Menschen mit Behinderungen sowie Kinder, die von einer Behinderung bedroht sind oder eine Behinderung haben, in ihrem Recht auf ein selbstbestimmtes Leben.</li> <li>4. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den Menschen, die ich begleite, bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich.</li> <li>5. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere individuelle Grenzen anderer.</li> <li>6. Ich positioniere mich klar gegen gewalttätigem, diskriminierendem und sexistischem Verhalten in Wort und Tat.</li> <li>7. Ich kenne den Ansprechpartner. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann und Unterstützung bekommen kann, die ich bei Bedarf aus Eigeninitiative in Anspruch nehme.</li> <li>8. Ich erkläre mich bereit, an mir angebotenen Schulungen und Fortbildungen zu Themen jeglicher Gewalt teilzunehmen.</li> <li>9. Ich versichere, dass ich wegen keiner Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 oder 238 StGB verurteilt worden bin.</li> <li>10. Sollte wegen in Punkt 9 aufgeführten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich dies meinem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.</li> </ol>		
<b>Mit Ihrer Unterschrift bestätige ich, dass ich die o. a. Punkte 1 - 10 anerkenne.</b>		
Ort, Datum	Unterschrift	

<sup>3</sup> Alle Anhänge sind Formblätter des QM-Handbuchs und werden mit dem PC ausgefüllt.

10.2 Anhang 2: Verhaltenskodex

Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e. V.

FO\_9\_1561\_Verhaltenskodex

## Verhaltenskodex für<sup>1</sup>

Persönliche Daten	
Name, Vorname	
Geburtsdatum	

### 1 Einleitung

Die Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e.V. ist eine Organisation, in der der Mensch im Mittelpunkt steht. Wir machen es uns zur Aufgabe, Menschen mit Behinderungen auf höchstem Niveau und mit bester Qualität zu unterstützen.

Unsere Kunden (Klienten des Ambulanten Wohnens, Bewohner unserer besonderen Wohnformen, sowie Kinder, die in Frühförderung gefördert werden) sind Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen, z. B. kognitiven und körperlichen Einschränkungen, eingeschränkten Ausdrucksmöglichkeiten, Gewalterfahrungen, psychischen Belastungen, Traumatisierungen und Pflegebedürftigkeit. Die Situation dieser Menschen ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß von Abhängigkeit. Dadurch sind sie im besonderen Maße auf einen achtsamen Umgang angewiesen. Die Beziehung zwischen Menschen mit Behinderung und Mitarbeitenden beinhaltet somit ein Machtgefälle. Dieses Machtgefälle stellt aus Sicht der Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e.V. einen gewaltfördernden Faktor dar.

Die Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e.V. lehnt jegliche Form von Gewalt ab. Ziel des Verhaltenskodex ist es, unsere Kunden sowie die Mitarbeitenden zu schützen und ihnen Handlungssicherheit für das tägliche Zusammenleben und -arbeiten in der Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e. V. zu geben.

Es geht darum, mitarbeitenden im Umgang mit Macht zu sensibilisieren und in ihrer Verantwortung gegenüber den Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Gewalt und Aggressionen können sich in den verschiedenen Facetten des alltäglichen Miteinanders zeigen. Sie können sich zwischen Mitarbeitenden, gegenüber Kunden als auch umgekehrt ereignen. Ebenso sind sie unter den Kunden wie auch in der Aufbau- und Ablauforganisation möglich. Dieser Verhaltenskodex fordert eine offene Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt und Aggression und stellt sich gegen eine Tabuisierung. Er beinhaltet Aussagen, die sich insbesondere auf den pädagogischen Kontext beziehen und insofern die Beziehung von Mitarbeitenden zu Kunden und umgekehrt in den Blick nehmen.

### 2 Definition

Gewalt und Aggressionen unterliegen einem subjektiven Empfinden, d. h. jeder nimmt Gewalt und Aggression unterschiedlich wahr.

#### 2.1 Gewalt im Allgemeinen

Es wird immer dann von Gewalt gesprochen, wenn eine Person zum Opfer wird, d.h. vorübergehend und oder dauerhaft daran gehindert wird, ihrem Wunsch oder ihren Bedürfnissen entsprechend zu leben. Gewalt heißt also auch, Menschen zu veranlassen, etwas gegen ihren Willen zu tun und somit gegen ein ausgesprochenes oder unausgesprochenes Bedürfnis des Opfers zu handeln. Gewalt ist Bestandteil des täglichen Lebens und hängt eng zusammen mit Macht und Autonomie. Gewalt beeinflusst bewusst oder unbewusst menschliche Interaktionen. Im Folgenden werden Beispiele zu unterschiedlichen Formen von Gewalt aufgezählt.

- Strukturelle Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Verbale Gewalt
- Körperliche Gewalt

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich, divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

## Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e. V.

FO\_9\_1561\_Verhaltenskodex

### 2.2 Gewalt in der Pflege sowie pädagogisch-therapeutische Gewalt

Im Rahmen dieses Kodex möchten wir dem Bereich der Pflege und dem pädagogischen Handeln besondere Beachtung widmen:

#### 2.2.1 Gewalt in der Pflege

Besonders in der Pflege von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sind eventuell Pflegemaßnahmen erforderlich, die zwar der Gesundheitsfürsorge und -erhaltung dienen, von den Betroffenen aber mitunter als unangenehm empfunden werden. Dies gilt es sich stets bewusst zu machen und die Haltung gegenüber den betreffenden Personen entsprechend auszurichten. Gewalt in der Pflege äußert sich durch Achtlosigkeit hinsichtlich geschlechtsspezifischer Pflege, mangelndes Gewähren von Intimsphäre, willkürliches Anfassen und Berühren ohne Ankündigung, zu wenig Zeit bei der Pflege, mangelnde Achtsamkeit bei der Pflege (zu kalter Raum, kaltes Wasser, falsche Durchführung), unangenehme körperliche Pflegemaßnahmen usw.

#### 2.2.2 pädagogisch-therapeutische Gewalt

Pädagogisch-therapeutische Gewalt äußert sich durch unüberlegte Gestaltung von Nähe und Distanz, willkürliche Beziehungsgestaltung, (unreflektiertes) Übertragen von eigenen Werten, abwertende Haltung, willkürliches Einsetzen von Konsequenzen und Strafen, Ausschluss aus der Gruppe oder von Aktivitäten, Entzug von Essen, Eigentum und Genussmitteln, vorenthalten von Informationen und Wahlmöglichkeiten, Gabe von falschen und unzureichenden Informationen usw.

### 2.3 Aggression

Aggression ist eine Grundkraft, die Menschen befähigt, sich mit etwas auseinanderzusetzen, auf etwas zuzugehen und leitet sich aus dem lat. Begriff *aggredere* („heranschreiten“) ab. Aggression wird häufig zu eigenen Abgrenzung und Selbstbehauptung eingesetzt und ist somit nicht per se negativ. Im jeweiligen Kontext und verbunden mit einer Schädigung eines anderen, einer Sache oder sich selbst erhält der Begriff seine negative Bezeichnung.

Verschiedene Autoren sehen in einer Aggression einen missglückten, auf diese Art nicht erwünschten Versuch einer Kommunikation. Daher ist sie unter professionellen Gesichtspunkten als Kommunikationsversuch zu verstehen. Gerade im pädagogischen Bereich sind diese beiden Aspekte von Aggression zu beachten und sich bewusst zu machen. Das Auftreten von Aggression bei einem Menschen mit Behinderung und andererseits Mitarbeitenden sind ernst zu nehmen und aus dem jeweiligen Blickwinkel zu betrachten. In allen Fällen werden geeignete Maßnahmen eingeleitet (siehe 4). Es wird unterschieden zwischen Sach-, Fremd- und Selbstaggression.

## 3 Haltungen zur Gewaltprävention

### 3.1 Persönlich-fachliche Schlüsselqualifikation

Basierend auf unserem Leitbild sowie den Leitsätzen unseres Handels sind sich Mitarbeitende der Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e.V. darüber bewusst, dass sie eine Vorbildfunktion in ihrer Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft übernehmen. Würde und Respekt prägt die Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen zu allen Menschen im Kontext der Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e. V.

Im Mittelpunkt unseres Interesses stehen die Ressourcen der Menschen. Sie sind Ausgangspunkt für die Unterstützung der Menschen mit Behinderung. Sie sind Ausgangspunkt für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung und eine wichtige Orientierung für die Personalentwicklung. Wir gestalten den Umgang mit Nähe und Distanz verantwortungsbewusst. Dies gilt insbesondere in der Begegnung mit Menschen, die sich nicht selbst äußern können oder umfassend auf Unterstützung angewiesen sind.

Wir erwarten Reflektionsbereitschaft von unseren Mitarbeitenden gegenüber dem eigenen Handeln und Tun. Aktive und passive Auseinandersetzung über alle Ebenen, mit dem Ziel der gemeinsamen Weiterentwicklung.

## Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e. V.

FO\_9\_1561\_Verhaltenskodex

### 3.2 Schutz der Personenrechte

Gemäß unserem Handlungsleitsatz „Individualität & Diversität“ ist jeder Mensch einzigartig. Zugleich sind wir alle nicht so verschieden, wie es uns hin und wieder vorkommen mag. Respekt, Chancengleichheit, Wertschätzung, Verbundenheit – jeder Mensch wünscht sich all das, jeder Mensch hat das Recht darauf. Wir respektieren, bejahen, fördern Vielfalt sowie die Individualität aller Menschen mit ihrer lebensgeschichtlichen Erfahrungen, kulturellen Hintergründen und geschlechtsspezifischen Erfordernissen.

Wir sehen uns als Fürsprecher von Menschen mit Behinderung und unterstützen sie bei der Wahrung ihrer Grenzen, wenn sie hierbei Hilfe benötigen. Wir achten das Recht auf Intimsphäre für alle Menschen. Dies gilt insbesondere bei Menschen mit pflegerischen Unterstützungsbedarf. Die Klärung eigener Wünsche und Bedürfnisse ist die Voraussetzung, um diese wahrnehmen und verdeutlichen zu können. Sie erhalten die Unterstützung, die sie benötigen. Wir unterstützen auch die Ausübung des Rechts auf selbstbestimmte Sexualität und die Entwicklung dieser.

### 3.3 Kommunikation

Wir praktizieren eine Kommunikation mit bewusster Wortwahl. Dabei schätzen wir alle Personen als gleichwertige Gesprächspartner\*innen.

Wir achten auf Nachvollziehbarkeit von Dokumentation. Ebenso kultivieren wir Transparenz, Verbindlichkeit und Glaubwürdigkeit im Rahmen der Kommunikation. Insbesondere tragen wir für Verständlichkeit für Menschen mit Behinderung Sorge.

### 3.4 Strukturen

Der bewusste Umgang mit Machtstrukturen innerhalb unserer Organisation ist uns ein hohes Anliegen. Wir erwarten dahingehend die Reflexionsbereitschaft bei allen beteiligten Personen und fördern diese durch verschiedene Angebote, z.B. Fallbesprechung, Supervision, Fortbildung.

Wir messen der Weiterentwicklung der strukturellen Bedingungen einen hohen Stellenwert bei. Transparenz, Flexibilisierung und Förderung der Durchlässigkeit sind wichtige Themen, um Menschen mit Behinderung und Mitarbeitenden Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten. In diesem Zusammenhang ist es ein Ziel, gewaltfördernde Bedingungen zu erkennen, zu verändern und auszuschalten.

Die Erarbeitung von Kriseninterventionsplänen kann den beteiligten Personen Handlungssicherheit vermitteln. Ein Kriseninterventionsplan ermöglicht einen einheitlichen und transparenten Umgang mit herausfordernden Situationen und wird regelmäßig reflektiert.

### 3.5 Mitarbeiterfürsorge

Dem Bereich der Mitarbeiterfürsorge wird ein hoher Stellenwert beigemessen. Die Leitungskräfte haben dafür Führungsgrundsätze erarbeitet, die Mitarbeitenden Orientierungen bieten.

Wir fördern Motivation durch transparente Ziele und arbeitsrechtlich gesicherte Rahmenbedingungen und pflegen eine respektvolle Rückmeldungskultur auf allen Ebenen.

Zum Thema der Selbstsorge und der Förderung des physischen und psychischen Ausgleichs haben Mitarbeitende auch die Möglichkeit, innerbetriebliche Angebote zu nutzen. Die Bereitschaft zu themenorientierter Fort- und Weiterbildung auf allen Ebenen trägt maßgeblich zur Vermeidung und Bewältigung von Gewaltsituationen bzw. aggressivem Verhalten bei.

## 4 Umgang mit Gewalt und Aggression

### 4.1 Grundsätzliches

Körperliche Auffälligkeiten, wie z.B. Verletzungen oder blaue Flecken, werden in jedem Fall dokumentiert und weiter beobachtet. Dies gilt ebenso für Veränderungen im Verhalten.

### 4.2 Verhalten in einer akuten Gewaltsituation

Die Beobachtung einer akuten Gewaltsituation erfordert situationsgemäßes Eingreifen. Dabei ist dieses Eingreifen von der Art und Weise der geäußerten Gewalt und den beteiligten Personen abhängig.

Priorität hat der Schutz der Personen, die von Gewalt bedroht sind. Dies gilt auch für den Schutz der eigenen Person. Die Androhung von Gewalt sowie die Ausübung von Gegengewalt als erzieherische Maßnahme sind verboten. Der Einsatz von Gegengewalt zum Schutz von Anderen und sich selbst darf nur das letzte Mittel sein.

Die aktuellen und bei den Mitarbeitenden bekannten Kriseninterventionspläne kommen zur Anwendung. Ziel ist es immer, durch entsprechende Maßnahmen eine Eskalation der Situation zu verhindern. Beim Auftreten einer Gewaltsituation haben Mitarbeitende grundsätzlich einen Anspruch auf Unterstützung durch diensthabende Kollegen und Vorgesetzte.

Bei Ereignissen, aus denen schwerwiegende Verletzungen resultieren und/oder die Außenwirkung haben und/oder die den Alltag erheblich beeinträchtigen, wird die Leitung sofort in Kenntnis gesetzt.

### 4.3 Nachbearbeitung

Das Auftreten von Gewalt bedarf in jedem Fall einer gründlichen Nachbearbeitung zur Vermeidung von Wiederholungen. Erfolgte noch keine Information an die Leitung, wird diese hinzugezogen. Die Leitung ist in Bezug auf das weitere Vorgehen in hohem Maße gefordert, Verantwortung im Abwägen und Einschätzen der folgenden Schritte zu zeigen: beispielsweise

- Gestaltung der Gespräche zur Klärung der Vorkommnisse
- Einleitung weiterer Schritte wie Freistellung von Mitarbeitenden
- Entzerrung von Gruppensituationen
- Information oder Einbeziehen der Angehörigen bzw. der gesetzlichen Betreuung

Über die Dokumentation werden diese Ereignisse festgehalten und lassen sich darüber nachvollziehen. Wichtig zur gemeinsamen Aufarbeitung und Ursachenforschung ist die Reflexion der Gewaltsituation.

Liegen Hinweise auf Straftaten vor, werden diese ernstgenommen und es wird Sorge getragen, dass sämtliche Umstände aufgeklärt und nachverfolgt werden. Die Leitung steht auch hierbei in besonderer Verantwortung.

**Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich als Mitarbeitende der Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e.V. die vorhergehend aufgeführten Inhalte durch mein persönliches Handeln in meine Arbeit einzubringen.**

**Durch mein verantwortungsvolles Eintreten gegen Gewalt trage ich zur Umsetzung bei und unterstütze die Weiterentwicklung unserer Einrichtung zum Wohle innerhalb der Lebenshilfe Gütersloh betreuten Personen und aller Mitarbeitenden.**

Ort, Datum

Unterschrift

10.3 Anhang 3: Erhebung der Ausgangslage

Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e. V.

FO\_9\_1562\_Erhebung\_Ausgangslage

## Erhebung der Ausgangslage

Dokumentationsdaten	
Ort, Datum	
Teilnehmer <sup>1</sup>	
Verfasser	
Vorfallbezeichnung	
<b>1. Was ist vorgefallen bzw. mitgeteilt worden?</b>	
<b>2. Wo ist es passiert?</b>	
<b>3. Wann ist es passiert?</b>	
<b>4. Wer ist betroffen? Wie geht es der betreffenden Person?</b>	
<b>5. Wer ist beschuldigt? Welche Informationen liegen uns vor?</b>	
<b>6. In welcher Beziehung stehen die Beteiligten zueinander?</b>	
<b>7. Wie wird der Gefährdungsmoment eingeschätzt?</b>	
<b>8. Wie erfuhr die meldende Person von dem Ereignis/der Vermutung?</b>	
<b>9. Gibt es Zeugen? Erwiesene Fakten? Beweismittel? Vermutungen?</b>	
<b>10. Wie ist die Einschätzung über die Auswirkungen auf das System/Gruppe der Beteiligten?</b>	
<b>11. Wer ist verantwortliche Leitung des Fachbereichs?</b>	
<b>12. Wie geht es dem sich Meldenden?</b>	

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich, divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

10.4 Anhang 4: Dokumentation weiteres Vorgehen

Lebenshilfe Kreisvereinigung Gütersloh e. V.

FO\_9\_1563\_Doku\_weiteres\_Vorgehen

## Dokumentation weiteres Vorgehen

Dokumentationsdaten	
Ort, Datum	
Teilnehmer <sup>1</sup>	
Verfasser	
Vorfallbezeichnung	
<b>1. Auf welche Ausgangslage bezieht sich das weitere Vorgehen?</b>	
<b>2. Was sind die nächsten Schritte?</b>	
<b>3. Werden externe Institutionen eingeschaltet?</b>	
<b>4. Kontakt zur Polizei herstellen? Stellen einer Strafanzeige?</b>	
<b>5. Wird der Täter mit dem Sachverhalt konfrontiert?</b>	
<b>6. Bedarf es einer Freistellung? Werden arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet?</b>	
<b>7. Soll der Opferschutz oder eine Rechtsberatung kontaktiert werden?</b>	
<b>8. Wer ist Ansprechpartner für den Betroffenen?</b>	
<b>9. Meldung über besondere Vorkommnisse an den Leistungsträger erfolgt?</b>	
<b>10. Ist das Verfahren vollständig abgeschlossen?</b>	

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich, divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

