



Gewaltschutzkonzept der Josefsheim gGmbH

Gemeinsam gegen Gewalt – Wir zeigen Stärke

Stand: September 2026

Inhalt

INHALT.....	2
1. VORWORT.....	3
2. LEITBILD DER JOSEFSHEIM GGMBH	5
3. PROFIL GEWALTSCHUTZ UND VERHALTENSKODEX.....	9
4. RISIKOANALYSE	16
5. PERSONALMANAGEMENT	20
5.1 PERSONALAUSWAHL UND PERSÖNLICHE EIGNUNG	20
5.2 PERSONALFÜHRUNG (BEM, BGM, MEG, FORT- UND WEITERBILDUNG)	22
6. BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE	28
7. QUALITÄTSMANAGEMENT (QM) UND DATENSCHUTZ.....	29
8. INTERVENTIONSKONZEPT UND HANDLUNGSHILFEN	31
9. AKTIV GEWALT VERHINDERN.....	36
9.1 GEWALTSCHUTZ IM JOSEFSHEIM.....	37
9.1.1 Besondere Schutzkontexte	37
9.1.2 Organisationsstruktur - Gewaltschutz.....	40
9.1.3 Beauftragte	46
9.1.4 Gremien.....	52
9.2 PRÄVENTIONSARBEIT IM JOSEFSHEIM	54
9.3 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	59
10. KONTINUIERLICHE ENTWICKLUNG	60
MITWIRKUNG AM GEWALTSCHUTZKONZEPT (GSK)	61
QUELLENVERZEICHNIS.....	63
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	66
ANHANG	68

1. Vorwort

Die Prävention von Gewalt in Einrichtungen, in denen Kinder, Jugendliche oder Erwachsene mit und ohne Beeinträchtigungen begleitet, beschult, ausgebildet oder gepflegt werden, ist unabdingbar und bedarf einer umfassenden Organisation, um jedweden Schaden vorzubeugen.

Im Kontext diverser gesetzlicher Nominierungen, wie der Präventionsordnung des Erzbistums in Paderborn, der UN-Behindertenrechtskonvention, dem Bundesteilhabegesetz, dem Wohn- und Teilhabegesetz NRW, dem Teilhabestärkungsgesetz und dem Kinderstärkungsgesetz sind Regelungen geschaffen, die uns als Leistungsanbieter fordern, in Gewaltschutzkonzepten Maßnahmen zum Schutz der Menschen vor jeder Form von Ausbeutung und (sexualisierter) Gewalt einschließlich der geschlechtsspezifischen Aspekte darzulegen.

Mit dem nachfolgenden Gewaltschutzkonzept legen wir einen Handlungsrahmen fest, der sowohl Mitarbeitende (MAIN), leistungsberechtigten Personen (lbP), Angehörigen, Leistungsträgern und Prüfbehörden transparent darlegt, wie Gewalt präventiv vorgebeugt wird und wie bei auftretenden Fällen mit gewalttätigem Verhalten umgegangen wird.

Es ist für uns von hoher Bedeutung, eine professionelle Haltung bei den MAIN zu prägen, die sich präventiv, konstruktiv und lösungsorientiert dieser komplexen Thematik stellen.

Im Sinne einer lernenden Organisation haben wir ausgehend von einer Risikoanalyse in den Teil-bereichen unseres Unternehmens Gefahrenpunkte identifiziert und definiert. Die Mitarbeiterschaft wurde sensibilisiert und diesbezüglich weitergebildet. Die Risikoanalyse wird regelhaft fortgeschrieben.

Durch unsere Personalauswahl, einem klar definierten Verhaltenskodex, einem fest implementierten Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende im professionellen Umgang mit Nähe und Distanz und der Sensibilisierung für Intimsphäre, Sprach- und Wortwahl garantieren wir die Kompetenz unserer MAIN.

Im Interventionskonzept wird in Form einer Handlungsplanung dargelegt, wie mit (akuten) Gewaltsituationen und mit Verdachtsfällen umzugehen ist. Das klar strukturierte Meldewesen zu besonderen Vorkommnissen mit eindeutigen personellen Verantwortlichkeiten gewährleistet für alle Beteiligten Sicherheit.

Im Zusammenhang mit dem Thema Gewaltschutz ist uns eine Selbstverständlichkeit ein transparentes Beschwerdemanagement zu pflegen.

Olsberg-Bigge, im September 2026

Geschäftsführung
Josefsheim gGmbH

2. Leitbild der Josefsheim gGmbH

Die Josefsheim gGmbH gehört zum Verbund JG Ruhr-Lippe der Josefs-Gesellschaft und ist ein Kompetenzzentrum für Rehabilitation und Teilhabe. Wir sind spezialisiert auf Menschen mit Körperbehinderung, Sinnesbehinderung und komplexen Behinderungen. Unsere Dienstleistungen richten sich an Menschen mit Behinderungen aller Altersgruppen.

Wir blicken zurück auf eine über 120-jährige Geschichte und Erfahrungen in der Rehabilitation von körper- und sinnesbehinderten Menschen. Als Unternehmen der JG-Gruppe ist die Josefsheim gGmbH Mitglied einer deutschlandweit agierenden Holding.

Für uns ist das christliche Menschenbild wichtiger Aspekt unserer Unternehmensphilosophie. Unsere christlichen Wurzeln bringen wir als integralen Bestandteil in die tägliche Arbeit ein. Unsere Arbeit gründet sich als Unternehmen der JG-Gruppe auf ein gemeinsames Leitbild, an dem wir uns messen lassen. Unser Leitbild wird unterstrichen durch unser im Jahr 2025 entwickeltes [Fachkonzept der seelsorglichen Begleitung „Sorge für die Seele“](#), welches unsere Arbeit entscheidend prägt.

Wir geben jedem einzelnen Menschen mit Behinderung genau die Unterstützung, die er benötigt. Wir stimmen unsere Leistungen laufend auf den individuellen Bedarf und die Lebensplanung des Einzelnen ab. Wir unterstützen jeden Menschen mit Behinderung dabei, seine Perspektiven zu entwickeln. Durch Bildung befähigen wir ihn, seine Lebensvision selbstbestimmt zu verwirklichen. So ermöglichen wir Teilhabe und Inklusion. Unser Ziel ist die Verbesserung der Lebensqualität. Durch unsere vielfältigen Angebote schaffen wir Wahlmöglichkeiten. Wir planen und erbringen unsere Dienstleistungen personenzentriert und im Dialog mit den lbP. Ihre Rückmeldungen und Bewertungen fließen in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung unserer Angebote und Dienstleistungen ein.

Wir pflegen eine Ethik und eine Kultur der Achtsamkeit. Seelsorge ist ein Wesensmerkmal unserer täglichen Arbeit. Sie ist Aufgabe jedes einzelnen MAIN. Wir befähigen die MAIN zum achtsamen Umgang mit anderen Menschen und zur Seelsorge im Sinne unseres christlichen Grundverständnisses.

Zum Schutz der Würde des Menschen gehört es auch, alle Menschen in der Josefsheim gGmbH vor körperlicher, psychischer, sexualisierter, struktureller oder digitaler Gewalt zu

schützen sowie freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) stets indikationsbasiert und verantwortungsbewusst einzusetzen.

Die nachfolgenden rechtlichen Bestimmungen und Vorgaben stellen hier einen Rahmen dar, nachdem wir unser Tun ausrichten:

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) vom 23. Mai 1949
- Bundesteilhabegesetz
- UN-Behindertenrechtskonvention
- Wohn- und Teilhabegesetz
- Teilhabestärkungsgesetz
- Sozialgesetzbuch IX, § 37a Gewaltschutz
- Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LWL-Sozialdezernat, Dezember 2021
- Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung - PräVO)
- „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“
- Handreichung Behindertenhilfe, Augen auf - hinsehen & schützen, Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe (Erzbistum Paderborn, Auflage 2022)
- JG Fachkonzept: „Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln“ für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 03.2022)
- JG.Fachkonzept: „Umgang mit Cybermobbing“ (Stand 03.2022)
- JG.Standard: „Umgang mit FEM, für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (März 2024)

- Forschungsbericht 619, Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nürnberg, Juni 2024

Darüber hinaus bringen wir das fachliche Know-how sowie die Kernkompetenzen der MAIN aktiv in unsere tägliche Arbeit ein. Wir schaffen Rahmenbedingungen und eine sichere Umgebung. Im Sinne des Empowerments befähigen wir Menschen mit Behinderung dazu, selbst präventive und reaktive Maßnahmen zu ergreifen, und ermöglichen so Selbstschutz. Grundsätze des Empowerment-Konzeptes, welche in den Tochtergesellschaften der Josefs-Gesellschaft gAG aktiv gelebt werden, beinhalten in Bezug auf die Prävention sexualisierter Übergriffe für die einzelne IbP folgende Grundaussagen:

Deine Gefühle sind wichtig.

Über deinen Körper bestimmst du alleine.

Du hast das Recht, Nein zu sagen.

Das Thema *Sexualität* wird offen in Teams angesprochen, Fragen hierzu sind kein Tabu. Die IbP werden in der Verwirklichung einer alters- bzw. entwicklungsgerechten Sexualität unterstützt. Dabei finden die Grundsätze der katholischen Kirche als weltanschauliche Leitlinie aller Institutionen der Josefs-Gesellschaft gAG Berücksichtigung¹.

Zur Schaffung einer sicheren Umgebung gehören für uns klare und verlässliche Strukturen und verbindliche Aussagen. Wir haben die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Weisungsbefugnisse und Zusammenarbeit all der Personen festgelegt, die die Dienstleistungen unseres Unternehmens verantworten, entwickeln, erbringen und evaluieren. Wir befragen regelmäßig unsere MAIN, IbP, Angehörige und andere interessierte Gruppen, ob u. a. ihre Würde uneingeschränkt geachtet wird, und nutzen die Ergebnisse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Maßnahmen. Im Rahmen der Anforderungen der Präventionsordnung entwickelten wir das Schaubild „Kultur der Achtsamkeit“ des Erzbistums Köln weiter und passten es an die Gegebenheiten unserer Einrichtung an (siehe

¹ vgl. Fachkonzept: Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 03.2022)

Schaubild 1). Es bildet die Grundlage unseres Gewaltschutzprofils und berücksichtigt den Prozess der Risikoanalyse als festen Bestandteil unseres Gewaltschutzkonzeptes.

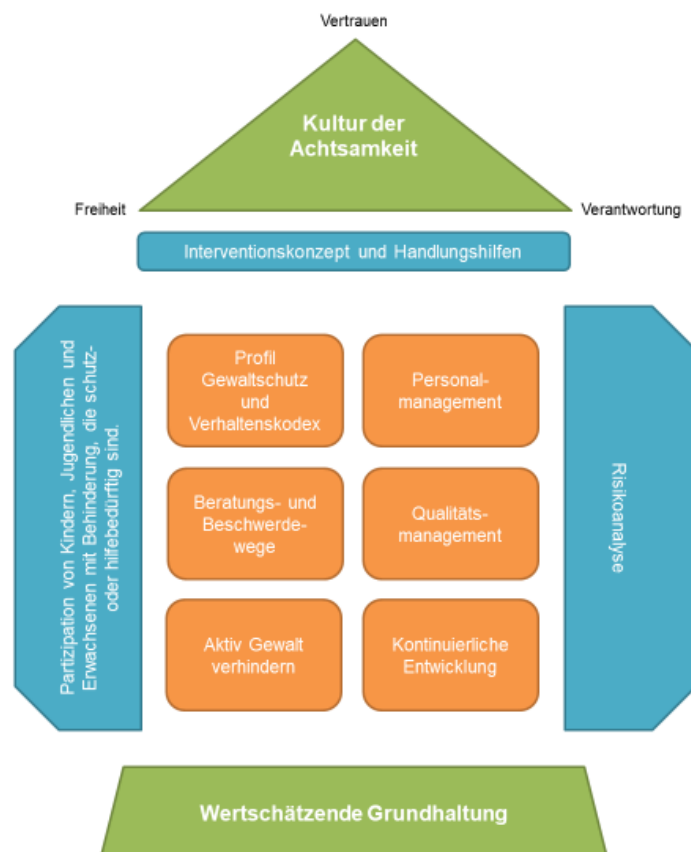


Schaubild 1: Kultur der Achtsamkeit in der Josephsheim gGmbH

Zur Erklärung:

Die beiden Schwenktüren, die den Titel *Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderung, die schutz- oder hilfebedürftig sind* und die *Risikoanalyse* tragen, symbolisieren die Tragfähigkeit des Hauses „Kultur der Achtsamkeit“. Die Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die schutz- oder hilfebedürftig sind, gilt als eine unabdingbare Verbindlichkeit in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Zumal eine solche Partizipation (Teilhabe) zentraler Bestandteil unseres Leitbildes ist und als grundlegendes Menschenrecht gilt. Die Schwenktür der *Risikoanalyse* (siehe Punkt 4) ist die Grundlage des Gewaltschutzkonzeptes, denn nur wenn Risikofaktoren bekannt sind, können diese gemildert oder beseitigt werden.

Die sechs inneren Bausteine unseres Hauses „Kultur der Achtsamkeit“ (*Profil Gewaltschutz und Verhaltenskodex* – siehe Punkt 3; *Personalmanagement* – siehe Punkt 5; *Beratungs- und Beschwerdewege* – siehe Punkt 6; *Qualitätsmanagement* – siehe Punkt 7; *Aktiv Gewalt verhindern* – siehe Punkt 9; *Kontinuierliche Verbesserung* – siehe Punkt 10) bilden die verschiedenen Faktoren, die das Gewaltschutzkonzept beeinflussen. Deren Maßnahmen sowie deren Optimierung ermöglichen einen entsprechenden Schutzrahmen vor Gewalterfahrungen in der Josefsheim gGmbH sowie im nahen Sozialraum.

Hinzu kommt der Stützbalken *Interventionskonzept und Handlungshilfen* (siehe Punkt 8), die dem MAIN die notwendige Handlungssicherheit im Verdacht oder im konkreten Fall auf Gewalterfahrungen ermöglichen.

All diese Maßnahmen beruhen auf dem Fundament einer *wertschätzenden Grundhaltung* und Respekt und ermöglichen eine *Kultur der Achtsamkeit* wie in der Graphik im Dach dargestellt.

Zu berücksichtigen ist, dass dieses Gewaltschutzkonzept nur für die Josefsheim gGmbH erstellt wurde. Der gesamte Kinder- und Jugendbereich im Haus Jakobus sowie die Kindertagesstätte Sonnenschein, die ebenfalls zur Josefsheim gGmbH gehören, verfügen aufgrund der besonderen rechtlichen Vorgaben über ein separates Schutzkonzept. Dies betrifft auch das Berufsförderungswerk in Hamm.

3. Profil Gewaltschutz und Verhaltenskodex

Augen auf! – Hinsehen und schützen – unter dieses Leitwort stellt das zuständige Erzbistum Paderborn seine Anstrengungen und Maßnahmen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Personen. Dieses Leitwort verdeutlicht, dass bereits das verstärkte Hinsehen – also das Nicht-Wegschauen – einen aktiven Schutz vor (sexualisierter) Gewalt darstellen kann². Das entwickelte Profil zum Gewaltschutz (Stand: Juli 2025, siehe Anhang B) in der Josefsheim gGmbH setzt an dieser Stelle an und erhebt Ziele und Maßnahmen zum Gewaltschutz in der Einrichtung. Hierbei handelt es sich

² vgl. Erzbistum Paderborn A, 2019

vorrangig um präventive Maßnahmen. Zu besserer Übersicht wurde ergänzend zum Profil eine Matrix erstellt, anhand derer die Steuerungs- und Arbeitsgruppenmitglieder (s. Kap. 10) einen Überblick über die Arbeitspakete, einschließlich ihrer Bearbeitungsfristen und Zuständigkeiten für das gesamte Josefsheim, wie auch unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen z.B. je Wohnhaus, erhalten. Die Matrix dient als Arbeitsinstrument und wird regelmäßig fortgeschrieben.

Prävention meint organisatorische und konzeptionelle Maßnahmen, die vorbeugend, begleitend und nachsorgend ergriffen werden, um Gewalt zu verhindern. Sie richtet sich hierbei nicht nur an die betroffene(n) Person(en) und die Verantwortlichen der Einrichtungen, sondern auch an die beschuldigte(n) Person(en). Die Prävention enthält einen politischen Auftrag, in dem gesellschaftliche Bedingungen und Strukturen angepasst wie auch individuelles Verhalten verändert werden müssen.

Prävention ist nie eindimensional zu sehen. Sie beinhaltet sowohl die universelle, selektive als auch die indizierte Prävention, welche in den nachfolgenden Textabschnitten nähere Erläuterung finden.

Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist eine bedeutende Aufgabe pädagogischen Handelns. Eine gute Präventionsarbeit muss auf verschiedenen Ebenen stattfinden:



Schaubild 2: Die drei Bereiche der Prävention¹

Die drei Bereiche „Haltung“, „Hinsehen“ und „Handeln“ beeinflussen sich dabei gegenseitig.

Universelle Prävention

Der Begriff universelle Prävention umfasst alle Maßnahmen, die (sexualisierter) Gewalt vorbeugen. Beispiele hierzu: Aufklärung und Fortbildungsangebote für Verantwortungsträger und MAIN anbieten, einen Verhaltenskodex erstellen, ein offenes Ansprechen des Themas, aber auch Sensibilisierung für gesellschaftliche Strukturen, die (sexualisierte) Gewalt begünstigen wie auch über Sexualität und das Recht auf Selbstbestimmung aufklären.

Selektive Prävention (abstellende Prävention)

Der Begriff selektive Prävention beschreibt alle Aktivitäten, die geeignet sind, bestehende (sexualisierte) Gewalthandlungen zu beenden.

Ein Beispiel hierzu: Ernstnehmen von Anzeichen bei Personen, die auf (sexualisierte) Gewalt hinweisen (Verhaltensänderungen, verbale Äußerungen), Hilfe bei Beratungsstellen suchen.

Indizierte Prävention (aufarbeitende Prävention)

Bei der indizierten Prävention geht es um die Sicherstellung des Schutzes der schon von (sexualisierter) Gewalt betroffenen Personen sowie um die Vermeidung einer nachhaltigen Traumatisierung der von Gewalt betroffenen Personen. Es werden Unterstützungsangebote (z. B. Unterstützung bei dem Stellen eines Antrages auf Leistungen nach dem Opferschutzgesetz) und bei Bedarf heilpädagogische/therapeutische Hilfen vermittelt (intern oder extern), so dass die betroffenen Personen ihre Gewalterfahrungen aufarbeiten können. Zudem sollen sie dazu dienen, dass eine Wiederholung von Gewalt verhindert wird. Ferner werden auf Wunsch hin auch therapeutische Hilfen für die beschuldigte(n) Person(en) vermittelt.

Prävention heißt auch ein Klima zu schaffen, in dem offen über Grenzverletzungen und Gewalt und insbesondere Gewalt in ihrer sexualisierten Form gesprochen werden kann. Dies kann als Grundlage aller Präventionsmaßnahmen gesehen werden, denn jegliche Maßnahmen können nicht wirken, wenn nicht über das Thema Gewalt gesprochen wird³.

Der Prozess „Gewaltschutz“, welcher im QM-System implementiert ist, gewährleistet eine transparente Struktur.

Mit dem obersten Ziel, welches wir uns stecken - Das aktive und passive Verhindern von Gewalt! -, werden weitere Unterziele definiert. Zur Erreichung dieser wird sowohl jede einzelne Person („Ich“) sowie die Josefsheim gGmbH („Wir“) in Verantwortung genommen:

- Ich gehe wertschätzend mit meinen Mitmenschen um.
- Ich übernehme Verantwortung für mich und für andere.
- Ich reflektiere mein eigenes Handeln.
- Ich bin sensibilisiert für Gefahrensituationen.
- Ich fühle mich sicher in meinem Handeln.
- Ich setze mich für die Selbstbestimmung und Autonomie der einzelnen Personen ein und respektiere sie.
- Wir leben Gewaltschutz, in dem wir genau hinschauen!
- Wir gehen in einem Verdachtsfall oder Vorfall konsequent vor.

³ Fachkonzept: Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 03.2021)

Aus dem folgenden Schaubild wird deutlich, dass Gewalt viele Gesichter hat.



Schaubild 3: Formen der Gewalt⁴

Der Begriff „Gewalt“ wird allgemein wie folgt definiert:

„Die juristische Definition von Gewalt ist zu definieren als körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen.“⁵

Der Gewaltbegriff ist sehr vielfältig und somit nicht mit einer kurzen Definition fassbar zu machen. „Terre des Femmes“ steht für die Menschenrechte der Frauen weltweit ein und hat die unterschiedlichen Arten der Gewalt wie folgt aufgliedert:

- Körperliche Gewalt,
- Psychische Gewalt,
- Soziale Gewalt,
- Sexualisierte Gewalt,

⁴ Grafik: Eigene Darstellung anhand der Informationen von: <https://www.pflege-gewalt.de/wissen/gewaltformen/24.06.2020>

⁵ Bundesgerichtshof 1995, https://www.gko.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/historisches_seminar/12iberoamerikanischeg/Dateien/Gewaltbegriffe.pdf

- Stalking / Cyber-Stalking,
- Mobbing / Cyber Bullying.⁶

Diese Aufzählung ist bei weitem nicht vollständig, jedoch zeigt sie bereits wie umfassend „Gewalt“ zu begreifen ist. Strukturelle Gewalt, institutionelle Gewalt, rassistische Gewalt oder rituelle Gewalt sind noch weitere Gewaltbegriffe, die diesen ebenfalls erweitern.⁷

Ergänzend zu den obig genannten Gewaltformen möchten wir an dieser Stelle auch eine Definition für sexualisierte Gewalt im Sinne der Präventionsordnung vorstellen:

„Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.“⁸

Durch die vom Erzbistum Paderborn am 01. April 2011 verabschiedete Präventionsordnung ist jeder kirchliche Rechtsträger, wie die Josefsheim gGmbH, im Rahmen des Gewaltschutzkonzepts dazu verpflichtet, nach § 6 PräVO einen Verhaltenskodex zu entwickeln. Dieser Verhaltenskodex dient einer wirksamen Präventionsarbeit, wenn alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Den MAIN ist ihre Rolle und Funktion einer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung bewusst, hierzu ist es notwendig, klare und verbindliche Verhaltensregeln aufzustellen, damit ein achtsamer und respektvoller Umgang möglich ist.⁹ Im Rahmen der Erstellung des Verhaltenskodex haben

⁶ <https://www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/haeusliche-und-sexualisierte-gewalt/262-lieber-ohne-gewalt/1207>

⁷ <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/was-ist-das-187.html>

⁸ Erzbistum Paderborn, Präventionsordnung - PräVO, 2014, S. 1, § 2

⁹ vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 16

wir auf eine möglichst partizipative Entwicklung geachtet. Schaubild 2 stellt die Schwerpunkthemen dar, zu denen Verhaltensregeln aufgestellt wurden (siehe Anhang A).

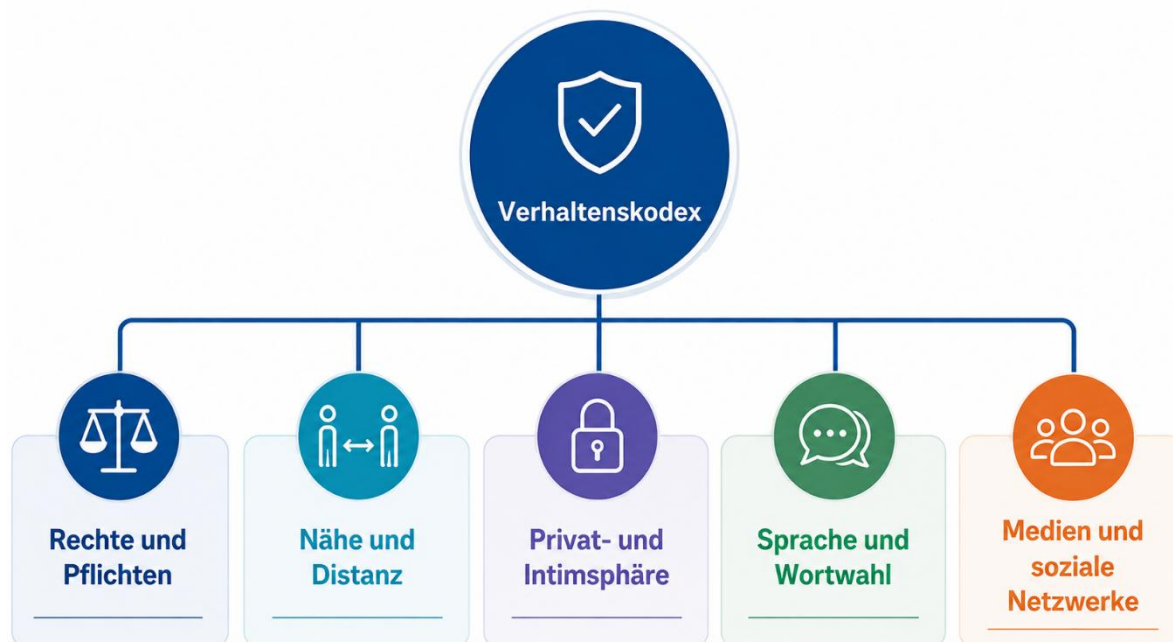


Schaubild 4: Verhaltenskodex¹⁰

Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen (siehe Anhang B) werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den MAIN anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten^{11,12}. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist für uns eine verbindliche Voraussetzung für eine Ein-/Anstellung, Weiterbeschäftigung oder Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Der Verhaltenskodex wird allen MAIN ausgehändigt und erklärt. Wenn jemand den Verhaltenskodex nicht unterschreiben kann/will, werden die Gründe in einem individuellen Gespräch geklärt. Das Gespräch und die Begründung werden in einer Aktennotiz dokumentiert, hierzu bestehen folgende Rechtsgrundlagen:

Absatz 4 der Ausführungsbestimmungen zu § 6 PrävO und § 6 PrävO Abs. 3

¹⁰ Bildquelle: erstellt mit ChatGPT am 7.8.2026

¹¹ vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 16

¹² Das entsprechende Unterschriftenblatt ist jeder gedruckten Fassung des Verhaltenskodex beigelegt und zusätzlich als Dokument im QM hinterlegt.

Die Entscheidung, ob jemand weiterbeschäftigt wird, der den Verhaltenskodex nicht unterschrieben hat, obliegt dem Dienstgeber. Arbeitet jemand mit, der den Verhaltenskodex nicht unterschrieben hat, liegt die Verantwortung beim Träger. Als letzte Konsequenz kann die Trennung vom MAIN getroffen werden.

Die mit dem Verhaltenskodex ausgesprochene dienstliche Weisung gilt auch, wenn dieser nicht unterschrieben wird. Arbeitsrechtlich gesehen, ist die Unterschrift lediglich eine Empfangsbestätigung. Mit der Unterschrift wird bestätigt, dass über die dienstlichen Pflichten informiert wurde, dass sie verstanden wurden und der MAIN weiß, dass eine Einhaltung dieser Regeln grundlegend ist. Zu arbeits- und auch strafrechtlichen Konsequenzen kann es in jedem Fall bei Verletzung der Verhaltensregeln – auch ohne Unterzeichnung – kommen.

Letztlich geht es aber nicht um die reine Unterschrift, sondern darum, dass sich mit dem Inhalt – also den Fragen der Prävention und den vereinbarten Regeln des Umgangs miteinander – auseinandersetzt wird.

Im Übrigen gelten diese Verhaltensregeln auch umgekehrt und dienen schließlich auch den MAIN zum Schutz. Sie bieten Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen und sollen vor falschem Verdacht schützen.

Eine überarbeitete und verabschiedete Version des Verhaltenskodex liegt seit dem 01.07.2025 vor. Eine adressatengerechte Verbreitung wurde über die bereits etablierten Arbeits- und Besprechungsstrukturen der Einrichtung, sowie über die Durchführung von Impuls-, Erst- und Auffrischungsschulungen, veranlasst.

4. Risikoanalyse

Ein wichtiger Baustein für diese Konzeption bildet die Durchführung der in den Ausführungsbestimmungen zu § 3 der PräVO geforderten Risikoanalyse (siehe Anhang B). Die Josefsheim gGmbH hat hierzu im Februar 2026 den [Prozess Risikoanalyse](#) entwickelt (siehe zur internen Nutzung im QM des JH.ServiceCenter).

Eine Risikoanalyse legt die Risikofaktoren und Schutzfaktoren einer Einrichtung offen, anhand derer geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt je Zielgruppe und Bereich

getroffen werden können. Mit dem Wissen, um die Wichtigkeit der Ergebnisse, führen wir regelmäßig (alle 5 Jahre) oder anlassbezogen eine derartige Analyse durch. Dabei legen wir großen Wert auf eine möglichst partizipative Erstellung sowie auf eine größtmögliche Chance zur Teilnahme der verschiedenen Zielgruppen.

Vorbereitungs- und Durchführungsphase der Risikoanalyse:

Die gesamte Vorbereitungsphase erfolgte partizipativ im Rahmen der „AG Risikoanalyse“. Demzufolge nahmen Gremien und MAIN der verschiedenen Abteilungen bzw. Geschäftsfelder teil, um gemeinsam passgenaue Fragebögen zu entwickeln (siehe Anhang B). Hierzu wurden durch das Erzbistum und durch den Leistungsträger bereitgestellte Empfehlungen berücksichtigt und zugleich die zielgruppen- und geschäftsfeldspezifischen Besonderheiten bedacht (in Anlehnung an: Erzbistum Köln¹³). Die Fragebögen wurden primär über verschiedene QR-Codes, welche über das Internetportal 2ask und auf Wunsch in gedruckter Fassung erstellt worden sind, bereitgestellt.

Unterteilt in unterschiedliche Zielgruppen wurde in diesem Zyklus -2023/2024 - erstmalig in der Josefsheim gGmbH eine flächendeckende Befragung veranlasst (s. Tab. 1). Sie löst damit die im Jahr 2018 stichprobenhaft ermittelten Ergebnisse ab.

Zielgruppe	Personenkreis	Befragungs-instrument	Beteiligung
„lbP“	leistungsberechtigte Personen, z.B. Bewohnende, Beschäftigte, Teilnehmende (ohne Kita und KiJu)	2ask – regulär & lite	810
(1) „MAIN ohne/ mit	Mitarbeitende ohne direkten pädagogisch/pflegerischen Kontakt zu den leistungsberechtigten Personen	2ask	41

¹³ vgl. Erzbistum Köln B, 2019

wenig Kontakt“	sowie ehrenamtlich tätige Personen		
(2) „MAIN mit intensivem Kontakt,,	Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu den leistungsberechtigten Personen aus allen Geschäftsfeldern, z.B. Fachkräfte, Ergänzungskräfte, Studierende, Auszubildende		165
(3) „Leitung“	geschäftsfeldabhängige und geschäftsfeldunabhängige Mitarbeitende z.B. Geschäftsführung, Abteilungsleitung, Stabstellen, Präventions- und Interventionsfachkräfte		37
„Angehörig e“	Angehörige, Angehörige mit rechtlicher Betreuung oder rechtliche Betreuung		28

Tabelle 1: Zielgruppen und Rücklauf

Das Thema Barrierefreiheit wurde zu einem zentralen Aspekt in der Erstellung der Fragebögen für die Zielgruppe der IbP. Mit dem gemeinsamen Wunsch, nach Möglichkeit allen IbP einen Zugang zur Risikoanalyse zu ermöglichen, wurden zwei unterschiedlich komplexe Fragebögen entwickelt und ein Assistenzpool für die Durchführungsphase zur Verfügung gestellt. Hierzu wurde im Vorfeld der Assistenzbedarf der potentiellen Teilnehmenden ermittelt, anhand derer die Möglichkeit geschaffen werden konnte, jedem Menschen ein Angebot zu offerieren, bei dem der Teilnehmende in einem vertrauten bzw.

geschützten 1:1 Setting die Unterstützung erhält, die er für sich benötigt. Dabei waren die Teilnahme sowie die ggf. benötigte Auswahl einer Assistenz den lbP freigestellt. Es konnte hierbei zwischen einer dem Menschen vertrauten Person oder einer neutralen Assistenz gewählt werden. In der Durchführungsphase bot sie für viele Menschen die Möglichkeit, inhaltliche oder technische Fragen zur Nutzung der digitalen Fragebogenvariante stellen zu können. Um hierzu ausreichend Ressourcen freistellen zu können, fanden die Befragungen der jeweiligen Geschäftsfelder nicht zeitgleich, sondern nacheinander statt. Zudem sollte es den Teilnehmenden dabei helfen, die Fragen je Lebensbereich auszufüllen (z.B. einen Bogen für die besondere Wohnform und einen Bogen für die Tagesstruktur).

Im Anschluss daran wurden die Fragebögen an die anderen Zielgruppen verteilt. Jedem Bereich stand ein zuvor festgelegtes Zeitfenster zur Verfügung, welches mit Blick auf den Rücklauf situativ angepasst bzw. verlängert wurde. Mit dem Ziel bereichsspezifische Risiko- und Schutzfaktoren zu ermitteln, erhielten auch MAIN die Möglichkeit, den Fragebogen je Arbeitsbereich auszufüllen. Der gesamte zeitliche Befragungszeitraum belief sich für alle Zielgruppen auf ca. 4 Monate.

Auswertungs- und Verbreitungsphase der Risikoanalyse:

Die Speicherung und Auswertung der Daten erfolgte über das Tool 2ask. Nachdem alle Rohdaten im 6-Augen-Prinzip gesichtet wurden, um den Datenschutz in den Freitextfeldern sicherstellen zu können, wurden diese in eine PowerPoint Präsentation übertragen. Im ersten Schritt wurden die Ergebnisse der Gesamteinrichtung in der Arbeitsgruppe Risikoanalyse vorgestellt und an den Steuerungskreis und an die MAV weitergeleitet. Gemeinsam mit dem Team QM wurden die Daten Anfang September 2025 auf der Ebene des Steuerungskreises, mit Blick auf die Ergebnisse der MAIN, in Kleingruppen bearbeitet. Die Arbeitsgruppe Risikoanalyse hingegen hat Maßnahmen für die Befragungsgruppe der „Angehörigen“ und der „lbP (light und regulär) inkl. Zuständigkeiten und Bearbeitungszeitraum erstellt. Der Gesamtplan steht im JH.ServiceCenter unter folgender Verlinkung zur Verfügung und kann zugleich durch externe Personen angefragt werden:

[Maßnahmenplan JH-Gewaltschutz 2024 - 2029](#)

Parallel dazu werden die bereichsspezifischen Ergebnisse an die jeweiligen Leitungskräfte weitergereicht. Diese sind anschließend für die partizipative Erstellung der Umsetzungskonzepte verantwortlich. Ebenfalls ist eine flächendeckende Verbreitung für alle MAIN und IbP vorgesehen.

Ausblick:

Die nächste Risikoanalyse findet anlassbezogen oder regelhaft im Jahr 2029 statt. Ziel ist es die Wirksamkeit der veranlassten Präventionsmaßnahmen zu evaluieren und zugleich neue Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Einrichtung und dessen Teilbereichen zu erkennen und eine Linderung oder Beseitigung anzubahnen.

5. Personalmanagement

Um den Schutz aller uns anvertrauter Menschen im Josefsheim zu verbessern und nachhaltig sicher zu stellen, sieht das Personalmanagement eine seiner (Haupt-)Aufgaben darin, professionelle Arbeitsstrukturen zu schaffen und die notwendigen Instrumente der Personalauswahl und -entwicklung ein- und umzusetzen.

Im Prozess Personalmanagement legen wir großen Wert auf die Gewinnung von geeigneten MAIN, einen strukturierten Einarbeitungsprozess, indem bereits beim Onboarding das Thema Gewaltschutz platziert wird sowie die Mitarbeitendenbegleitung und -entwicklung.

5.1 Personalauswahl und persönliche Eignung

Neben der fachlichen Eignung legen wir in der Josefsheim gGmbH großen Wert auf die persönliche Eignung des Bewerbers/ der Bewerberin. Dazu ist es notwendig, dass uns im Bewerbungsprozess aussagekräftige Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt werden.

An den Vorstellungsgesprächen nimmt neben der zuständigen Führungskraft auch ein MAIN des Personalmanagements sowie der Mitarbeitervertretung (MAV) teil. Bereits im Vorstellungsgespräch werden Themen wie Verhaltensregeln, Nähe und Distanz sowie Gewaltprävention angesprochen und Bewerber:innen nach ihren Verhaltensweisen in bestimmten Situationen befragt.

In Abhängigkeit vom Einsatzfeld ist die Durchführung einer Hospitation ein weiterer wichtiger Eckpfeiler im Einstellungsprozess. Es gibt dabei Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen: Während im Betreuungskontext in der Regel stets eine Hospitation vorgesehen ist, ist diese z.B. im Bereich Personalmanagement nicht zwingend erforderlich. Auch bei internen Wechseln, etwa, wenn MAIN aus einer anderen Position im Unternehmen übernommen werden, kann auf eine Hospitation verzichtet werden. Grundsätzlich sind Hospitationen immer möglich und können bei Bedarf eingeplant werden.

Während des Einstellungsgespräches werden die relevanten Themen und Unterlagen [Vorzeigen eines erweiterten Führungszeugnisses, AGG, Verhaltenskodex und verpflichtende Schulung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt] besprochen, ausgehändigt und angefordert. Auf mögliche arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen bei Nicht-Beachtung wird hingewiesen.

Vor dem ersten Arbeitstag müssen die erforderlichen Unterlagen im Personalmanagement vorliegen, das Führungszeugnis muss vorgezeigt werden.

Da wir in der Regel unbefristet einstellen, legen wir auf die Einarbeitungsphase und die sechsmonatige Probezeit ein besonderes Augenmerk. Alle neuen MAIN erhalten neben einem Einarbeitungsplan, auf dem alle relevanten Einarbeitungsschritte skizziert sind eine feste Ansprechperson an die Seite gestellt. Auch während der Einarbeitungszeit und im Laufe der weiteren Beschäftigungszeit werden im Mitarbeiterentwicklungsgespräch Themen wie der Verhaltenskodex oder die Prävention von Gewalt immer wieder durch die zuständige Führungskraft angesprochen. Darüber hinaus ist eine zeitnahe (innerhalb der Probezeit) Teilnahme an allen verpflichtenden Gewaltschutzschulungen erforderlich.

Zugrundeliegende Prozesse (siehe Anhang B):

- Personalmanagement
- Bewerbungsmanagement
- Onboarding neuer MAIN

Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wird allen MAIN (neuen und bereits beschäftigten) ausgehändigt und erklärt. Durch die Unterschrift des MAIN wird der Empfang quittiert und eine Verpflichtung eingegangen, sich aktiv für die Prävention von Gewalt einzusetzen sowie mit dem Ziel des Trägers übereinzustimmen, eine Kultur achtsamen Miteinanders zu fördern. Neuerungen des Verhaltenskodex werden über das Konferenzsystem /Schulungen bekannt gegeben und erneut gegengezeichnet.

Vor Beginn einer Beschäftigung und anschließend alle fünf Jahre muss ein erweitertes Führungszeugnis vorgezeigt werden. Zum Nachweis, dass keine Eintragungen gemäß §2 Absatz 2 oder 3 PräVO vorliegen, wird die Einsicht durch die zuständige Führungskraft und den jeweiligen MAIN durch Unterschrift dokumentiert.

5.2 Personalführung (BEM, BGM, MEG, Fort- und Weiterbildung)

Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG)

Mit den MAIN der Josefsheim gGmbH wird durch die verantwortliche Führungskraft einmal jährlich ein MEG geführt. Auch hier werden, wie bereits erwähnt, Themen zur Prävention von Gewalt oder Beschwerdemanagement angesprochen und besprochen. Neben der Selbst- und Fremdeinschätzung zum Arbeitsverhalten und Umgang mit anderen in der Josefsheim gGmbH befindlichen Menschen hat der MAIN die Möglichkeit, über individuelle Über- oder Unterforderungssituationen zu berichten, Fortbildungsbedarfe zu benennen oder Vorschläge für einen besseren Umgang mit Grenz- oder Gefahrensituationen zu machen.

Eingliederungsmanagement (BEM)

Im BEM steht der Eigenschutz der MAIN im Fokus. Es bietet im Sinne von Prävention und Beratung die Möglichkeit, in individuellen Einzelgesprächen über selbst erlebte Grenzverletzungen zu sprechen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten, in der Regel mit Unterstützung einer Präventions- und Interventionsfachkraft

Des Weiteren ist es vorgesehen, in der Josefsheim gGmbH ein professionelles Deeskalationsmanagement (mit Unterstützung durch die BGW) aufzubauen.

Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM)

Im Rahmen von BGM sowie Fort- und Weiterbildungen haben die MAIN die Möglichkeit, sich unter anderem auch in den Bereichen Fremd- oder Eigenschutz zu qualifizieren.

Die Teilnahme an den Präventionsschulungen zum Thema „(sexualisierte) Gewalt“ ist für alle MAIN und ehrenamtlich tätigen Menschen verpflichtend. Diese Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind arbeitsfeldbezogen und dienen der Sensibilisierung, der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema (sexualisierte) Gewalt und der Erarbeitung eines fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit den hier lebenden, arbeitenden und lernenden Menschen.

Fort- und Weiterbildung

Schulungen sind ein wichtiger Baustein in der Gewaltprävention. Seit 2026 stellt die Josefsheim gGmbH eine organisationsweite Fortbildungsmatrix zur Verfügung (siehe im JH.ServiceCenter den Artikel „Fort- und Weiterbildung (KB0011779)“. Diese bietet einen umfassenden Überblick über alle derzeit angebotenen Schulungen im Bereich Gewaltschutz und Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) für die Geschäftsfelder Wohnen und BBW.

Die Fortbildungsmatrix umfasst sowohl die verpflichtenden Erstschulungen als auch weiterführende Schulungsangebote, die sogenannten Auffrischungsschulungen. Die Erstschulungen sind entsprechend der Funktion, des Tätigkeitsbereichs und des Beschäftigungsumfangs des MAIN in Intensivschulungen (max. 12 Zeitstunden), BasisPlus-Schulungen (6 Zeitstunden) und Basisschulungen (4 Zeitstunden) sowie verschiedenen Schulungsangeboten zum Thema FEM gegliedert. So wird transparent dargestellt, welche Schulungen für die jeweiligen MAIN verpflichtend oder optional sind, hierzu Anhang C.

Die Fortbildungsmatrix dient insbesondere den Führungskräften als Orientierungshilfe. Sie unterstützt dabei, alle MAIN rechtzeitig zu den erforderlichen Gewaltschutzschulungen anzumelden bzw. zur Anmeldung zu erinnern und den jeweiligen Qualifizierungsstand nachvollziehbar zu dokumentieren. Damit leistet die Führungskraft einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung der bestehenden Nachweispflichten im Rahmen interner und externer Prüfungen.

Die Josefsheim gGmbH unterliegt verschiedenen gesetzlichen und internen Anforderungen sowie Prüfungen durch unterschiedliche Stellen. Hierzu zählen insbesondere die Anforderungen der Präventionsordnung der deutschen Bistümer, der Leistungsträger nach den Sozialgesetzbüchern VIII und IX, das Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) sowie der Josefs-Gesellschaft durch das JG.Fachkonzept „Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln“. Die Fortbildungsmatrix unterstützt dabei, die Einhaltung dieser Vorgaben nachweisbar sicherzustellen.

Selbstverständlich können die MAIN, nach Abstimmung mit der jeweiligen vorgesetzten Person, auch aufgrund der eigenen persönlichen wie auch beruflichen Erfahrungen, Fähigkeiten, Belastungen und Qualifizierungswünschen an den Angeboten der Gewaltschutzschulungen teilnehmen.

Das Schulungsangebot, welches wir jährlich in angepasster Weise offerieren, verfolgt das Ziel, alle MAIN darin zu stärken, Gefahren und Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen einzuschätzen. Sie sollen Sicherheit im Umgang mit herausfordernden Situationen sowie in Gewalt- und Konfliktsituationen gewinnen, indem sie ihre Handlungskompetenz nachhaltig erweitern. Gleichzeitig wird ein Bewusstsein für deeskalierende Strategien und eine wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation nachhaltig gefördert. Dadurch stärken wir ein sicheres und respektvolles Miteinander in der Josefsheim gGmbH¹⁴.

Um dieses Ziel zu erreichen, legen wir großen Wert auf ein hohes fachliches Niveau. Um dieses sicherzustellen, setzen wir bei unseren Schulungen auf interne Fachkräfte mit Praxiserfahrung als auch auf externe Expertinnen und Experten.

Seit 2016 steht der Gesamteinrichtung ein Team aus Multiplikatoren (MAIN aus verschiedenen Geschäftsfeldern der Josefsheim gGmbH) als Schulungsreferenten zur Verfügung. Sie schulen nach Möglichkeit im Tandem die jährlichen Auffrischungsschulungen. Ersts Schulungen werden hingegen von mindestens einem anerkannten Referenten/ einer anerkannten Referentin begleitet. Hierzu wurden fortlaufend seit 2023 eigene vom Erzbistum anerkannte Referenten ausgebildet. Die

¹⁴ Teile der Texte wurden mithilfe von ChatGPT (OpenAI, 2025) erstellt und redaktionell angepasst.

Multiplikatoren sind durch (regelmäßige) interne oder externe Schulungsangebote für diese Aufgabe qualifiziert worden. Diese stehen ebenfalls den anerkannten Referenten offen, die zugleich die speziellen Schulungsangebote des Erzbistums nutzen.

Für die (verpflichtenden) Fortbildungsangebote gilt die Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskräfte, dass die Schulungspflicht der MAIN eingehalten wird. Die Anmeldungen zu den Schulungsangeboten ist allen MAIN über das intern genutzte Vivendi Selfservice Portal zugänglich.

Thematisch werden dort die folgenden drei Themen aufgegriffen:

Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM):

Die Grenze zwischen notwendigen Sicherheitsmaßnahmen und legaler/illegaler Freiheitsberaubung verläuft mitten durch die Praxis, sodass Wissen zur Vermeidung und zum Umgang mit FEM jährlich für bestimmte Mitarbeitendengruppen in Form eines zwei bzw. dreiteiligen Schulungskonzeptes vermittelt wird (s. hierzu Kap. 9.3.1). Die Themen folgen dabei einem logischen Aufbau, weshalb eine Teilnahme in chronologischer Reihenfolge empfohlen wird:

- Theorieteil FEM
- Praxisteil 1 „FEM im Verlauf“
- Praxisteil 2 „Gefahr im Verzug“

Praxisteil 1 und 2 werden im Geschäftsfeld BBW zusammen geschult.

Im ersten Schulungsteil setzen sich die MAIN u.a. mit den rechtlichen Rahmen, Arten von FEM, betreuungsrechtliche Regelungen, Genehmigungsverfahren, Folgen einer rechtswidrigen FEM, sowie Handlungsempfehlungen für einen rechtssicheren Umgang auseinander. Dieser Schulungsteil wird von einem externen Referenten geschult. Der zeitliche Umfang beträgt 1,5 Stunden.

Im Praxisteil 1 und 2 werden diese Inhalte im Kontext der organisationsinternen Strukturen aufgegriffen und das genaue Vorgehen auf Grundlage des FEM-Prozesses vermittelt. Hierzu gehen die internen Referenten u.a. auf die Handlungsschritte, Zuständigkeiten, mitwirkende Personen sowie die Notwendigkeit und Umsetzung der Dokumentation näher ein und bieten den Teilnehmenden den Raum, um anhand von Praxisbeispielen die nötige

Sicherheit im Umgang mit dem komplexen Thema zu erlangen. Der Umfang beläuft sich, abhängig von der Rolle bzw. dem Aufgabenfeld des MAIN, auf 1,5 Stunden für Ergänzungskräfte sowie MAIN der WfbM und 3-4 Stunden für Führungskräfte, Multiplikatoren, Bezugsassistenten oder Personen, die ein umfassendes Wissen in der Anwendung bedürfen.

Für die inhaltliche Gestaltung der Fortbildungsteile verweisen wir auf die entsprechenden Schulungsunterlagen. Diese können beim Personalmanagement eingefordert werden.

Erst- und Auffrischungsschulungen (einschließlich Impulsschulungen):

Erst- und Auffrischungsschulungen, sowie Impulsschulungen (max. 60 Minuten) sind ein zentraler Baustein des Schulungskonzepts Gewaltschutz.

Erstschulungen sind für MAIN, die bisher an keiner Erstschulung teilgenommen haben oder bei denen die Auffrischungsschulungen nicht lückenlos alle 5 Jahre erfolgt ist.

Während die Auffrischungsschulungen wie bisher gehandhabt ausschließlich in Präsenz stattfinden, werden die Erstschulung ab 2025 erstmalig sowohl im Blended-Learning Format, ausschließlich für Führungskräfte, wie auch wie gewohnt in 100% Präsenzveranstaltung angeboten. Das bedeutet für die Blended-Learning Schulung, es findet der erste Teil zu 50% online statt und der zweite Teil in Präsenz. Das Schulungsausmaß der Erstschulung ist weiterhin abhängig von der Tätigkeit des MAIN bzw. des ehrenamtlich Tätigen. Während die MAIN aus den Bereichen Geschäftsführung, Geschäftsfeldleitung, Abteilungsleitungen, Stabstellen, etc. der Schulungsgruppe „Intensivschulung für Leitung“ angehören, gilt Schulungsgruppe „Intensivschulung“ als Hauptzielgruppe aller beschäftigten Personen in der Josefsheim gGmbH. In dieser Schulungsgruppe sind all diejenigen MAIN gefasst, die im direkten Kontakt mit den lbP stehen. Darüber hinaus ist die Schulungsgruppe „Basis & Basis Plus Schulungen“ implementiert worden. Zur Zielgruppe dieser Schulungsgruppe gehören alle Personen, die nicht im direkten oder im geringen Kontakt mit den lbP stehen, beispielsweise ehrenamtlich tätige Personen.

Dabei ist zu beachten, dass in Abhängigkeit vom Geschäftsfeld und dem dazu passenden Wirkungsbereich (Verwaltung/ Service, Alten-, Behinderten- und Gesundheitshilfe sowie

Kinder-, Jugend- und Familienhilfe) unterschiedliche Schulungsanforderungen bei den Erstschulungen hinsichtlich des Zeitrahmens bestehen.

Nach erfolgreicher Teilnahme an der Erstschulung ist gemäß Präventionsordnung eine **verpflichtende** Teilnahme an einer Auffrischungsschulung nach spätestens fünf Jahren vorgeschrieben. Aufgrund der Notwendigkeit die gesamte Bandbreite der Gewaltschutzthematik zu schulen, sieht die Einrichtung **jährlich** für jeden MAIN eine Teilnahme zu einer Auffrischungsschulung und eine Impulsschulung verpflichtend vor. Dabei ist die Teilnahme an einer Auffrischungsschulung nicht an eine Schulungsgruppe gebunden. Diese werden als Wahlpflicht-Schulungen angeboten. Die Schulungsthemen richten sich dabei an die Wünsche bzw. Bedürfnisse der MAIN.

Ein entsprechendes Schulungsangebot liegt zu Beginn eines neuen Kalenderhalbjahres vor. Zur Verfügung stehen inhaltlich unterschiedliche Auffrischungsschulungen, mit jeweils einem zeitlichen Umfang von mindestens 4 Stunden für die Schulungsgruppen BasisPlus Schulungen und Intensivschulung. Der Umfang für die Auffrischungsschulung Intensivschulung für Leitung beträgt 6 Stunden. Impulsschulungen haben eine Dauer von 20 - 45 Minuten. Für die inhaltliche Gestaltung der Erst- und der Auffrischungsschulungen verweisen wir auf die entsprechenden Schulungsunterlagen.

Fallbesprechungen und Supervision:

Das Thema „Gewaltschutz und der Umgang mit Gewaltsituationen“ ist zentraler Bestandteil interner wiederkehrender Kommunikationsstrukturen, z.B. in Abteilungskonferenzen, in Teamsitzungen, Fallbesprechungen (z.B. in Anlehnung an das Inventar der sozialen und emotionalen Entwicklung, kurz: SEO) oder in Supervisionen. Letzteres wird vor allem situativ und bedarfsorientiert gedeckt. Komplementierend sind die Angebote der Präventions- und Interventionsfachkräfte (siehe Punkt 8.1) und der PART-Trainer (siehe Punkt 8.1) zu sehen. Insbesondere Auffrischungsschulungen bieten regelmäßige Möglichkeiten zur Selbstreflexion der MAIN.

Zugrundeliegende Prozesse (siehe Anhang B):

- Mitarbeiterentwicklungsgespräch
- Fort- und Weiterbildung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Gewaltschutz

6. Beratungs- und Beschwerdewege

Gemäß § 7 der Präventionsordnung stehen allen leistungsberechtigten Personen aber auch allen MAIN in der Josefsheim gGmbH interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege zur Verfügung.

Eine Beschwerde wird von Seiten der Einrichtungen als eine Chance zur Weiterentwicklung gesehen und daher auch umgehend und fachlich bearbeitet. Der im QM hinterlegte Prozess *Beschwerde und Rückmeldung* (siehe Anhang B) regelt dabei den Ablauf einer solchen. Innerhalb einer 48-stündigen Frist muss auf eine Beschwerde reagiert werden. Die Möglichkeit einer anonymen Beschwerde ist ebenfalls gegeben. Durch einen Aushang sind die internen und externen Beschwerdewege und Möglichkeiten (z.B. Monitoring-/Beschwerdestelle, Vertrauensperson WTG Behörde) bekannt. Eine Beschwerde kann prinzipiell über jeden MAIN der Einrichtung, über den Beirat, den Werkstatttrat, die Frauenbeauftragte der WfbM, die Geschäftsführung, die Leitungskräfte, die Mitarbeitervertretung, die Lehrer:innen, die Teilnehmendenvertretung, die Schülersprecher:innen, den Ombudsmann der Josefs-Gesellschaft, die WTG-Behörde, etc. eingehen. Hierzu kann u.a. das Beschwerdeportal im JH.ServiceCenter genutzt werden. Bereits dem Vertrag besondere Wohnformen in der Eingliederungshilfe liegt ein Beschwerdeformular mit Adressen und Nummern zur Weitergabe bei. Der Prozess *Beschwerde und Rückmeldung* wurde erweitert durch die Prozesse „direkter und indirekter Beschwerdeprozess“. Bei dem letzteren Prozess handelt es sich um eine Beschwerdeauswertung und -controlling. Jährlich wird eine Beschwerdestatistik durch den Beschwerdebeauftragten nach folgenden Angaben erstellt:

- Anzahl eingegangener Beschwerden
- Anzahl abgeschlossener Beschwerden
- Anzahl wiederkehrender Beschwerden (zum selben Sachverhalt)
- Beschwerdegründe und Lösung (je nach Kategorie der Beschwerdeführer)
- Sowie ggf. getroffene Unternehmensentscheidungen.

7. Qualitätsmanagement (QM) und Datenschutz

Gemäß § 8 der Präventionsordnung hält die Josefsheim gGmbH ein Qualitätsmanagement vor. In Form eines Handbuches werden die Ergebnisse und die Dienstleistungsqualität beschrieben und konkretisieren so die Qualitätspolitik der Einrichtung. Damit die Besonderheiten eines Geschäftsfelds Berücksichtigung finden und eine optimale Passung gewährleistet wird, sind im Zuge einer internen Umstrukturierung im Jahr 2023 jeweils eine QM beauftragte Person je Geschäftsfeld benannt worden. Diese arbeiten eng vernetzt, im Zuge eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses zusammen.

Wichtige Bestandteile des QM-Handbuches sind:

- die Beschreibung des Unternehmens, seiner Leitlinien und Ziele,
- die Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten,
- die Beschreibung der qualitätsrelevanten Tätigkeiten und Prozesse,
- die Beschreibung der Vorgaben- und Nachweisdokumente.

All die beschriebenen Bestandteile dienen auch der Prävention von Gewalt.

Qualität bedeutet in diesem Kontext für uns, den Schutz vor Gewalt für alle Menschen im Josefsheim sicherzustellen, indem Risiken früh erkannt werden und geeignete Maßnahmen zum Schutz getroffen werden. Ebenso ist es uns wichtig, bei Verdachts- oder Vorfällen angemessen und sicher handeln zu können.

Anlässlich dieses Qualitätsanspruchs und im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Arbeit am Gewaltschutz haben wir in der Josefsheim gGmbH das Gewaltschutzkonzept inkl. aller wichtigen Dokumente, Prozesse, Ergebnisse etc. im Qualitätsmanagement unter den folgenden drei Artikeln verankert und hinterlegt:

- Profil Gewaltschutz
- Gewaltschutz - Konzepte, Dokumente und Handlungshilfen
- Risikoanalyse

Regelmäßig im Abstand von drei Jahren oder bei Bedarf überprüfen wir (im Rahmen der Prozessbearbeitung), ob es einer Erweiterung und/oder Konkretisierung dieser Artikel bedarf. Dabei beachten wir fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention (sexualisierter) Gewalt. Durch konsequente Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements wird der Prozess der kontinuierlichen Verbesserung von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen unterstützt.¹⁵

In diesem Zusammenhang wird auch auf den Pkt. 10 „kontinuierliche Entwicklung“ hingewiesen. Klare institutionelle Strukturen, Offenheit, Grenzachtung, Empowerment und eine fachgerechte Arbeitsweise bilden Qualitätsmerkmale aller Tochtergesellschaften der Josefs-Gesellschaft gAG ab.

Der Datenschutz stellt in dem gesamten Prozess ein hohes Gut dar. Soweit die Leitlinien des DCV und dieser Handlungsleitfaden auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) und die dazu zur Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) einschließlich der Kirchlichen Archivordnung (KAO). Darüber hinaus besitzen die Leitlinien des DCV in der jeweils aktuellsten Fassung Gültigkeit¹⁶.

¹⁵ vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 22

¹⁶ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

8. Interventionskonzept und Handlungshilfen

Das Interventionskonzept, die dazugehörigen Handlungs- und Dokumentationshilfen sollen die Handlungssicherheit aller MAIN fördern und sie somit befähigen, dass sie in Gewaltsituationen aktiv handeln. In diesem Zusammenhang möchten wir auch auf die Punkte 3 „Profil Gewaltschutz und Verhaltenskodex“ verweisen, in dem u. a. die indizierte Prävention beschrieben wird, in der es um die Nachsorge von betroffenen Personen - aber auch von beschuldigten Personen - geht sowie auf den Punkt 9 „Aktiv Gewalt verhindern“. Wie bereits vorherig unter dem Punkt 3 beschrieben ist der Gewaltschutz fest im QM-System der Josefsheim gGmbH verankert.

Auf Grundlage der Präventionsordnung hat die Josefs-Gesellschaft (JG) einen Leitfaden zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung erstellt (Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln). Zudem wurde eine Richtlinie zur Umsetzung des Leitfadens zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung formuliert. Diese zwei Dokumente sind für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe bindend und im QM hinterlegt:

- Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln (LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt).
- Sexualisierte Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln (Richtlinien zur Umsetzung des LEITFADENS zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung) (siehe Anhang B).

Die Josefs-Gesellschaft gAG und deren Tochterunternehmen nehmen die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ sowie die der Erzbistümer in Form und Inhalt als Grundlage für ihr Handeln an¹⁷.

Der sich im Handlungsleitfaden befindliche Notfallplan sowie das Dokumentationsblatt wurden auf die Josefsheim gGmbH angepasst. Die konkreten Handlungs- und Verhaltensempfehlungen (ehemals Notfallplan) sollen allen Beteiligten Sicherheit in

¹⁷ Fachkonzept: Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 03.2022)

einem Verdachtsfall oder Vorfall von Gewalt geben. Das entsprechende Dokument mit dem Namen „Handlungshilfen bei Gewalt“ ist ebenfalls im QM (JH ServiceCenter) zu finden (siehe Anhang B). Hier findet sich auch eine Handlungshilfe für MAIN bei erlebter Gewalt (siehe Anhang B).



Schaubild 5: Flussdiagramm Handlungshilfen¹⁸

¹⁸ Teile des Schaubilds wurden mithilfe von ChatGPT (OpenAI, 2025) erstellt und redaktionell angepasst.

Das Schaubild 5 zeigt die ersten Schritte der Handlungshilfe bei Gewalt, wenn ein Verdachtsfall bzw. ein Vorfall von Gewalt besteht. Das Schaubild dient zur ersten Übersicht. Eine detaillierte und gesamte Prozessbeschreibung ist im Anhang B zu finden.

Den MAIN wird in den Gewaltschutzschulungen vermittelt, worauf sie im Rahmen einer Dokumentation von (Verdachts-)Fällen achten müssen. Es soll ausschließlich eine Sachdokumentation erfolgen, was bedeutet, dass subjektive Empfindungen oder ähnliches vermieden werden sollen. Folgende Punkte soll die Sachdokumentation beinhalten:

- Name der (potentiell) betroffenen Person(en)
- Ort des Geschehens
- Name der verdächtigten Person
- Anlass der Vermutung, dass eine Gewalttat vorliegt
- Beschreibung der vermuteten Situation
- Namen von Zeuginnen/ Zeugen
- Art des Übergriffs
- Wiedergabe von wortgetreuen Zitaten
- Fakten

Jeder Vorfall wird nach Eingang direkt von den Präventions- und Interventionsfachkräften oder zuständigen Vorgesetzten anonymisiert an die Prozess-Verantwortung gesandt. Diese leitet zeitnah das zugesandte Dokument an die jeweilige(n) (betroffenen) Geschäftsfeldleitungen und Geschäftsführung weiter. Als Vorlage wird das Dokument „anonymisiertes Meldeblatt bei (potentiellen) Gewaltvorfällen in der Josefsheim gGmbH“ genutzt. Dieses dient einer Statistik/ Übersicht von Gewaltvorfällen oder vermeintlichen Gewaltvorfällen in der Josefsheim gGmbH.

Je nach Vorfall muss berücksichtigt werden, dass die entsprechenden Aufsichtsbehörden unverzüglich informiert werden. Hier sind exemplarisch der Landschaftsverband Westfalen-Lippe, bei dem besondere Vorkommnisse gemeldet werden müssen (siehe Anlage F, Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen, Stand: 23.07.2019, S. 117) oder die

Wohn- und Teilhabebehörde zu nennen. Demnach sind gem. § 9 Abs. 5 WTG Leistungsanbietende verpflichtet, in Leistungsangeboten begangene sexualisierte Übergriffe und Gewalttaten unverzüglich der zuständigen WTG-Behörde mitzuteilen. Die Zuständigkeit obliegt der zuständigen Führungskraft der jeweiligen Abteilung bzw. Geschäftsfeldleitung. Das Gewaltschutzkonzept bzw. die Umsetzungskonzepte sind nach begangenen sexualisierten Übergriffen und Gewalttaten entsprechend zu optimieren, um derartige Vorfälle perspektivisch besser abwenden zu können.

Besteht ein öffentliches Interesse an dem Vorfall (beispielsweise durch die Presse), so erfolgt eine direkte Absprache der Geschäftsführung der Josefsheim gGmbH mit der Geschäftsführung der Josefs-Gesellschaft gAG. Jegliche Information, die an die Öffentlichkeit weitergegeben wird, erfolgt unter Einhaltung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten. Die Josefs-Gesellschaft gAG und ihre Tochtergesellschaften verpflichten sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren¹⁹.

Bei allen Schritten der Handlungshilfen ist es zentral, dass die MAIN ihre Grenzen und Möglichkeiten erkennen, akzeptieren und sie nichts machen, was sie sich nicht zutrauen. Ferner sollten nachfolgende Punkte zwingend beachtet werden:

- Es soll keine direkte Konfrontation mit der/den beschuldigten Person(en) erfolgen.
- Es sollen keine eigenen Ermittlungen angestellt werden.
- Es sollen keine eigenen Befragungen durchgeführt werden.
- Es soll besonnen mit Informationen umgegangen werden.
- Das weitere Handeln soll abgestimmt sein²⁰.

¹⁹ Fachkonzept: Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 03.2021)

²⁰ Handreichung Behindertenhilfe. Augen auf – hinsehen & schützen. Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe, Erzbistümer NRW, Auflage 2021

Darüber hinaus ist an dieser Stelle auf die Vorgehensweise zur Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen hinzuweisen. Bestätigt sich ein Gewaltverdacht nach Abschluss des Verfahrens nicht, sind geeignete Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person einzuleiten. Ziel ist die Wiederherstellung ihrer persönlichen und beruflichen Integrität sowie die Unterstützung einer vertrauensvollen Rückkehr in das Arbeits- bzw. Betreuungsumfeld.

Die zuständige Führungskraft stimmt die erforderlichen Rehabilitationsmaßnahmen gemeinsam mit der betroffenen Person sowie – je nach Einzelfall – unter Beteiligung des Personalmanagements, der Präventions- und Interventionsfachkraft oder weiterer zuständiger Stellen ab. Dabei sind die individuellen Belastungen und Bedürfnisse der betroffenen Person angemessen zu berücksichtigen.

Zu den möglichen Maßnahmen gehören insbesondere:

- ein Abschlussgespräch zur Aufarbeitung des Verfahrens,
- psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsangebote,
- Supervision oder Coaching,
- moderierte Teamgespräche zur Wiederherstellung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie
- organisatorische Maßnahmen zur Wiedereingliederung in das Arbeits- oder Betreuungsumfeld.

Es sollte geprüft werden, ob und in welcher Form eine datenschutzkonforme Richtigstellung möglich ist, wenn der Verdacht innerhalb des Teams oder gegenüber Dritten bekannt geworden ist. Eine entsprechende Kommunikation erfolgt ausschließlich in Abstimmung mit der betroffenen Person und unter Wahrung ihrer Persönlichkeitsrechte.

Die vereinbarten Rehabilitationsmaßnahmen sind durch die jeweilige Leitung in einem gesicherten System zu dokumentieren. Nach angemessener Zeit ist gemeinsam mit der betroffenen Person zu evaluieren, ob die Maßnahmen geeignet waren, ihre persönliche und berufliche Rehabilitation zu unterstützen und ob ein weiterer Handlungsbedarf besteht.

Sofern im Zusammenhang mit dem ausgeräumten Verdacht Unterlagen oder Einträge in die Personalakte aufgenommen wurden, die sich ausschließlich auf den nicht bestätigten Verdacht beziehen, sind diese nach Abschluss des Verfahrens unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungs- oder Dokumentationspflichten entgegenstehen. Hierbei sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person zu beachten.

Neben den unter Punkt 3 beschriebenen Formen von Gewalt bestehen auch kriminelle Risiken durch Bombendrohung, Amok und (Schuss)Waffengebrauch. Hierzu bietet das 2025 entwickelte Sicherheitskonzept der Josefsheim gGmbH einen Handlungsleitfaden.²¹

9. Aktiv Gewalt verhindern

Die Josefsheim gGmbH spricht sich ganz klar gegen Gewalt jeglicher Art aus!



Schaubild 6: Titelbild GSK: Stopp!

²¹ Sicherheitskonzept - Notfall/Krise Josefsheim gGmbH

Das Gewaltschutzkonzept wie auch die getroffenen Präventionsmaßnahmen sollen von Anfang an potenzielle Täter:innen abschrecken und deutlich machen, dass wir als Einrichtungen genau hinschauen und bei einem Verdachtsfall oder Vorfall konsequent vorgehen. Im nachfolgenden Punkt werden die (Präventions-)Beauftragten und ihre Funktion vorgestellt.

9.1 Gewaltschutz im Josefsheim

Gewaltschutz umfasst alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Gewalt vorzubeugen, Grenzverletzungen frühzeitig zu erkennen, angemessen zu handeln und die Rechte sowie die Würde der Menschen zu schützen. Ein wirksamer Gewaltschutz basiert dabei auf einer wertschätzenden und respektvollen Grundhaltung, klaren Verantwortlichkeiten, verbindlichen Strukturen sowie der aktiven Mitwirkung aller Akteurinnen und Akteure der Einrichtung.

9.1.1 Besondere Schutzkontexte

Besondere Schutzfaktoren beschreiben Situationen und Rahmenbedingungen, in denen lbP ihre Tätigkeit oder Leistungen außerhalb der unmittelbaren Strukturen des Josefsheims wahrnehmen oder dabei mit Personen und Organisationen zusammenarbeiten, die nicht Teil der eigenen Organisation sind. In diesen Konstellationen gelten die Grundsätze des Gewaltschutzes uneingeschränkt. Gleichzeitig ergeben sich besondere Anforderungen an Prävention, Zusammenarbeit und Kommunikation, um den Schutz der lbP jederzeit sicherzustellen.

Hierzu zählen insbesondere die Außenarbeitsgruppen und Einzel-Außenarbeitsplätze der WfbM sowie Kontakte zu externen Dienstleistern, beispielsweise Fahrdiensten, Taxiunternehmen, Reinigungsdiensten oder therapeutischen Angeboten wie Ergotherapie, Physiotherapie oder Logopädie.

Außenarbeitsgruppen und Einzel-Außenarbeitsplätze

Beschäftigte in Außenarbeitsgruppen und auf Einzel-Außenarbeitsplätzen sind uneingeschränkt in das Gewaltschutzkonzept der Josefsheim gGmbH einbezogen. Auch

außerhalb der WfbM müssen sichere Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Schutz vor Gewalt gewährleisten und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sicherstellen. Die Verantwortung der WfbM endet daher nicht mit dem Einsatz in einem Kooperationsbetrieb. Vielmehr bleiben die zuständigen Fachkräfte auch während der Tätigkeit der IbP in einer Außenarbeitsgruppe oder auf einem Einzel-Außenarbeitsplatz verlässliche Ansprechpersonen.

Durch regelmäßige Kontakte und den kontinuierlichen Austausch mit den Beschäftigten sowie den Kooperationsbetrieben können mögliche Belastungen, Grenzverletzungen oder Gefährdungssituationen frühzeitig erkannt und gemeinsam mit allen Beteiligten geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person eingeleitet werden. Bereits vor der Vermittlung in eine Außenarbeitsgruppe oder auf einen Einzel-Außenarbeitsplatz werden die jeweiligen Rahmenbedingungen berücksichtigt, um den Schutz der Beschäftigten bestmöglich sicherzustellen. Ziel ist es, auch außerhalb der WfbM Arbeitsbedingungen zu fördern, die von Wertschätzung, Respekt und einem achtsamen Miteinander geprägt sind und eine sichere und selbstbestimmte Teilhabe ermöglichen.

Zur Umsetzung dieses Schutzauftrages orientiert sich das Geschäftsfeld WfbM insbesondere an folgenden Grundsätzen:

- Für Tätigkeiten in Außenarbeitsgruppen und auf Einzel-Außenarbeitsplätzen gelten dieselben Werte, Haltungen und Verhaltensstandards wie innerhalb der Werkstatt, hierzu werden regelmäßig Gewaltschutzschulungen angeboten.
- Das Leitbild sowie die Grundsätze des Gewaltschutzes werden den Kooperationsbetrieben und den dort tätigen Beschäftigten transparent zur Verfügung gestellt.
- Mit den Kooperationsbetrieben werden verbindliche Vereinbarungen getroffen, in denen die gegenseitigen Verantwortlichkeiten im Gewaltschutz, Meldewege, Ansprechpersonen sowie das Vorgehen bei Verdachts- oder Gewaltfällen festgelegt werden.
- Aspekte des Gewaltschutzes werden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt. Dabei werden neben den allgemeinen Arbeitsbedingungen auch

mögliche Risiken für Grenzverletzungen oder Gewalt sowie geeignete Schutzmaßnahmen betrachtet.

- Vor Beginn der Zusammenarbeit werden die vorhandenen Präventions- und Schutzstrukturen des Kooperationsbetriebes erfragt. Hierzu gehören insbesondere bestehende Konzepte zum Schutz vor Gewalt, benannte Ansprechpersonen sowie interne Beschwerde- und Unterstützungswege. Diese Informationen werden in die Einschätzung der Rahmenbedingungen und die weitere Zusammenarbeit einbezogen.

Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern

Auch im Kontakt mit externen Dienstleistern kommt dem Gewaltschutz eine besondere Bedeutung zu. Externe Dienstleistungen werden von Personen oder Unternehmen erbracht, die nicht unmittelbar in die Organisations- und Gewaltschutzstrukturen der Josefsheim gGmbH eingebunden sind. Daraus ergibt sich ein besonderer Schutzkontext, der eine bewusste Gestaltung der Zusammenarbeit erfordert. Dies stellt keine Bewertung der jeweiligen Dienstleister dar, sondern berücksichtigt, dass unterschiedliche organisatorische Rahmenbedingungen, Zuständigkeiten und Kenntnisse über unsere Gewaltschutzstandards bestehen können.

Wir legen deshalb Wert auf eine transparente Kommunikation unserer Grundsätze zum Gewaltschutz und sind an einem regelmäßigen Austausch mit externen Partnern interessiert. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis für einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang mit den lbP zu schaffen sowie Handlungssicherheit im Umgang mit möglichen Grenzverletzungen oder Gewaltvorfällen zu fördern.

Als präventive Maßnahme bietet die Josefsheim gGmbH ab Herbst 2026 ein Schulungsangebot für externe Dienstleister an. Dieses vermittelt die wesentlichen Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes, sensibilisiert für den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und informiert über Ansprechpartner, Meldewege und Handlungsmöglichkeiten. Nähere Informationen hierzu finden sich in Kapitel 9.2.

9.1.2 Organisationsstruktur - Gewaltschutz

Gewaltschutz ist eine gemeinsame Aufgabe unserer gesamten Organisation. Ein wirksamer Schutz vor Gewalt gelingt nur, wenn alle Beteiligten Verantwortung übernehmen und in einem regelmäßigen Austausch miteinander stehen.

Hierzu arbeiten wir im Rahmen folgender Organisationsstruktur im Bereich Gewaltschutz:

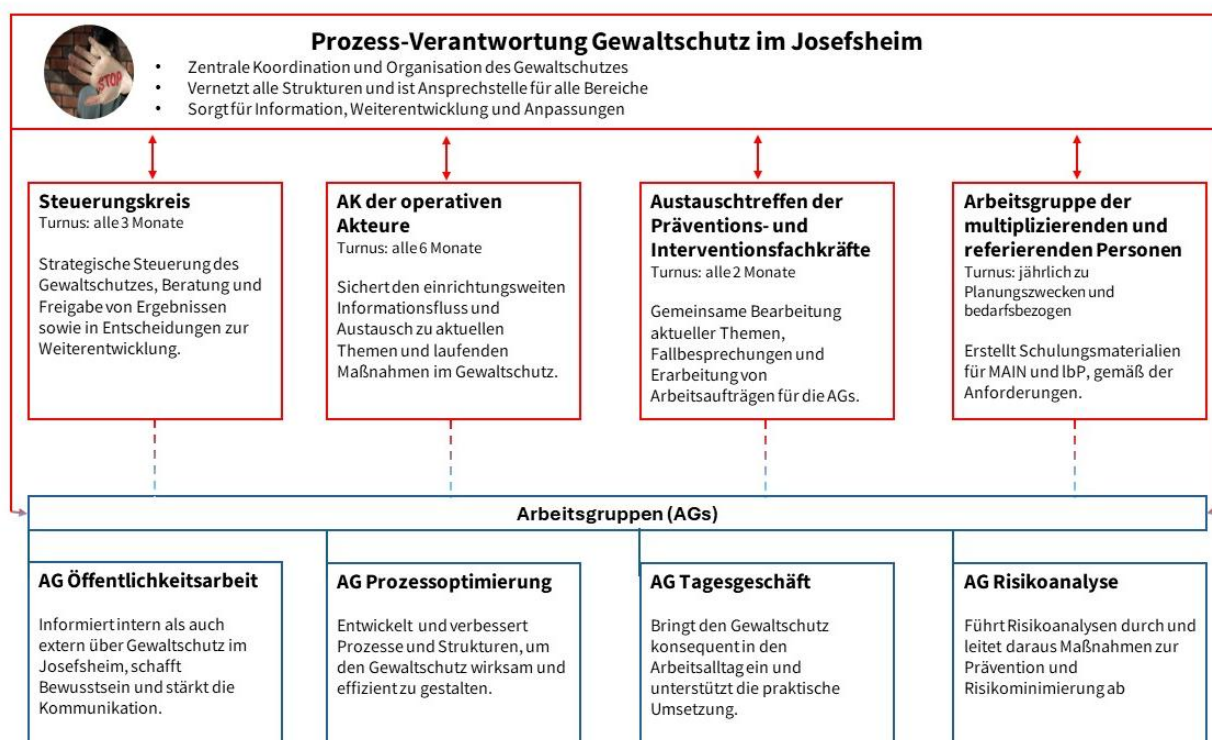


Schaubild 9: Organisationsstruktur - Gewaltschutz

Zur Erklärung:

Prozess-Verantwortung:

Die Prozess-Verantwortung übernimmt die zentrale Koordination und Organisation des Gewaltschutzes im Josefsheim. Sie vernetzt die verschiedenen Arbeitsstrukturen, dient als direkte Ansprechstelle für alle am Gewaltschutz beteiligten Bereiche und sorgt für einen kontinuierlichen Informationsaustausch. Darüber hinaus trägt sie dazu bei, dass das Thema Gewaltschutz dauerhaft präsent bleibt, begleitet die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes und behält aktuelle Entwicklungen sowie notwendige

Anpassungen im Blick. Die Prozess-Verantwortung zum Gewaltschutz im Josefsheim gehört zur Stabsstelle - Unternehmensentwicklung.

Steuerungskreis:

Der Steuerungskreis tagt quartalsweise für eine Dauer von jeweils 1,5 Stunden und setzt sich aus den folgenden Mitgliedern (bestehend aus Führungskräften der ersten und zweiten Führungsebene) zusammen:

- Geschäftsfeldleitungen
- pädagogische Geschäftsführung
- QM- Vertreter
- Teilhabemanagement & Reha-Controlling
- Prozess-Verantwortung
- bei Bedarf hinzugeladene Gäste

Ziel des Steuerungskreises ist die Vorstellung, Beratung und Freigabe der in den jeweiligen Arbeitsgruppen (AGs) erarbeiteten Ergebnisse. Darüber hinaus bringt der Steuerungskreis neue rechtliche und gesetzliche Anforderungen in die Gewaltschutzarbeit ein und stellt sicher, dass die Prozess-Verantwortung diese Anforderungen entsprechend delegiert und beispielsweise an zuständige Arbeitsgruppen weitergibt.

Auf dieser Ebene werden zudem richtungsweisende Entscheidungen für die Weiterentwicklung des Gewaltschutzes innerhalb der Einrichtung getroffen. Der Steuerungskreis dient somit als strategisches Steuerungsgremium, das die fachliche Ausrichtung und die Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzepts unterstützt.

Die Moderation der Sitzungen sowie die Vor- und Nachbereitung einschließlich des Protokollwesens liegen in der Verantwortung der Prozess-Verantwortung. Diese übernimmt die organisatorische Steuerung des Gremiums und sorgt für die Dokumentation der Ergebnisse sowie die Nachverfolgung der vereinbarten Maßnahmen.

AK der operativen Akteure:

Der Arbeitskreis (AK) der operativen Akteure trifft sich zweimal jährlich für eine Dauer von jeweils zwei Stunden und setzt sich aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

- Gremien auf der Ebene der IbP
- Multiplikatoren und referierende Personen
- Präventions- und Interventionsfachkräfte
- konzept-, und koordinationsverantwortliche Personen je Geschäftsfeld
- Kinderschutzbeauftragte
- PART-Trainer der Einrichtung
- Vertreter der Abteilungsleitungen aus dem Geschäftsfeld besondere Wohnformen
- MAIN, die den Gewaltschutz in der Einrichtung unterstützen möchten

Ziel des AK der operativen Akteure ist die Sicherstellung eines einrichtungsweiten Informationsflusses im Themenfeld Gewaltschutz. Die Teilnehmenden verstehen sich als operative Akteure, die die im Arbeitskreis erhaltenen Informationen in ihre jeweiligen Bereiche, Abteilungen und Teams weitertragen.

Im Mittelpunkt der Sitzungen stehen die Vorstellung und der Austausch zu aktuellen Themen der Gewaltschutzarbeit. Hierzu zählen beispielsweise die Präsentation von Ergebnissen der Risikoanalyse, Berichte aus den einzelnen Arbeitsgruppen (AGs), Informationen über laufende Maßnahmen sowie weitere relevante Entwicklungen im Bereich des Gewaltschutzes. Zugleich ist der AK der operativen Akteure ein wichtiger Informationsgeber für den Steuerungskreis. Durch die unmittelbare Nähe zur täglichen Praxis verfügen die Teilnehmenden über bedeutsame Informationen.

Die Verantwortung für die Planung, Durchführung und Nachbereitung der Sitzungen liegt bei der Prozess-Verantwortung. Hierzu gehören die organisatorische Vorbereitung, die Moderation des Arbeitskreises sowie die Dokumentation der Sitzungsergebnisse im Rahmen des Protokollwesens.

Austauschtreffen der Präventions- und Interventionsfachkräfte:

Die Austauschtreffen der Präventions- und Interventionsfachkräfte findet zweimonatlich für eine Dauer von jeweils zwei Stunden statt. An diesem Team nehmen ausschließlich folgende Mitglieder teil:

- Präventions- und Interventionsfachkräfte der Josefsheim gGmbH inkl. der Kita Sonnenschein

- Präventions- und Interventionsfachkräfte des Berufsförderungswerks in Hamm (JG Verbund Ruhr-Lippe)
- Kinderschutzbeauftragte aus dem Kinder- und Jugendbereich
- Prozess-Verantwortung

Im Mittelpunkt der Sitzungen stehen die gemeinsame Bearbeitung aktueller Themen der Gewaltschutzarbeit sowie der Austausch zu konkreten Fragestellungen und Fallbesprechungen. Darüber hinaus werden Arbeitsergebnisse, wie beispielsweise die Erstellung der Handlungshilfen, erarbeitet und fungieren bei Bedarf als Unterstützung der Arbeitsgruppen (AGs).

Die organisatorische Planung und Koordination der Treffen liegt derzeit bei der Prozess-Verantwortung. Die inhaltliche Planung der Sitzungen, die Moderation sowie das Protokollwesen werden von den teilnehmenden Mitgliedern des Teams eigenverantwortlich übernommen. Die Prozess-Verantwortung nimmt an den Sitzungen in beratender und unterstützender Funktion teil.

Arbeitsgruppe der multiplizierenden und referierenden Personen:

Die Sitzung der multiplizierenden und referierenden Personen findet jährlich zu Planungszwecken sowie anlass- und bedarfsbezogen statt. Der zeitliche Umfang der Sitzungen richtet sich nach den jeweiligen inhaltlichen Erfordernissen. An den Treffen nehmen ausschließlich MAIN teil, die aufgrund einer entsprechenden Qualifikation als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren oder als anerkannte Schulungsreferentinnen und Schulungsreferenten durch das Erzbistum Paderborn für Gewaltschutzschulungen für MAIN in der Einrichtung tätig sind. Hierzu gehören insbesondere MAIN mit einem unmittelbaren fachlichen Bezug zum Gewaltschutz, beispielsweise Präventions- und Interventionsfachkräfte.

Ziel der Arbeitsgruppe ist die Planung, Abstimmung und inhaltliche Weiterentwicklung der Gewaltschutzschulungen innerhalb der Einrichtung. Im Mittelpunkt stehen die gemeinsame Erarbeitung und Weiterentwicklung von Schulungskonzepten, die Abstimmung von Schulungsinhalten sowie die Qualitätssicherung der angebotenen Fortbildungsformate. Die

konkrete Ausarbeitung erfolgt gemeinschaftlich und im fachlichen Austausch innerhalb des Teams.

AGs zum Gewaltschutz:

Die Einrichtung hat insgesamt 4 Arbeitsgruppen (AGs) implementiert, die sich mit spezifischen Themen des Gewaltschutzes auseinandersetzen. Die AGs bilden die operative Ebene der Gewaltschutzarbeit und unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung sowie Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes innerhalb der Einrichtung. Sie setzen sich aus Mitgliedern des AK der operativen Akteure zusammen und bearbeiten themenspezifische Fragestellungen entsprechend ihrer jeweiligen Zuständigkeit. Die Prozess-Verantwortung koordiniert, organisiert, moderiert und dokumentiert die Sitzungen aller AGs, die in einem festgelegten Turnus sowie bei Bedarf stattfinden. Sie begleitet die Arbeitsprozesse und unterstützt den fachlichen Austausch zwischen den einzelnen Strukturebenen des Gewaltschutzes.

Allen Mitgliedern des AK der operativen Akteure steht ein gemeinsamer Server zur Verfügung, auf dem Protokolle, Arbeitsdokumente, Konzepte und weitere relevante Informationen zentral abgelegt werden. Dadurch werden Transparenz, Nachvollziehbarkeit und ein kontinuierlicher Informationsfluss sichergestellt.

1. AG Öffentlichkeitsarbeit

Die AG Öffentlichkeitsarbeit tagt alle 6 Monate und nach Bedarf. Sie ist für die interne Öffentlichkeitsarbeit im Themenfeld Gewaltschutz zuständig. Zu ihren Aufgaben gehören die Planung, Erstellung und kontinuierliche Aktualisierung von Informationen und Materialien, die der transparenten Darstellung des Gewaltschutzes innerhalb der Einrichtung dienen.

Hierzu zählen insbesondere Veröffentlichungen im Intranet, die Bereitstellung von Informations- und Schulungsvideos für lbP, die Aktualisierung von Aushängen sowie die Pflege weiterer Kommunikationsmedien. Ziel ist es, relevante Informationen zum Gewaltschutz zielgruppengerecht bereitzustellen, die Sichtbarkeit des Themas innerhalb der Einrichtung zu stärken und einen kontinuierlichen Informationsfluss sicherzustellen.

2. AG Prozessoptimierung

Die AG Prozessoptimierung tagt alle 3 Monate sowie nach Bedarf. Sie ist für die kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der im Qualitätsmanagement verankerten Prozesse des Gewaltschutzes zuständig. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, sämtliche gewaltschutzrelevanten Prozesse im Blick zu behalten, deren Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen und sie bei Bedarf an veränderte fachliche, rechtliche oder organisatorische Anforderungen anzupassen.

Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören insbesondere die Analyse bestehender Prozesse, die Erarbeitung von Optimierungsvorschlägen sowie die Aktualisierung und Weiterentwicklung der im Qualitätsmanagement hinterlegten Regelungen und Verfahrensabläufe. Dabei wird sichergestellt, dass die Prozesse den aktuellen Anforderungen entsprechen und eine wirksame Umsetzung des Gewaltschutzes innerhalb der Einrichtung unterstützen.

3. AG Risikoanalyse

Die AG Risikoanalyse tagt alle 4 Monate und nach Bedarf. Sie ist für die Planung, Durchführung und Auswertung der regelmäßigen Risikoanalyse im Rahmen des Gewaltschutzes zuständig. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Risiken und Schutzfaktoren bereichsübergreifend innerhalb der gesamten Einrichtung systematisch zu erfassen und daraus mögliche Handlungsbedarfe abzuleiten.

Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören die Entwicklung und Anpassung zielgruppenspezifischer Fragebögen sowie die Organisation und Durchführung der Befragungen mithilfe des Online-Erhebungsinstruments 2ask. Darüber hinaus wertet die Arbeitsgruppe die Ergebnisse der Risikoanalyse aus, bereitet diese auf und stellt sie den zuständigen Bereichen und Abteilungen als Grundlage für die Weiterentwicklung der bereichsspezifischen Präventionsmaßnahmen zur Verfügung.

4. AG Tagesgeschäft

Die AG Tagesgeschäft tagt alle 3 Monate und nach Bedarf. Sie ist zuständig für alle Angebote hinsichtlich Gewaltschutz auf der Ebene der IbP. Hierzu gehört beispielsweise die Entwicklung einer adressatengerechten Schulung zum Thema Gewaltschutz und FEM oder die Planung und Durchführung der Gewaltschutztage im Josefsheim.

9.1.3 Beauftragte

Prozess-Verantwortung

Die geschäftsfeldübergreifende Koordination des Gewaltschutzprozesses und dessen Ausdifferenzierung je Geschäftsfeld obliegt der Stabsstelle - Unternehmensentwicklung für den Bereich Gewaltschutz. In enger Zusammenarbeit mit den IbP, den MAIN, Führungskräften und den externen Partnern und Behörden stimmen sie den Prozess wiederkehrend und anlassbezogen ab, um eine bestmögliche Gewaltschutzarbeit in der Josefsheim gGmbH zu gewährleisten.

Präventions- und Interventionsfachkräfte

Gemäß §12 der Präventionsordnung hat jeder kirchliche Rechtsträger ein oder mehrere geschulte Präventions- und Interventionsfachkräfte vorzuweisen. Der Josefsheim gGmbH stehen aktuell insgesamt sechs verfügbare Präventions- und Interventionsfachkräfte in der Praxis zur Verfügung. Seit November 2025 liegt eine strukturelle Stellenbeschreibung vor. Alle Präventions- und Interventionsfachkräfte haben ihre Qualifikation zur Präventions- und Interventionsfachkraft der Behindertenhilfe durch eine vom Erzbistum anerkannte Schulung erlangt. Die Kontaktdaten der Präventions- und Interventionsfachkräfte finden Sie im Anhang B.

Die Präventions- und Interventionsfachkräfte wurden im Rahmen der verpflichtenden Schulungen nach §9 der Präventionsordnung allen Teilnehmenden vorgestellt. Zudem sind die Erstellung des Internet-/ und Intranetauftritts, mit allen Kontaktdaten und wichtigen Dokumenten sowie Cabitos und Bildschirmen umgesetzt worden. Dies ermöglicht einen

barrierearmen Zugang und Wissen über das Angebot für alle MAIN, lbP, Eltern und rechtlichen Betreuern.

Laut dem LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung der Josefs-Gesellschaft gAG von Dezember 2022 übernehmen die Präventions- und Interventionsfachkräfte folgende Aufgaben:

- Sie sind Ansprechpartner:in für MAIN, lbP sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt,
- sie unterstützen die Geschäftsführung bei der Erstellung und Umsetzung von Präventionskonzepten und Handlungsleitlinien,
- sie beraten bei der Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten und Maßnahmen für lbP aus Sicht der Prävention von sexualisierter Gewalt,
- sie haben Kenntnisbesitz über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen, Informationsweitergabe über externe Beratungs- und Beschwerdestellen an die MAIN sowie ehrenamtlich Tätige,
- sie benennen aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarfe,
- sie sind eine interne Beratungs- und Beschwerdestelle zur Sicherstellung von Handlungssicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt,
- sie nehmen Verdachtsmeldungen im Sinne einer Lotsenfunktion entgegen sowie ihre zeitnahe Weiterleitung.

Es wird von Seiten der Einrichtung gewährleistet, dass die Präventions- und Interventionsfachkräfte an den regelmäßigen Schulungsangeboten des Erzbistums Paderborn teilnehmen. Ergänzend dazu fahren zwei Präventions- und Interventionsfachkräfte gemeinsam mit der Prozess-Verantwortung zum zweitägigen Austauschtreffen, an dem die Präventionsbeauftragten der Einrichtungen der Josefs-Gesellschaft teilnehmen. Ferner sind die Präventions- und Interventionsfachkräfte in unterschiedlichen Netzwerken im Hochsauerlandkreis vertreten (z.B. Traumanetzwerk HSK).

Ferner nimmt die Prozess-Verantwortung einmal im Jahr an der AG Prävention der Josefs-Gesellschaft teil. Zudem ist eine Stellvertretungsregelung getroffen, die eine Teilnahme der Einrichtung sichert.

Innerhalb der Zentrale der Josefs-Gesellschaft gibt es seit 2013 eine Person, die sich mit dem Thema „Prävention“ auseinandersetzt (Präventionsbeauftragte).

Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem:

- das Thema Prävention in der Josefs-Gesellschaft gAG wachhalten,
- zentrale Ansprechperson zum Thema (sexualisierte) Gewalt zu sein,
- Beratung und Unterstützung der Einrichtungen bei der Umsetzung des Leitfadens,
- Kontakt zur Präventionsstelle des Erzbistums Kölns,
- Organisation der Schulungen aller Präventionsbeauftragten der JG-Gruppe.

PART-Trainer

Insgesamt zwei MAIN aus dem Geschäftsfeld Wohnen fungieren als PART-Trainer. Sie sind anerkannte Trainer und wurden durch die PART GmbH ausgebildet. Ziele des PART-Konzeptes sind:

- Die Selbstsicherheit erhöhen
- Aggression und Gewalt durch lbP vermeiden
- Zwangsmaßnahmen reduzieren
- Maßstäbe für angemessenes Handeln in Krisensituationen vermitteln
- Die MAIN befähigen, die lbP als Mensch zu sehen, die sich in einer Krise befindet
- Die MAIN befähigen, die lbP professionell durch diese Krise zu begleiten
- Die MAIN befähigen, Interventionen anzuwenden, die sich am Grad der Gefährlichkeit der Situation orientieren:

Krisenkommunikation,

Selbst-, Ausweich- und Befreiungstechniken,

Festhaltetechniken²².

²² vgl. PART, Professionell handeln in Gewaltsituationen, W. Papenberg 2003

Die PART-Trainer fungieren als Multiplikatoren. Sie haben den Auftrag, die MAIN der Josefsheim gGmbH in Schulungen das PART-Konzept näher zu bringen. Die PART-Trainer sind mit der PART GmbH einen Vertrag eingegangen. Sie müssen jährlich ein gewisses Stundenkontingent nachweisen, um ihren Qualifikationsnachweis zu behalten.

Ausblick: Aktuell wird über eine eventuelle konzeptionelle Anpassung diskutiert, dessen Änderungen ab 2027 in Kraft treten würden.

Frauenbeauftragte in der WfbM

Seit Anfang Januar 2017 gibt es eine neue Werkstätten-Mitwirkungs-Verordnung (WMVO). Im §39a-c ist geregelt, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderung eine Frauenbeauftragte vorhalten müssen. Eine Frauenbeauftragte setzt sich für alle weiblichen Beschäftigten ein. Frauenbeauftragte sind selber Frauen mit Behinderung. Sie sind als Beschäftigte in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung angestellt. Ihre Aufgabe ist es, sich für die Rechte von Frauen in der Werkstatt einzusetzen. Oftmals erleben diese noch Benachteiligung im Arbeitsalltag (z.B. verdienen sie weniger Geld als Männer, werden schlechter behandelt).

Dem neuen Tätigkeitsfeld liegen folgende Ziele zu Grunde:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung,
- der Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt.²³

Für die Josefsheim gGmbH wurde im November 2017 erstmalig eine hauptamtliche Frauenbeauftragte gewählt. Die Frauenbeauftragte hat auch eine Stellvertreterin. Das Amt gilt jeweils für 4 Jahre. Die Frauenbeauftragte ist zudem auch Ansprechperson für den Standort Lipperode. Sie werden durch eine Vertrauensperson begleitet. Zudem stehen ihnen die vorhandenen Präventions- und Interventionsfachkräfte der Einrichtung im Rahmen kollegialer Beratung und/ oder Austausches zur Seite.

Das Aufgabenfeld der Frauenbeauftragten umfasst folgende Tätigkeiten:

²³ vgl. Verein Werkstatt-Räte Deutschland e.V., 2017

- Bekanntmachung der Person und der Aufgaben des Amtes unter den weiblichen Beschäftigten der Bigger und Lipperoder Werkstätten (WfbM),
- 1 x im Monat Austausch mit der Geschäftsfeldleitung der Bigger und Lipperoder Werkstätten,
- Teilnahme und aktive Beteiligung bei den Sitzungen des Werkstatttrates,
- Teilnahme und aktive Beteiligung beim Arbeitskreis der operativen Akteure zum Thema Gewaltschutz, sowie zu den jeweiligen Arbeitsgruppen,
- Aufgabenwahrnehmung im Rahmen des Peer-Supports,
- Weitervermittlung von weiblichen Beschäftigten der WfbM an Hilfsnetzwerke/Zusammenarbeit mit Diensten außerhalb der WfbM (z. B. Frauenberatungsstelle, Gleichstellungsbeauftragte),
- Planung und Durchführung von kleinen Angeboten für die weiblichen Beschäftigten der Bigger und Lipperoder Werkstätten, auch in Kooperation mit externen Anbietern (z. B. Wohlfühltag für Frauen, Kunstangebot, Selbstbehauptungskurs),
- Zusammenarbeit mit Stellvertreter:innen,
- Teilnahme an Schulungen (gem. §39a Abs.5 WMVO in Verbindung mit §37 Abs.4 WMVO),
- Gesprächsangebot für die weiblichen Beschäftigten der WfbM.

Im ersten Schritt wurde die Existenz und Aufgabe der Frauenbeauftragten durch Informationsveranstaltungen sowie einen Flyer mit eigenem Logo bekannt gemacht. Zudem entstand ein Netzwerk mit den Frauenbeauftragten der Caritas-Werkstätten in Brilon, Arnsberg, Paderborn und Schmallenberg, dessen Treffen alle drei Monate reihum in einer der Werkstätten stattfinden. Darüber hinaus nehmen die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin zweimal jährlich an den Treffen aller Frauenbeauftragten und ihrer Vertrauenspersonen aus den Caritas-Werkstätten in NRW im integrativen Tagungshaus der Alexianer in Dülmen teil. Die Einladungen hierzu erfolgen durch den Diözesancaritasverband Paderborn.

Ansprechperson für Männer

Im Rahmen von Gleichberechtigung wurde als Pendant zur Frauenbeauftragten im Dezember 2020 eine männliche Person vom Werkstatttrat zum Ansprechpartner für Männer in den Werkstätten benannt. Zudem stehen ihm die vorhandenen Präventions- und Interventionsfachkräfte der Einrichtung im Rahmen kollegialer Beratung und/ oder Austausches zur Seite.

BEM-Beauftragte/r

Eine der Hauptaufgaben des Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von MAIN. Gleichzeitig sichert das BEM durch frühzeitige Intervention die individuellen Chancen, Erkrankungen und Ausfällen vorzubeugen. Im Rahmen dieser Prävention steht der/die BEM-Beauftragte den MAIN als Ansprechpartner:in zur Verfügung. Die MAIN können sich an ihn/ sie wenden, wenn sie Beratung und Unterstützung benötigen, sei es weil sie einen unverbindlichen Rat suchen, sich über geeignete Präventionsmaßnahmen informieren wollen oder sie selbst und/oder ein Kollege Gewalt durch IbP erfahren haben. Je nach Situation können dann die Präventions- und Interventionsfachkräfte oder die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zur Unterstützung hinzugezogen werden.

Präventionsbeauftragte/r

Gemäß §11 der Präventionsordnung hat jedes Erzbistum eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten eingerichtet.²⁴

Für das Erzbistum Paderborn ist ein/e Präventionsbeauftragte/r zur Vorbeugung von sexualisierter Gewalt benannt. Das Tätigkeitsfeld umfasst folgende Aufgaben:

- Beratung bei der Umsetzung der Präventionsordnung,
- Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
- Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
- Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,

²⁴ vgl. Erzbistum Paderborn C, 2019

- Qualifizierung und Information der Präventions- und Interventionsfachkräfte,
- Vermittlung von Fachreferenten/innen,
- Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
- Information über Präventionsmaterialien und -projekte.²⁵

Zudem gibt es zwei unabhängige missbrauchsbeauftragte Personen. Diese bieten Beratung und Hilfe für die betroffene Person(en) von sexualisierter Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige und andere MAIN im kirchlichen Dienst des Erzbistums Paderborn an. Sie sind Kontaktpersonen für Menschen, die solche Fälle anzeigen möchten. Grundlage der Arbeit der Missbrauchsbeauftragten sind die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz.²⁶

Verantwortliche Person für Konzept- und Koordinationsarbeit

In Zuarbeit und beratenden Funktion für die Prozess-Verantwortung Gewaltschutz übernehmen die pro Geschäftsfeld benannten MAIN die Aufgabe, konzeptionelle- und koordinative Angelegenheiten im jeweiligen Geschäftsfeld zu veranlassen. So werden geschäftsfeldspezifische Besonderheiten ausreichend berücksichtigt und die gute interne Vernetzung genutzt, um die nächsten Schritte im Gewaltschutzprozess umzusetzen. Hierzu dienen die regelhaften Arbeitsgruppentreffen ebenso wie ein situativ bedarfsorientierter fachlicher Austausch.

9.1.4 Gremien

Wenn es darum geht, die Rechte von Menschen mit Behinderung zu achten und zu schützen, ist die UN-Behindertenrechtskonvention unser Maßstab. Wir unterstützen Menschen mit Behinderung dabei, gesellschaftlich und politisch aktiv zu werden. So werden Kontakte zu Entscheidungsträgern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft geknüpft und gepflegt. Als Einrichtung nehmen wir Einfluss auf Entscheidungen und gestalten den Wandel mit. Das Thema „Mitbestimmung“ steht bei uns im Fokus. So beziehen wir die Menschen mit Behinderung, ihre Angehörigen und unsere MAIN in die Entwicklung unseres Unternehmens

²⁵ vgl. Erzbistum Paderborn D, 2019

²⁶ vgl. Erzbistum Paderborn E, 2019

und unserer Angebote und Dienstleistungen aktiv mit ein. Über ihre gewählten Vertretungsgremien beteiligen sie sich an den Entscheidungen in der Josefsheim gGmbH, so auch beispielsweise im Rahmen der Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes oder der Erstellung des Verhaltenskodexes.

Zudem sind die Gremien auch Ansprechpartner hinsichtlich der Belange der lbP, MAIN und Angehörigen. Im Rahmen von vertrauten Gesprächen besteht auch bei diesen Stellen die Möglichkeit Beschwerden zu äußern sowie sich zu öffnen, wenn (sexualisierte) Gewalt erlebt wurde. Sie vermitteln dann an weitere Stellen.

Folgende Gremien stehen zur Verfügung:

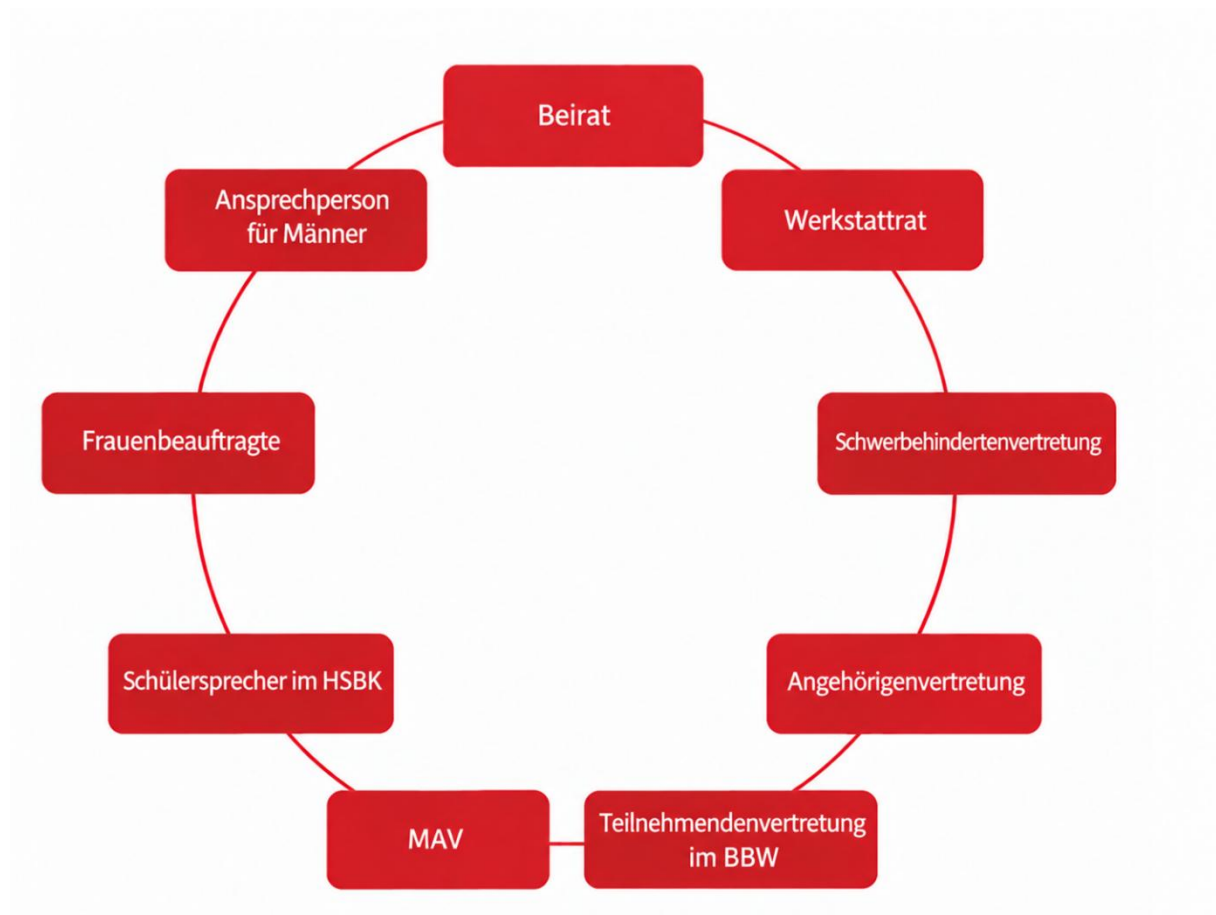


Schaubild 7: Gremien

Die Gremien sind auch auf der Internetseite der Josefsheim gGmbH unter dem Punkt „Mitbestimmung“ zu finden. Über die gewählten Vertretungsgremien gestalten und prägen

Menschen mit und ohne Behinderung aktiv die Entwicklung der Josefsheim gGmbH mit. Unser Maßstab ist die UN-Behindertenrechtskonvention, wenn es darum geht, die Rechte von lbP zu achten und zu schützen.

9.2 Präventionsarbeit im Josefsheim

Die Josefsheim gGmbH bietet nach § 10 der Präventionsordnung bereits eine Vielzahl von Präventionsangeboten und -maßnahmen an. Diese sprechen die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen wie auch die Zielgruppe der MAIN und ehrenamtlich Tätigen an. Ausgehend von unserem Leitbild sehen wir es als unsere Aufgabe an oben genannte Zielgruppen dahingehend zu befähigen, ihre Selbstkompetenz zu stärken. Ein zentraler Punkt ist hierbei sie über ihre Rechte und Pflichten zu informieren – einschließlich des Verhaltenskodex der Einrichtung. Unsere Präventionsarbeit besteht allgemein darin, die Selbstbestimmung sowie die Autonomie der einzelnen Person zu stärken.

Um unseren Auftrag nachzukommen wurden im Rahmen des Prozesses „Gewaltschutz“ Ziele formuliert, die unter Punkt 3 „Profil Gewaltschutz und Verhaltenskodex“ nachzulesen sind.

Zur Erreichung der Ziele werden bereits folgende Präventionsangebote und -maßnahmen angeboten:

Struktureller und organisatorischer Gewaltschutz

- Gewaltschutzkonzept einschließlich der Durchführung von Risikoanalysen
- Verhaltenskodex hinsichtlich eines wertschätzenden Umganges miteinander
- Vorhalten bzw. Vernetzung mit unterschiedlichen Beauftragten und Gremien (siehe Pkt. 9)
- Offenes, klar strukturiertes und transparentes Unternehmen, z. B. durch klare QM-Prozesse, Zielematrix, Organigramm und Stellenbeschreibungen
- QM-Prozesse, u. a. zu Gewaltschutz, Beschwerdemanagement und Teilhabemanagement
- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- Anti-Korruptionsrichtlinie

- Mitarbeiterentwicklungsgespräche
- Auffrischungsschulungen
- Angebot eines Betrieblichen Gesundheits-/Eingliederungsmanagements für MAIN
- Erweitertes Führungszeugnis vor Einstellung und alle fünf Jahre Neuvorlage
- Interne Arbeitskreise und Gruppen sowie eine interne Vernetzung mit der MAV und dem ASA (ab 2027)

Präventions- und Interventionsfachkräfte und Ansprechpersonen

- Vorhalten einer Frauenbeauftragten im Rahmen der Werkstätten
- Vorhalten eines Ansprechpartners für Männer im Rahmen der Werkstätten
- Vorhalten von insgesamt sechs Präventions- und Interventionsfachkräften gegen (sexualisierte) Gewalt in der Behindertenhilfe
- Vorhalten eines Ombudsmannes
- Vorhalten einer präventionsbeauftragten Person im Rahmen der Josefs-Gesellschaft
- Enger Austausch mit dem DiCV (Diözesan-Caritasverband) im Rahmen selektiver und indizierter Prävention

Bildung, Schulung und Sensibilisierung

- Zielgruppenspezifische Bildungsangebote zum Gewaltschutz in allen Geschäftsfeldern der Josefsheim gGmbH, z. B. „Umgang mit Wut“, „Gewalt im Alltag“ sowie „Mutig, stark und selbstbewusst“
- Bildungsangebote für IbP im Rahmen des Konzeptes SeBe – Sexualität und Behinderung, beispielsweise verschiedene Angebote rund um das Thema Sexualaufklärung, z. B. „Aufbau eines weiblichen und männlichen Körpers“, „Liebe und so Sachen“ und „Meine sexuelle Selbstbestimmung“
- Selbstbehauptungskurse für Frauen und Männer
- Sexualpädagogische Angebote in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt Meschede, u. a. AIDS- und Schwangerenkonfliktberatung
- Verpflichtende Präventionsschulungen „Sexuelle Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und Prävention von sexualisierter Gewalt“ für alle MAIN,

ehrenamtlich Tätigen, Angehörigenvertretungen und Beiräte in unterschiedlicher Intensität nach § 9 PräVO

- Adressatengerechte Schulungen für lbP zum Thema Gewaltschutz und FEM
- Unter dem Titel „SAG NEIN – Gewaltschutztage im Josefsheim“ finden im Herbst zwei Tage mit verschiedenen Angeboten für lbP statt. Perspektivisch sollen solche Gewaltschutztage für lbP im Josefsheim jährlich angeboten werden.
- Ab Herbst bietet die Josefsheim gGmbH ein freiwilliges Schulungsangebot im Rahmen des Gewaltschutzes für externe Dienstleister wie Fahrdienste, Reinigungsdienste und Therapieangebote (z. B. Ergo- und Physiotherapie sowie Logopädie) an (siehe auch Kapitel 9.1.1).

Fachliche Unterstützung und Beratung

- Vorhalten eines psychologischen Fachdienstes im Rahmen des BBWs
- Vorhalten eines kunsttherapeutischen Angebotes im Rahmen des BBWs
- (Team-)Supervision
- Konzeption PART und Vorhalten von zwei ausgebildeten PART-Trainern (MAIN)
- Konzeption zur Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen
- Qualitätszirkel FEM im Geschäftsfeld besondere Wohnformen und der WfbM

Kooperation und Netzwerkarbeit

- Kooperation mit externen Fachstellen, z. B. Opferschutzbeauftragtem der Polizei, Gesundheitsamt und Frauenberatungsstelle. Mit der Frauenberatungsstelle wurde im Jahr 2026 ein Kooperationsvertrag geschlossen. In diesem Zusammenhang bietet die Frauenberatungsstelle in Meschede regelmäßige Angebote im Josefsheim an.
- Netzwerkarbeit, z. B. Teilnahme am Traumanetzwerk HSK
- Enger Austausch mit dem DiCV (Diözesan-Caritasverband) im Rahmen selektiver und indizierter Prävention

Technische und personelle Schutzmaßnahmen

- Chipsystem für die Zimmer, das verhindert, dass jemand ein Zimmer betritt, ohne dass ihm von innen geöffnet wurde
- Je nach Bedienungsmöglichkeit der IbP unterschiedliche Notrufsysteme
- Personelle Ausstattung mit Nachtwachen; im Geschäftsfeld der besonderen Wohnform wird sichergestellt, dass 24 Stunden eine Ansprechperson zur Verfügung steht
- Überwachungskameras in einigen Bereichen der Josefsheim gGmbH

In diesem Zusammenhang weisen wir auch auf die präventiven Maßnahmen auf institutioneller Ebene - Umsetzung in den Einrichtungen hin, die im Leitfaden der Josefs-Gesellschaft „Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln“ zu finden sind.

Ferner möchten wir an dieser Stelle auf den Forschungsbericht “Gewaltstrukturen für Menschen mit Behinderungen - Bestandsaufnahme und Empfehlungen“ von November 2021 aufmerksam machen. Hierzu wurde im Juli 2024 die Studie „Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ veröffentlicht, die auf den Forschungsbericht Bezug nimmt und ihn fachlich ergänzt. Die empirische Studie zum Forschungsbericht wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragt und von August 2020 bis Juli 2021 durch das Institut für empirische soziologische Forschung (IfeS) durchgeführt. Ziel war es, den IST-Zustand und Defizite abzubilden, Beispiele guter und nicht guter Praxis herauszustellen und aus den Ergebnissen präventive Maßnahmen und Empfehlungen für eine Optimierung der aktuellen Situation herauszuarbeiten. Wie zuvor bereits durch andere Studien bekannt war (z. B. Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“), sind Menschen mit Behinderungen einem zwei- bis vierfach höheren Risiko ausgesetzt, Gewalt zu erfahren. Besonders wenn die Personen in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben und arbeiten, ist es schwer in Fällen von Gewalt Hilfe zu erhalten. Als Ursachen werden u. a. die Lebensverhältnisse, die Abhängigkeitsstrukturen sowie die geringere Möglichkeit zur Mobilität genannt. Zudem sind die vorhandenen Unterstützungsstrukturen oftmals nicht barrierefrei genug, um von dem Personenkreis erreicht und genutzt werden zu können. Unter dem Punkt V des Forschungsberichtes werden Verbesserungsmöglichkeiten der

Gewaltschutzstrukturen sowie zentrale Handlungsfelder und Empfehlungen zum Gewaltschutz vorgestellt, die uns ergänzend Anregungen zur Umsetzung von präventiven Maßnahmen, eine Orientierung und einen Rahmen bieten.²⁷

Insgesamt ist es zentral, dass die Strukturen und Prozesse zur Gewaltprävention transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sind.

Zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzes bestehen in der Josefsheim gGmbH ergänzende Fachkonzepte, die einzelne Themenbereiche vertiefen und verbindliche Handlungsstandards beschreiben. Sie ergänzen das vorliegende Gewaltschutzkonzept und werden bedarfsorientiert fortgeschrieben.

- **Konzeption** „Vermeidung von freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen“

Die Konzeption beschreibt die fachlichen und rechtlichen Grundlagen sowie das Verfahren zur Vermeidung und – sofern unvermeidbar – zum verantwortungsvollen Umgang mit freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen. Ziel ist es, die Selbstbestimmung der begleiteten Menschen bestmöglich zu wahren und freiheitsentziehende Maßnahmen auf das unbedingt notwendige Maß zu begrenzen.

- **Konzeption** PART (Professional Assault Response Training)

Das PART-Konzept bildet das einrichtungsweite Deeskalationskonzept der Josefsheim gGmbH. Es stärkt die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden in herausfordernden Situationen und fördert durch Prävention, Deeskalation und professionelle Kommunikation den Schutz der begleiteten Menschen sowie der Mitarbeitenden.

- **Umsetzungskonzepte** der Leistungsbereiche (sofern notwendig)

Die bereichsspezifischen Umsetzungskonzepte konkretisieren das Gewaltschutzkonzept für die jeweiligen Leistungsbereiche. Sie berücksichtigen die Ergebnisse der

➤ ²⁷ vgl. Forschungsbericht 639, Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Nürnberg, Juni 2024

Risikoanalysen sowie die jeweiligen strukturellen und personenzentrierten Besonderheiten und bilden die Grundlage für passgenaue Präventionsmaßnahmen.

- **Konzept** SeBe (Sexualität und Behinderung)

Das Konzept SeBe beschreibt den fachlichen Umgang mit dem Thema Sexualität und sexuelle Selbstbestimmung innerhalb der Josefsheim gGmbH. Es schafft verbindliche Orientierungen für Mitarbeitende, stärkt eine sexualitätsbejahende Organisationskultur und trägt durch sexualpädagogische Beratung, Qualifizierung und Begleitung dazu bei, die sexuelle Selbstbestimmung der IbP zu fördern sowie sexualisierter Gewalt vorzubeugen.

9.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit spielt bei dem Thema „Gewalt aktiv verhindern“ eine zentrale Rolle. Die Josefsheim gGmbH setzt hiermit ein Zeichen, dass sie sich dem Thema stellt und sich offensiv mit diesem auseinandersetzt. Das GSK einschließlich des Konzeptes FEM ist auf der Internetseite der Josefsheim gGmbH hinterlegt und somit auch für außenstehende Personen zugänglich. Die Außendarstellung soll auch einen präventiven Charakter verfolgen, durch den potentielle Täter:innen abgeschreckt werden sollen – wir schauen als Institution genau hin und reagieren konsequent bei (Verdachts)Fällen. Ferner sind, wie bereits unter Punkt 9.2. geschrieben, auch die Gremien im Rahmen von Mitbestimmung auf der Internetseite zu finden.

Eine weitere Plattform für die Öffentlichkeitsarbeit stellen die in der Einrichtung aufgestellten drei CABitos dar. Bei dem CABito handelt es sich um ein Informationssystem, welches Informationen für alle Menschen barrierefrei zugänglich macht. Auf diesem sind beispielsweise derzeit die Kontaktdaten des Werkstatttrates sowie der Frauenbeauftragten zu finden. Perspektivisch sollen hier weitere Ansprechpartner inklusive Kontaktdaten (z. B. die Präventions- und Interventionsfachkräfte) hinterlegt werden, Inhalte zum Thema „Prävention gegen Gewalt“ zu finden sein, ein niedrigschwelliges Beschwerdemanagement installiert werden, etc. Der Zugang ist multimodal. Die Informationen können per Bild, per Text oder per Sprachausgabe vermittelt werden.

10. Kontinuierliche Entwicklung

Für uns ist es ein großes Anliegen, unsere Einrichtung stets weiterzuentwickeln, nach höchster Qualität zu streben und Trends zu setzen. Um diese Ziele adäquat umsetzen zu können, werden unsere Angebote und Dienstleistungen in einem kontinuierlichen

Verbesserungsprozess weiterentwickelt. Wir arbeiten nach dem PDCA-Zyklus (s. Schaubild 8):



Schaubild 8: PDCA-Zyklus

Wir planen unsere Prozessabläufe auf Grundlage ermittelter Bedarfe und leiten daraus unser Handeln ab und implementieren es in die Praxis. Wir evaluieren die Umsetzung der Prozesse regelmäßig, passen sie bei Bedarf an und können damit einen optimalen Gewinn für alle Beteiligten erzielen.

Das leitende Ziel des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist es, die Lebensqualität und selbstbestimmte Teilhabe der Menschen mit Behinderung zu verbessern. Damit die MAIN, entlang ihres Stellenprofil gesteckten Auftrags zur Zielerreichung, effizient arbeiten können, sehen wir es als unseren Auftrag an adäquate Arbeitsbedingungen vorzuhalten und jeden MAIN bestmöglich zu begleiten und zu fördern. Individuelle Bedürfnisse sollen erfasst werden, um Barrieren abzubauen und Ressourcen gewinnbringend einzusetzen. Hierbei wertschätzen wir die Beiträge eines/einer jeden Einzelnen an der Entwicklung unserer Organisation.

Ein zentrales Instrument für die kontinuierliche (Weiter-) Entwicklung der Gewaltschutzthematik ist unter anderem die Durchführung der unter Punkt 4 beschriebenen Risikoanalyse, die alle fünf Jahre wiederholt wird. Für die zu erledigenden Aufgaben, die sich an den Risiko-, und Schutzfaktoren ausrichten, wird eine Zeitschiene mit Festlegung von Verantwortlichkeiten und Abgabefristen erarbeitet, die regelmäßig überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben wird. Hierzu dient uns das GSK, ebenso wie die Gewaltschutzmatrix und die jeweiligen Umsetzungskonzepte.

Mitwirkung am Gewaltschutzkonzept (GSK)

Das Gewaltschutzkonzept (GSK) wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Grundlage für die Überarbeitung sind die Ergebnisse der regelmäßig durchgeführten Risikoanalysen, die Erfahrungen und Perspektiven der beteiligten Akteure sowie neue Anforderungen, Bestimmungen und sonstige rechtliche Vorgaben. Von entscheidender Bedeutung ist dabei eine partizipative Überarbeitung, bei der unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen einbezogen werden.

Hierzu dienen insbesondere die bestehenden Arbeitsgruppen, insbesondere die AG Prozessoptimierung. Darüber hinaus werden im AK der operativen Akteure sowie im Steuerungskreis notwendige Anpassungen und Weiterentwicklungsbedarfe erhoben und in die Überarbeitung des GSK eingebracht.

An nachfolgenden Papieren/ rechtlichen Bestimmungen wurde sich bei der Erstellung des GSKs orientiert:

- Sozialgesetzbuch IX, § 37a Gewaltschutz
- Wohn- und Teilhabegesetz (WTG), §8, §8a und §8b und §9 Abs. 5
- Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LWL-Sozialdezernat, Dezember 2021
- Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung - Prävo)

- „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“
- Landesrahmenvertrag nach §131 SGB IX Nordrhein-Westfalen, Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX für Menschen mit Behinderungen
- Fachkonzept: Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln, LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt, für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 03.2022)
- Handreichung Behindertenhilfe, Augen auf - hinsehen & schützen, Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe (Erzbistum Paderborn, Auflage 2021)
- Forschungsbericht 584, Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen - Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Nürnberg, November 2021
- Forschungsbericht 639, Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Nürnberg, Juni 2024

Quellenverzeichnis

- Evermann, F./ Thünemann, K. (Hrsg) (2013): Gewaltprävention in der Kinder- und Jugendhilfe – Achte die Grenzen eines jeden Menschen. Oldenburg: win2win gGmbH
- Wazlawik, M./ Freck, S. (Hrsg.) (2017): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen – Sexuelle Gewalt und Pädagogik. Wiesbaden: Springer VS

Internetquellen:

- Erzbistum Köln A, 2019; Abruf: 12.02.2019
https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/stabsstelle/kinder_und_jugendschutz/institutionelle_schutzkonzepte_mustervorlagen/
- Erzbistum Köln B, 2019; Abruf: 13.02.2019
https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/stabsstelle/schutz_hilfebeduerftige_erwachsene/downloads/
- Erzbistum Paderborn A, 2019; Abruf: 12.02.2019
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10361-Pr%E4vention-im-Erzbistum-Paderborn.html>
- Erzbistum Paderborn, 2019 B; Abruf: 12.02.2019
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10510-Pr%E4ventionsordnung.html>
- Erzbistum Paderborn, 2019 C; Abruf: 20.02.2019
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10510-Pr%E4ventionsordnung.html>

- Erzbistum Paderborn, 2019 D; Abruf: 20.02.2019
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10443-Pr%E4ventionsbeauftragter.html>
- Erzbistum Paderborn, 2019 E; Abruf: 21.03.2019
<https://www.erzbistum-paderborn.de/1180-facetten-des-erzbistums/1341-thema%3A-missbrauch.html>
- OpenAI (2025) ChatGPT (Version GPT-5). [Online]. Available at:
<https://chat.openai.com/>
- OpenAI (2026) ChatGPT (Version GPT-5). [Online]. Available at:
<https://chat.openai.com>

PDF-Dokumente:

- Prävention im Bistum Aachen (o.J.): Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen(!) sexualisierter Gewalt – Textvorschläge mit Erläuterungen für caritative Rechtsträger im Bistum Aachen, Arbeitshilfe des DiCV Aachen, Seiten: 10, 16, 22
- Verein Werkstatt-Räte Deutschland e.V. (2017): Die Frauenbeauftragte. Carstenstraße 58, 12205 Berlin
- Handreichung Behindertenhilfe, Augen auf - hinsehen & schützen, Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe (Erzbistum Paderborn, Auflage 2021)
- Fachkonzept: Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln, LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von

(sexualisierter) Gewalt, für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe
(Stand 01.12.2021)

- Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LWL-Sozialdezernat, Dezember 2021
- Landesrahmenvertrag nach §131 SGB IX Nordrhein-Westfalen, Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX für Menschen mit Behinderungen, Anlagen, Stand: 23.07.2019
- Forschungsbericht 584, Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Nürnberg, November 2021

Bildquellen:

- Pictoselector
<http://www.pictoselector.eu>

Abkürzungsverzeichnis

AG	=	Arbeitsgruppe
AGG	=	allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ASA	=	Arbeitsschutzausschuss
BBW	=	Berufsbildungswerk
BEM	=	betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	=	betriebliches Gesundheitsmanagement
BGW	=	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
bzw.	=	beziehungsweise
DCV	=	Deutscher Caritasverband
DiCV	=	Diözesan Caritasverband
etc.	=	et cetera
f	=	folgende
FK	=	Fachkraft
FEM	=	freiheitsentziehende Maßnahmen
gAG	=	gemeinnützige Aktiengesellschaft
GG	=	Grundgesetz
gGmbH	=	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GSK	=	Gewaltschutzkonzept
HSBK	=	Heinrich-Sommer-Berufskolleg
HSK	=	Hochsauerlandkreis
inkl.	=	inklusive
JG	=	Josefs-Gesellschaft
KiJu	=	Kinder und Jugendbereich
Kita	=	Kindertagesstätte
lbP	=	leistungsberechtigte Person
MAIN	=	Mitarbeitende
MAV	=	Mitarbeitervertretung

max.	=	maximal
MEG	=	Mitarbeiterentwicklungsgespräch
o.g.	=	oben genannt
QM	=	Qualitätsmanagement
PrävO	=	Präventionsordnung
SeBe	=	Sexualität und Behinderung
Suse	=	sicher und selbstbestimmt
u.a.	=	unter anderem
verantw.	=	verantwortlich
vgl.	=	vergleiche
WfbM	=	Werkstatt für behinderte Menschen
WMVO	=	Werkstätten-Mitwirkungs-Verordnung
WTG	=	Wohn- und Teilhabegesetz
z.B.	=	zum Beispiel
&	=	und
§	=	Paragraph

Schaubilder-/ Tabellenverzeichnis

Schaubild 1	=	Kultur der Achtsamkeit in der Josefsheim gGmbH
Schaubild 2	=	Die drei Bereiche der Prävention
Schaubild 3	=	Formen der Gewalt
Schaubild 4	=	Verhaltenskodex
Schaubild 5	=	Flussdiagramm Handlungshilfen
Schaubild 6	=	Stopp! Nicht mit mir!
Schaubild 7	=	Gremien
Schaubild 8	=	PDCA-Zyklus
Schaubild 9	=	Organisationsstruktur – Gewaltschutz
Tabelle 1	=	Zielgruppe und Rücklauf

Anhang

Anhang A	-	Glossar
Anhang B	-	Prozesse & Dokumente
Anhang C	-	Schulungsübersicht je Bereich

A

Glossar

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieses Leitfadens sind Schutzbefohlene nach § 225 Abs. 1 des StGB. Diesen Personen gegenüber tragen MAIN der Josefs-Gesellschaft gAG und deren Tochterunternehmen eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieses Leitfadens besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Schutz- oder hilfebedürftige Personen im Sinne dieses Leitfadens sind grundsätzlich alle Menschen, die sich unseren Diensten und Einrichtungen anvertraut haben²⁸.

MAIN der Josefs-Gesellschaft gAG und deren Tochtergesellschaften

MAIN der Josefs-Gesellschaft gAG und deren Tochtergesellschaften im Sinne dieses Leitfadens sind insbesondere:

- Dienstnehmer:innen,
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant_innen,

²⁸ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

- Leiharbeiter:innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer:innen²⁹.

Ehrenamtliche haben einen anderen rechtlichen Status als MAIN. Nichtsdestotrotz gelten sowohl dieser Leitfaden, also auch die Leitlinien des DCV bezüglich des Vorgehens und der Konsequenzen entsprechend³⁰.

Risikoanalyse

Die Basis für die Erstellung eines GSK bildet die sogenannte Risikoanalyse. Bei der Risikoanalyse wird der Blick auf die Schutz- und Risikofaktoren in einer Einrichtung gelenkt. Sie ist ein wesentliches Instrument zur Aufdeckung von Schwachstellen in einer Einrichtung, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Diese können beispielsweise im baulichen Bereich, im Umgang mit Nähe und Distanz, in strukturellen Gegebenheiten liegen. Die Ergebnisse der Auswertung helfen dabei deutlich zu machen, welche Anpassungen im strukturellen oder konzeptionellen Bereich im Sinne des Schutzes vor (sexualisierter) Gewalt erfolgen müssen (beispielsweise Entwicklung bzw. Anpassung von Präventionsmaßnahmen, Anpassung von Notfallplänen).³¹ Siehe hierzu auch die Ausführungen unter Punkt 4.

Privatsphäre

Der Begriff „Privatsphäre“ beinhaltet, dass eine Person oder eine Gruppe von Personen beispielsweise selbst entscheiden kann, was andere über sie wissen dürfen, was sie

²⁹ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

³⁰ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

³¹ https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/medium/ISK_Aspekte%20Entwicklung-web.pdf?m=154762

verbergen wollen oder welche Informationen sie mit anderen teilen möchten. Die Wahrung der Privatsphäre ist ein Menschenrecht.³²

Intimsphäre

Die Intimsphäre ist die *innere Sphäre*, ein Bereich persönlichen Erlebens, über den der Einzelne üblicherweise schweigt und den er der Umwelt gegenüber aus Takt oder Bewahrung des Selbstwertgefühls sorgfältig abschirmt.

Meine Intimsphäre oder: Was ich verbergen und / oder behüten möchte:

Jeder Mensch ist - angeborenen Tendenzen und sozialen Normen folgend - in unterschiedlichem Maße bestrebt sich gegen Eingriffe anderer in seine Intimsphäre abzusichern. Tritt ein Mensch in unsere Intimsphäre ein, entwickeln wir ein Schamgefühl, dass bei jedem Menschen individuell ausgeprägt ist.

Zu den Inhalten dieses höchst privaten Bereiches gehören beispielsweise:

- persönliche Anschauungen (z.B. religiöse),
- Empfindungen,
- mitmenschliche (sexuelle) Beziehungen,
- bestimmte seelische und leibliche Merkmale und Krankheiten,
- die eigene Nacktheit.

Die Intimsphäre ist durch das Grundgesetz geschützt! Der Text des Art. 2 Abs. 1 GG lautet:

Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

³² <https://www.hurraki.de/wiki/Privatsph%C3%A4re>

Das Persönlichkeitsrecht umfasst den Bereich privater Lebensgestaltung und muss nicht unbedingt nur mit der Sexualität verknüpft sein. In diesen Zusammenhang wird auch auf das Dokument *Wahrung der Intimsphäre in der Josefsheim gGmbH* hingewiesen.

B

Gewaltschutz – Dokumentation, Hilfsmittel und Profil

Da die vollständige Einbindung aller ergänzenden und zusammenhängenden Prozesse sowie Dokumente den vorgesehenen Rahmen dieser Konzeption überschreiten würde, erfolgt an dieser Stelle eine tabellarische Übersicht. Die entsprechenden Unterlagen stehen im JH.ServiceCenter (internes Portal) zur Einsicht oder Anfrage bereit.

Gewaltschutz – Dokumentation und Hilfsmittel	Hinweis
Kategorie: Konzepte	
Gewaltschutzkonzept der Josefsheim gGmbH	Erstellt
Konzeption Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen in der Josefsheim gGmbH	Erstellt
Umsetzungskonzepte je Bereich	Ausstehend
Kategorie: Handlungshilfen und dazugehörige Dokumente	
Handlungshilfe bei Gewalt	Erstellt
Sachdokumentation bei potentiellen Gewaltvorfällen	Erstellt
Dokumentationsblatt Gewalt - Was tun...?	Erstellt
Dokumentationsblatt Gewalt gegen MAIN – Was tun...?	Erstellt
Anonymisiertes Meldeblatt	Erstellt
Kategorie: Interne Ansprechpartner:innen:	Erstellt
Präventions- und Interventionsfachkräfte bei Gewalt und ihre Aufgaben	Erstellt
Präventions- und Interventionsfachkräfte bei Gewalt und ihre Aufgaben_Leichte Sprache	Erstellt
Beschwerdeformular	Erstellt

Aushänge „Wo kann ich mich beschweren“	Erstellt
Kategorie: Externe Ansprechpartner:innen:	
Unterstützungsangebot HSK	In Bearbeitung
Unterstützungsangebote im Kreis Soest	In Bearbeitung
Kategorie: Risikoanalyse	
Fragebogen Mitarbeitende „MAIN ohne/ mit wenig Kontakt“	Erstellt
Fragebogen Mitarbeitende „MAIN mit intensiven Kontakt“	Erstellt
Fragebogen Mitarbeitende „Leitung“	Erstellt
Fragebogen „Angehörige“	Erstellt
Fragebogen „lbP light“	Erstellt
Fragebogen „lbP regulär“	Erstellt
Risikoanalyse 2023/ 2024 _ Ergebnisse_ Mitarbeitende	Erstellt
Risikoanalyse 2023/ 2024 _ Ergebnisse_ Angehörige und/oder gesetzliche Vertreter	Erstellt
Risikoanalyse 2023/ 2024 _ Ergebnisse_ Leistungsberechtigte Personen - light	Erstellt
Risikoanalyse 2023/ 2024_ Ergebnisse _ Leistungsberechtigte Personen - regulär	Erstellt
Prozess Risikoanalyse	Erstellt
Kategorie: Schulungsmaterialien MAIN	
Handout Basis & Basisplus Schulung (zusammengefasst mit Basis)	Erstellt
Handout Intensiv Schulung	Erstellt
Handout Auffrischungsschulung GSK	Erstellt
Handout Auffrischungsschulung Soziale Medien	Erstellt
Handout Sexualität und Behinderung	Erstellt
Schulung FEM im Verlauf_ MAIN WfbM, Ergänzungskräfte und Nachtwachen Wohnen	Erstellt
Schulung FEM im Verlauf_ Fachkräfte Wohnen	Erstellt
Schulung FEM akute Gefahr im Verzug _ Wohnen und WfbM (Teil 3)	Erstellt

FEM akute Gefahr im Verzug_ BBW (Teil 3)	Ausstehend
Kategorie: Schulungsmaterialien lbP	
Videos FEM	Erstellt
Präsentation FEM	Erstellt
Kategorie: Fachkonzepte, Standards und Richtlinien	
Beschluss Gesellschafterversammlung am 27.05.2021 bzgl. Leitlinien des DCV für den Umgang mit sexualisierter Gewalt	Erstellt
JG.FACHKONZEPT Gewalt verhindern - Bei Verdacht richtig handeln	Erstellt
JG.FACHKONZEPT Umgang mit Cybermobbing	Erstellt
JG.STANDARD Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen	Erstellt
Anti-Korruptionsrichtlinie der JG-Gruppe	Erstellt
Handreichung zur Prävention sexueller Gewalt_Leichte Sprache	Erstellt
Kategorie: Organisationsstruktur- und kultur	
Kommunikationsstruktur der Josefsheim gGmbH	Erstellt
Organigramm der Josefsheim gGmbH	Erstellt
Verhaltenskodex	Erstellt
Erklärung_ Zustimmung Verhaltenskodex	Erstellt
Stellenprofil Präventions- und Interventionsfachkraft	Erstellt
Kategorie: Sonstiges	
Beschwerdestatistik	Erstellung jährlich
Meldestatistik anonymisierte Fälle	erstmalig für 2026
Kategorie: Externe Dokumente	
Meldung besonderes Vorkommnis, Standort Bigge/ Sundern	Erstellt
Meldung besonderes Vorkommnis, Standort Lipperode	Erstellt

Gewaltschutz – Profil	Hinweis
Aktives und Passives verhindern von Gewalt	Erstellt