



## **Inklusives Schutzkonzept im Kinder- und Jugendwohnbereich der Josefsheim gGmbH**

**Gemeinsam gegen Gewalt – Wir zeigen Stärke**

Stand: Dezember 2024

## Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS.....</b>	<b>2</b>
<b>1. HINFÜHRUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>2. LEITBILD DER JOSEFSHEIM GGMBH .....</b>	<b>5</b>
<b>3. THEORETISCHE ABHANDLUNG - PRÄVENTIVER UND INTERVENIERENDER KINDERSCHUTZ</b>	<b>8</b>
3.1 GESETZLICHE GRUNDLAGEN – PARTIZIPATION UND INKLUSIVER KINDERSCHUTZ.....	8
3.2 SEXUELLE ENTWICKLUNG UND BILDUNG.....	11
3.3 „GEWALT HAT VIELE GESICHTER“ .....	15
3.3.1 Definition Gewalt.....	15
3.3.2 Formen der Kindeswohlgefährdung .....	16
3.4 PRÄVENTION.....	19
3.5 INTERVENIERENDE MAßNAHMEN .....	21
3.5.1 Gefährdung durch Mitarbeitende.....	21
<b>4. PROFIL GEWALTSCHUTZ.....</b>	<b>24</b>
4.1 RISIKOANALYSE .....	24
4.2 PERSONALFÜHRUNG.....	27
4.2.1 Verhaltenskodex.....	27
4.2.2 Personalauswahl und persönliche Eignung.....	30
4.2.3 Personalführung (BEM, BGM, MEG, Fort- und Weiterbildung).....	32
4.3 BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE .....	36
4.4 QUALITÄTSMANAGEMENT (QM) UND DATENSCHUTZ .....	39
4.5 BEAUFTRAGTE UND GREMIEN .....	40
4.6 GEWALT AKTIV VERHINDERN .....	45
– SEXUALPÄDAGOGISCHE- UND PRÄVENTIONSANGEBOTE/-MAßNAHMEN – .....	45
4.6.1 Konzeption „Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen“ .....	48
4.6.2 Konzeption PART.....	49
4.7 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT .....	50
4.8 INTERVENTIONSKONZEPT UND HANDLUNGSHILFEN .....	50
4.9 KONTINUIERLICHE ENTWICKLUNG .....	52
<b>MITWIRKUNG AM SCHUTZKONZEPT .....</b>	<b>55</b>
<b>QUELLENVERZEICHNIS.....</b>	<b>56</b>
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>58</b>
<b>ANHANG .....</b>	<b>60</b>

## 1. Hinführung

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene benötigen für eine gesunde Entwicklung einen geschützten Rahmen. Dieser ermöglicht das Sammeln von entwicklungsfördernden Erfahrungen, die eine freie Entfaltung der individuellen Potentiale und die Persönlichkeit stärkt. Dabei bringt jedes Individuum grundsätzlich unterschiedliche Voraussetzungen und Fähigkeiten mit und benötigt demnach eine passgenaue Unterstützung.

Diesem Dogma gegenüber stehen jedoch gravierender Fälle von Kindesmisshandlung und Vernachlässigung von Kindern und Jugendlichen. Dabei kann es nicht nur im häuslichen Kontext, sondern auch im geschützten Rahmen von Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen zu körperlichen und emotionalen Übergriffen sowie Grenzverletzungen, (Macht-)Missbrauch und sexualisierter Gewalt kommen. Viel zu lang galt dieser Umstand als undenkbar, wurde tabuisiert und unzureichend beachtet. Dabei stellen unterschiedliche Fachkräfte aus verschiedenen Professionen in der Begleitung der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine häufig sehr wichtige und enge Bezugsperson dar. Zumal diese einen Großteil ihres Tages an diesem Lebensort verbringen<sup>1</sup>.

Anlässlich der Geschehnisse ist die rechtliche Verpflichtung zur Sicherung des Kindeswohls und inklusiven Kinderschutzes umfassend durch die Verabschiedung der UN-Kinderrechtskonvention, die Einführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG), das Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG), das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJHG) sowie das Landeskinderschutzgesetz (LKisSchG NRW) gesetzlich verankert worden und damit zu einer zentralen und dauerhaften gesellschaftlichen Aufgabe erwachsen<sup>2</sup>.

Doch was bedeutet diese Erkenntnis für den Arbeitsalltag im Kinder- Jugendhilfebereich der Josefsheim gGmbH?

Wie können Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene einerseits besser geschützt werden und andererseits ausreichend Freiraum zur Selbstbestimmung erhalten?

---

<sup>1</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S. 3-5

<sup>2</sup> vgl. Hochsauerlandkreis, 2023, S.1

Dieser Frage wird in diesem inklusiven Schutzkonzept nachgegangen, indem Risiko- und Schutzfaktoren genauer analysiert sowie präventive und intervenierende Maßnahmen beschrieben werden.

Dabei ist es von hoher Bedeutung, eine professionelle Haltung bei den Mitarbeitenden zu prägen, die sich präventiv, konstruktiv und lösungsorientiert dieser komplexen und hochsensiblen Thematik stellt.

Olsberg-Bigge, im Dezember 2024



*M. Hartkamp*

Matthias Hartkamp  
Geschäftsführung



*f. d. Gleißner*

Friedrich Gleißner  
Geschäftsführung

## 2. Leitbild der Josefsheim gGmbH

Die Josefsheim gGmbH ist ein Kompetenzzentrum für Rehabilitation und Teilhabe. Die Einrichtung ist spezialisiert auf Menschen mit Körperbehinderung, Sinnesbehinderung und komplexen Behinderungen. Die Dienstleistungen richten sich an Menschen mit Behinderungen aller Altersgruppen.

Das Josefsheim blickt 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.

Das christliche Menschenbild ist ein wichtiger Aspekt der Unternehmensphilosophie. Die christlichen Wurzeln werden als integralen Bestandteil in die tägliche Arbeit eingebracht. Die Arbeit in der Josefsheim gGmbH gründet sich als Unternehmen der JG-Gruppe auf ein gemeinsames Leitbild, an dem sich die Einrichtung messen lässt. Das Leitbild unterstreicht durch die im Jahr 2005 entwickelte Seelsorgekonzeption, die entscheidend die Arbeit im Josefsheim prägt.

Jedem einzelnen Menschen mit Behinderung wird genau die Unterstützung zuteilt, die er benötigt. Die Leistungen werden dabei laufend auf den individuellen Bedarf und die Lebensplanung des Einzelnen abgestimmt. Das Josefsheim unterstützt jeden Menschen mit Behinderung dabei, seine Perspektiven zu entwickeln. Durch Bildung werden die Menschen befähigt, ihre eigene Lebensvision selbstbestimmt zu verwirklichen. So wird Teilhabe und Inklusion im Josefsheim ermöglicht. Das Ziel ist die Verbesserung der Lebensqualität. Hierzu stehen vielfältige Angebote zur Verfügung, die eine Wahlmöglichkeiten schaffen. Das Josefsheim plant und erbringt die Dienstleistungen personenzentriert und im Dialog mit den Leistungsnehmenden. Ihre Rückmeldungen und Bewertungen fließen in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung unserer Angebote und Dienstleistungen ein.

Das Josefsheim pflegt eine Ethik und eine Kultur der Achtsamkeit. Seelsorge ist ein Wesensmerkmal der täglichen Arbeit. Sie ist Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeitenden. Das Josefsheim befähigt die Mitarbeitenden zum achtsamen Umgang mit anderen Menschen und zur Seelsorge im Sinne des unternehmerischen 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 Einrichtung schafft hierzu Rahmenbedingungen und eine sichere Umgebung. Im Sinne des Empowerments befähigt das Josefsheim die Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene 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 gGmbH aktiv gelebt werden, beinhalten in Bezug auf die Prävention sexualisierter Übergriffe für die einzelne leistungsberechtigte Person 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 leistungsberechtigten Personen 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 gGmbH Berücksichtigung<sup>3</sup>. Zur Schaffung einer sicheren Umgebung gehören für uns klare und verlässliche Strukturen und verbindliche Aussagen. Die Josefsheim gGmbH hat die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Weisungsbefugnisse und Zusammenarbeit all der Personen festgelegt, die die Dienstleistungen unseres Unternehmens verantworten, entwickeln, erbringen und evaluieren. Die Josefsheim gGmbH befragt regelmäßig die Mitarbeitenden, leistungsberechtigten Personen, Angehörige und andere interessierte Gruppen, ob u. a. ihre Würde uneingeschränkt geachtet wird und nutzen die Ergebnisse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Maßnahmen. Im Rahmen der Anforderungen der Präventionsordnung entwickelte das Josefsheim dazu das Schaubild „Kultur der Achtsamkeit“ vom Erzbistum Köln<sup>4</sup> weiter und passten es entsprechend unserer Einrichtung an (s. Schaubild 1 auf der nächsten Seite).

---

<sup>3</sup> vgl. JG-Gruppe, 2022

<sup>4</sup> vgl. Erzbistum Köln A, o. J.

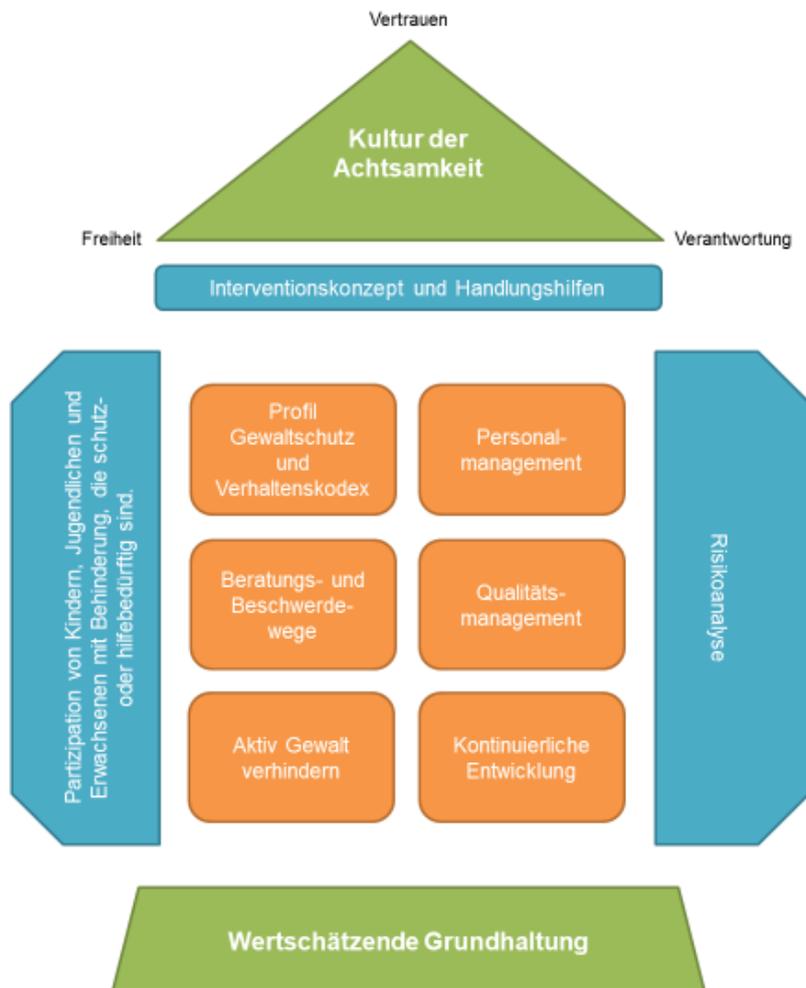


Schaubild 1: Kultur der Achtsamkeit in der Josefsheim gGmbH

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 jungen 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 des Leitbildes ist und als grundlegendes Menschenrecht gilt. Die Schwenktür der *Risikoanalyse* (siehe Punkt 4.1) ist die Grundlage des Schutzkonzeptes, 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 4 und 4.2.1; *Personalmanagement* – siehe Punkt 4.2; *Beratungs- und Beschwerdewege* – siehe Punkt 4.3; *Qualitätsmanagement* – siehe Punkt 4.4; *Aktiv Gewalt verhindern*

– siehe Punkt 4.6; *Kontinuierliche Verbesserung* – siehe Punkt 4.9) bilden die verschiedenen Faktoren, die das Schutzkonzept 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 4.8), der dem Mitarbeiter die notwendige Handlungssicherheit im Verdacht oder im konkreten Fall auf Gewalterfahrungen ermöglicht.

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 inklusive Schutzkonzept nur für den Kinder- und Jugendwohnbereich der Josefsheim gGmbH erstellt wurde. Die Bereiche, in denen in der Josefsheim gGmbH erwachsene Menschen leben, wohnen und arbeiten, benötigen aufgrund der besonderen rechtlichen Vorgaben, ein separates Gewaltschutzkonzept. Die Kindertagesstätte Sonnenschein nutzt in Teilen gleiche Bausteine, die jedoch aufgrund der unterschiedlichen Ergebnisse in der Auswertung der Risikoanalyse zu anderen Maßnahmen führen.

### **3. Theoretische Abhandlung - Präventiver und intervenierender Kinderschutz**

#### **3.1 Gesetzliche Grundlagen – Partizipation und inklusiver Kinderschutz**

Ausgehend von dem Wissen, dass die Anerkennung der Rechte von Kindern lange Zeit als unwichtig galt, weil sie häufig als unmündige, unfertige Wesen wahrgenommen wurden, veränderte sich das Verständnis von Kindheit und das Bild vom Kind über die Zeit. Verankert in der vor über 30 Jahren verabschiedeten UN-Kinderrechtskonvention haben Kinder bereits ab ihrer Geburt das Recht, Rechte zu haben. Diese sind gleich wichtig und eng mit einander verbunden.

Sie müssen sich diese nicht erst verdienen, sondern sie stehen ihnen durch ihr Kind sein zu – Kinder sind demzufolge Träger eigener Rechte. Demnach haben Kinder das Recht, als Person ernst genommen und respektiert zu werden. Dabei sind alle Kinder hinsichtlich ihrer Rechte gleich. Sie sind im Rahmen ihres Alters und Reife an Entscheidungen, die durch den Erwachsenen getroffen werden, einzubeziehen. In diesem Zusammenhang fungieren die Erwachsenen als Verantwortungsträger für die Umsetzung der Kinderrechte<sup>5</sup>. Durch geeignete Partizipations- und

---

<sup>5</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S. 10 f.

Beschwerdeverfahren soll das Bewusstsein der Kinder für die eigenen Rechte gestärkt werden und die Fähigkeit entwickelt werden, sich bei Kindeswohlgefährdenden Verhaltensweisen Hilfe zu holen<sup>6</sup>.

Damit die Rechte der Kinder gewahrt sind, braucht es einen gelingenden Kinderschutz. Dieser erfordert sowohl auf institutioneller als auch auf individueller Ebene eine umfassende Verantwortungsübernahme.

Es muss demnach zwischen § 47 SGB VIII, dem Schutz in Einrichtungen, und § 8a SGB VII, dem Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung, unterschieden werden:

- Nach § 8 a Abs. 4 SGB VIII werden Gefahrenlagen außerhalb der Einrichtung, die ein Kind oder Jugendlichen betreffen, dem Jugendamt gemeldet – Informationspflicht. Mit dem Zweck, den Schutzauftrag eines Kinder oder Jugendlichen zu erfüllen, wird im Bedarfsfall ein personenbezogener Schutzplan erstellt.
- Nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII werden Gefahrenpotentiale innerhalb einer Einrichtung an das Landesjugendamt gemeldet - Meldepflicht. Das Landesjugendamt mit seiner Aufsichtsfunktion begutachtet den Schutz aller Kinder und Jugendlichen. Ziel ist es, durch die Sicherstellung institutioneller Rahmenbedingungen die Gefahr abzuwehren. Eine klare Abgrenzung von Trägeraufgaben, Aufgaben von Leitung, Fachkräften sowie Fachberatungsrollen ist hierzu erforderlich.
- Zwischen beiden Paragraphen existiert eine gemeinsame Schnittmenge, sie umfasst die einrichtungsbezogenen Gefahrenlagen, die für ein bestimmtes Kind eine Gefahr darstellen<sup>7</sup>.

Die nachfolgenden rechtlichen Bestimmungen (s. Tab. 1<sup>8</sup>) und (Arbeits-)Papiere (s. Auflistung) geben einen guten Überblick und stellen zugleich den Rahmen für diese Konzeption dar:

Paragraph	Inhalt/ Auftrag
§ 1 BGB	Rechtsfähigkeit ab Geburt: Kinder sind Träger eigener Rechte
§ 1626 Abs. 2 BGB	Mitsprache von Kindern an allen sie betreffenden elterlichen Entscheidungen
§ 1631 Abs. 2 BGB	Recht auf gewaltfreie Erziehung
§ 1 Abs. 3 SGB VIII	Junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern und vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen

<sup>6</sup> Vgl. LWL & LVR, 2021, S. 12

<sup>7</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S. 6 ff.

<sup>8</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S. 11-14

§ 8 SGB VIII	Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sind ihrem Entwicklungsstand entsprechend an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen
§ 8 a SGB VIII	Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung: Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einschätzen, Einbezug der Erziehungsberechtigten/ des Kindes in die Gefährdungseinschätzung, hierbei Hinzuziehen von sog. „insoweit erfahrenen Fachkraft“ und Hinwirken auf die Inanspruchnahme von Hilfen, ggfs. Familienunterstützenden Diensten bis hin zur Inobhutnahme
§ 9 SGB VIII	Recht auf Gleichberechtigung junger Menschen
§ 14 SGB VIII	Junge Menschen und Erziehungsberechtigte sollen Angebote des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes gemacht werden
§ 22a Abs. 4	Kinder mit Behinderungen und Kinder ohne Behinderungen sollen gemeinsam gefördert werden. Die besonderen Bedürfnisse von Kindern mit Behinderungen und von Kindern, die von einer Behinderung bedroht sind, sind zu berücksichtigen.
§ 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII	Verankerung eines Konzeptes zum Schutz vor Gewalt sowie Sicherung der Rechte und des Wohls von Kindern in der Einrichtung (Verfahren zur Beteiligung, Beschwerde und Selbstvertretung, innerhalb und außerhalb der Einrichtung) als Voraussetzung
Landeskinderschutzgesetz NRW	Gesetz zum Schutz des Kindeswohls und zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen
Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)	Das KKG ist als Artikel 1 des BKiSchG verabschiedet worden und flankiert die Vorschriften nach § 8a / § 8b/ § 42 (Inobhutnahme) und § 79a des SGB VIII. Das Gesetz hilft auch bei der Umsetzung der § 1631 und § 1666 BGB
§ 37a SGB IX	Vorhalten von Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt, insbesondere bei Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Geeignete Maßnahmen sind insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die

	Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzeptes
--	--

Tab.1: Rechtlicher Überblick

- 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)
- Fachkonzept: „Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln“ (Stand 03.2022)
- JG Standard Umgang mit FEM, für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 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
- Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationaler Schutzkonzepte in betriebsurlaubspflichtigen Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene nach § 45 SGB VIII, LWL Landesjugendamt Westfalen, Münster/ Köln 2021
- Kinderschutz. Kindeswohlgefährdung. Informationen für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, Hochsauerlandkreis ,2023

### 3.2 Sexuelle Entwicklung und Bildung

Damit präventiver Kinderschutz gelebte Praxis wird, ist die sexuelle Bildung der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen essenziell. Es handelt sich dabei um einen Bestandteil der pädagogischen Arbeit, der als fortlaufender Prozess über die gesamte Entwicklungspanne andauert und in enger Einbindung mit den Sorgeberechtigten erfolgen sollte.

Sexualität schließt dabei nicht ausschließlich sexuelle Handlungen ein, sondern bezieht sich auf die Gesamtheit der körperlichen, emotionalen und sozialen Eigenschaften, die mit den Bedürfnissen und Intimität und körperlicher Nähe in Verbindung stehen. Demnach finden sich darin Aspekte wie Zuneigung, Vertrauen und Kommunikation wieder. Demzufolge ist es wichtig, den Umgang mit ihrer eigenen kindlichen Sexualität zu fördern. So können im Kontext von Kindern auch Freundschaften

als ein Teil von Sexualität betrachtet werden. Sie legen die Grundlage für emotionale Bindungen und soziale Interaktionen, die in der späteren Entwicklung auch sexuelle Komponenten aufweisen können. Ebenso sind Rollenspiele und Körpererkundungsspiele ein Teil der psychosexuellen Entwicklung. Die sexuelle Sozialisation bezieht sich auf Erfahrungen und Erlebnisse zur körperlichen Entwicklung, zur Wirksamkeit (Erfüllen von Wünschen und Bedürfnissen), stabile Beziehungen sowie die Wahrnehmung zur Geschlechtlichkeit. Demzufolge unterscheidet sich die kindliche Sexualität, die u.a. eher spontan, neugierig, spielerisch, unbefangen, schamfrei und egozentrisch ist, von der Sexualität der Erwachsenen. Sie ist hingegen eher zielgerichtet, auf Erregung, Befriedigung, körperliche Vereinigung, evtl. Fortpflanzung sowie beziehungsorientiert und durch gesellschaftliche/ religiöse und moralische Normen und Regeln befangener. Je älter die Kinder werden, bis hin zu einem jungen Erwachsenen, umso mehr lassen sich Handlungsweise erkennen, die sich mit den Erfahrungswelten von Erwachsenen decken oder ähneln. Nachfolgend tabellarisch (s. Tab 2.; ff. Seiten) dargestellt sind die einzelnen Entwicklungsschritte bzw. -stufen, anhand derer beurteilt werden kann, wo die Grenze zwischen körperlichen/sexuellen Aktivitäten und körperlich/sexuellen Grenzverletzungen oder Übergriffen unter Kindern sowie Jugendlichen und jungen erwachsenen Menschen mit Behinderungen verläuft. Eine Beurteilung bzw. Abgrenzung ist unverzichtbar, weil sie einen Einfluss auf das pädagogische Handeln nimmt. Die Tabelle ermöglicht eine grobe Orientierung. Es erfordert darüber hinaus eine tiefgehende Auseinandersetzung mit dem Themenkomplexen der geschlechtlichen Identität, sexuellen Vielfalt und Einflussfaktoren sowie eine behinderungsbedingte Verschiebung von sexuellen Bedürfnissen. So können Entwicklungsphase z.B. deutlich verlängert sein oder viel später oder früher einsetzen<sup>9</sup>.

1. Lebensjahr	Säuglinge kommen mit einem essentiellen Bedürfnis nach Zärtlichkeit und Körperkontakt auf die Welt. Berührung ist Nahrung: Tragen, Halten, Streicheln, Massieren, Wiegen und Nahrungsaufnahme ist mit Körperkontakt verbunden. Babys entdecken die Welt um sich herum mit allen Sinnen. Genitales Lustempfinden entsteht bei Berührungen durch Andere (z.B. Pflege) und durch zufällige eigene Berührungen. Bereits in diesem Alter sind Babys schon in der Lage, Signale zu senden, wenn ihnen Körperkontakt zu viel wird oder wenn sie nicht mehr kommunizieren wollen. Das Erleben bei anderen Freude auslösen, sinnlich und anregend zu wirken, trägt zu einem positiven Selbst- und Körpergefühl bei. Gelernt wird die Fähigkeit, körperliche und seelische Nähe
---------------	---

<sup>9</sup> Vgl. LWL & LVR, 2024, S. 20-25

	<p>genießen zu können; Urvertrauen, Selbstvertrauen entsteht. Ende des ersten Lebensjahres: Kinder können sich selbständig auf andere Personen zubewegen und wieder weggehen: Beginn des aktiven Erlernens der Nähe-Distanz-Regulation.</p>
2. Lebensjahr	<p>Körperentdeckung durch Berühren und Anschauen der eigenen Genitalien. Die Selbststimulation hat mehrere Funktionen: Zum einen Informationsaufnahme und – organisation über den Körper, zum anderen Auslösen von Lustgefühlen (positive Erregung) und Selbstberuhigung. Auch entsteht ein Interesse an den Genitalien der Sorgeberechtigten, ebenso die Zeigelust: Die eigenen Genitalien werden stolz präsentiert. Beginnende Beherrschung des Schließmuskels erfolgt: Damit ist Für-sich-behalten und ebenso Loslassen möglich. Das erzeugt Stolz und Freude an der damit verbundenden Macht: Es entwickelt sich ein erstes Bewusstsein für Körperausscheidungen und die dazugehörigen Körperteile. Erste Begriffe werden dafür geprägt. Kinder nehmen besonders auf, welche Atmosphäre Körperausscheidungen umgibt, wie darüber gesprochen wird, wie sie bewertet werden und integrieren dies in ihr eigenes Körperbild. Entwicklung der gesellschaftlichen Identität vollzieht sich: „Ich bin ein Mädchen.“ – „Ich bin ein Junge“. Typisches Rollenverhalten wird beobachtet und schon imitiert. An Vorbildern orientiertes rollenspezifisches Verhalten wird gezeigt. Die Kinder haben sich ihre soziale Geschlechterrolle angeeignet, sie erproben sie in ersten Rollenspielen.</p>
3. Lebensjahr	<p>„Nein, das will ich nicht!“ Kinder erkennen sich als eigenständige Persönlichkeiten und erproben ihre Unabhängigkeit vom Willen der Erwachsenen. Die Unterscheidung Ich/ Nicht-Ich wird erlernt. Dies ist die Voraussetzung für die Entwicklung von Scham. Ebenso erfolgt ein Abstecken der ersten eigenen „Hoheitsgrenzen“.</p>
4. Lebensjahr	<p>Dreijährige wollen die Welt verstehen. Es entwickelt sich ein Interesse an Zeugung, Geburt, Sexualität, ebenso sind sie an der Körperlichkeit anderer Kinder (Ausziehen, Vergleichen, gemeinsam zur Toilette gehen) interessiert. Entwicklung von Körperscham wird möglich. Zeitweise tendieren Kinder deshalb deutlich weniger dazu, sich zu entblößen.</p>

	<p>Abschied von den Windeln bringt die Erfahrung mit sich, dass das Kind selbst über seinen Körper bestimmen kann. Es ist ein wichtiger Reifeschritt. Kinder entdecken Lustgefühle beim berühren der eigenen Geschlechtsorgane. Selbststimulation führt manchmal zu erhöhter Aufmerksamkeit/ Problemen mit der Umgebung.</p> <p>Erlernen sozialer Regeln beginnt: Kinder haben jetzt häufiger Kontakt zu großen Gruppen (Kita) und lernen dort, wie sie sich verhalten „sollen“ (soziale Regeln). Im Zuge erster ernsthafter Freundschaften erwerben Kinder soziale Kompetenzen und lernen den Umgang mit Konflikten und Gefühlen.</p> <p>„Mama (Papa), ich werde dich heiraten!“. Starke Gefühle für den gegengeschlechtlichen Elternteil sind mitunter auch mit Ablehnung und Eifersucht für den gleichgeschlechtlichen Elternteil verbunden.</p>
5. Lebensjahr	<p>Kinder sind selbstständiger, unabhängiger und differenzieren mehr, wann und wie sie Nähe zeigen wollen. Rollenspiele sind jetzt wichtig für alle Lebensbereiche: Vater-Mutter-Kind, Einkaufen, Autofahren usw. In „Vater-Mutter-Kind-Spielen“ werden rollen und Familienbeziehungen erprobt. Oft wird sehr klischeehaft männliches und weibliches Verhalten gespielt.</p> <p>Körpererkundungsspiele in der selbstgebauten Bude oder Kuschelecke sind typisch in diesem Alter und gelten für Kinder als eine von vielen Varianten des Rollenspiels.</p>
6. Lebensjahr	<p>Im provozierendem Gebrauch von Wörtern aus der Fäkalsprache zeigen sich Überlegenheitsgefühle und Kinder testen, ob und wie sich Erwachsene herausfordern lassen. „Mädchen/Jungen sind doof!“ Kinder entwickeln ihre geschlechtliche Identität in Konzentration auf das eigene und in Abgrenzung vom anderen Geschlecht. Innerhalb der eigenen Gruppe entsteht oft ein gewisser Druck, sich rollenkonform zu verhalten. Kinder wollen die Welt erklärt haben. Sie nehmen in ihrer Umwelt, über Medien etc. vielfältige Informationen zu Sexualität auf, die zunehmend nicht immer altersgemäß sind. Kinder verbinden Freundschaften und jemanden zu mögen häufig mit „verliebtsein“. So erklären sie häufig, in Sorgeberechtigte, Lehrer oder ihr Kaninchen verliebt zu sein.</p>

Tab. 2: Zusammenfassung Entwicklungsstufen

### 3.3 „Gewalt hat viele Gesichter“

#### 3.3.1 Definition Gewalt

Weder in der Umgangssprache noch in der Wissenschaft ist Gewalt ein eindeutig sowie einheitlich definierter Begriff.

Laut juristischer Definition ist Gewalt 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.<sup>10</sup>

Fußend auf dieser Definition und in Ergänzung zu der im Schaubild vorgenommenen Darstellung der unterschiedlichen Formen von Gewalt, wird anschaulich deutlich:

#### Gewalt hat viele Gesichter!



Schaubild 3: Formen der Gewalt<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Bundesgerichtshof 1995, [https://www.gko.uni-leipzig.de/fileadmin/user\\_upload/historisches\\_seminar/12iberoamerikanischeg/Dateien/Gewaltbegriffe.pdf](https://www.gko.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/historisches_seminar/12iberoamerikanischeg/Dateien/Gewaltbegriffe.pdf)

<sup>11</sup> Grafik: Eigene Darstellung anhand der Informationen von: <https://www.pflege-gewalt.de/wissen/gewaltformen/> (im Internet abrufbar)

Während vorausgegangen die verschiedenen Gewaltformen aufgeführt sind und eine einheitliche Definition nicht vorhanden ist, so ist doch folgende Grundübereinstimmung bei jeglicher Form von Gewalt erkennbar:

- unter Gewalt wird eine Handlung oder eine Struktur verstanden, die zu einer psychischen oder physischen Schädigung (Verletzung bis hin zur Zerstörung) führt. Von Gewalt wird auch gesprochen, wenn eine Schädigung nur angedroht wird.
- die Schädigung sowohl Personen als auch (indirekt) Sachen betreffen kann.
- ein Ungleichgewicht der Kräfte vorliegt. Wer Gewalt ausübt, hat die Macht oder will die eigene Macht beweisen oder bekommen.
- sie die Einschränkung der persönlichen Freiheit betreffen kann.

Dabei tragen verschiedene Faktoren und deren Zusammenspiel zu gewalttätigem Verhalten bei. Die Ursachen von Gewalt sind multikomplex und nicht eindeutig zu erklären. Erziehungs- und Sozialisationsdefizite sowie gesellschaftliche, insbesondere wirtschaftliche und soziale Veränderungen, werden ursächlich als Erklärung genannt. Dabei müssen immer mehrere Faktoren wie z.B. Erfahrung familiärer Gewalt, soziale Benachteiligung der Familie, allgemeine Entwicklungsprobleme, Orientierungslosigkeit in der Sozialisation, intensive Mediennutzung zusammenkommen, damit ein Mensch gewaltbereit wird. Ebenfalls einen Einfluss nehmen können z.B. allgemeine Entwicklungsprobleme wie Entwicklungsverzögerungen, Teilleistungsstörungen, mangelnde emotionale Entwicklung, misslungene Identitätssuche, schulische Misserfolge, negative Gruppenerlebnisse sowie unzureichende Frustrationstoleranz<sup>12</sup>.

### 3.3.2 Formen der Kindeswohlgefährdung

Gewalt, die an Kindern und Jugendlichen ausgeübt wird, ist Kindeswohlgefährdend. Hierzu ist es zunächst wichtig zu wissen, was mit dem Kindeswohl gemeint ist. Es bedeutet, dass die Bedürfnisse, Rechte und Interessen eines Kindes und Jugendlichen gewährleistet sind. Hierzu müssen sie die für ihr leibliches und seelisches Wohl erforderliche Versorgung und Erziehung erhalten. Darüber hinaus benötigen sie Anregungen für ihr Denken und Lernen und die Förderung ihrer Fähigkeiten, die sie zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten heranwachsen lässt.

---

<sup>12</sup> Heinrich-Haus gGmbH (Version 2.0), S. 7

Häufig ist bereits durch die äußere Erscheinung oder Verhaltensweisen erkennbar, ob eine entsprechende Versorgung im ausreichenden Maß stattfindet<sup>13</sup>.

Damit Fachkräfte auf Gefährdungen reagieren können ist es bedeutsam, möglichst differenziert auf kritische Situationen zu schauen und diese auf ggf. Kindeswohlgefährdende Ereignisse zu analysieren und zu reagieren. Dabei ist es nicht leicht, zwischen Grenzverletzungen und Übergriffen angemessen zu unterscheiden (s. hierzu auch die Entwicklungstabelle). Eine Kindeswohlgefährdung liegt vor bei<sup>1415</sup>:

1. Körperlichen und seelische Misshandlungen:

Körperliche Misshandlung umfasst Tätigkeiten wie Prügeln, Verbrühen, Unterkühlen, Würgen, etc..

Zu den seelischen Misshandlungen zählen hingegen Terrorisieren (wie z.B. ständige Drohungen des Verlassens), feindselige Ablehnung (wie z.B. alltägliches Beschimpfen, Erniedrigen, Herabwürdigen der Fähigkeiten oder Wünsche), Isolation (durch z.B. Entzug des Zugangs zu sozialen Kontakten, Einsperren), Verweigerung emotionaler Zuwendung oder Aufmerksamkeit (z.B. Liebesentzug, Sündenbockrolle), Ausnutzen der Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene für die Bedürfnisse einer erwachsenen Person sowie die Überforderung durch angemessene Erwartungen.

2. Sexualisierter Gewalt:

Sexualisierte Gewalt meint Handlungen, die mittels sexueller Übergriffe ihren Ausdruck finden. Hierzu zählen Belästigungen, Masturbation, Verkehr (oral, anal, genital), sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, sexuelle Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen in pornografische Aktivitäten und Prostitution.

3. Vernachlässigung:

Vernachlässigung kann körperlich erfolgen, indem die Pflege ungenügend ist, Kleidung nicht angemessen zur Verfügung steht, die Ernährung einen Mangel aufweist und die gesundheitliche Fürsorge unzureichend ist. Eine kognitive und erzieherische Vernachlässigung entsteht bei zu wenig Anregung der motorischen/ geistigen/ emotionalen und sozialen Fähigkeiten. Zudem kann die Vernachlässigung des Schutzes vor Gefahren

---

<sup>13</sup> Vgl. Hochsauerlandkreis, 2023, S.2

<sup>14</sup> Vgl. LWL & LVR, 2024, S. 43 f.

<sup>15</sup> Vgl. Hochsauerlandkreis, 2023, S.3

dazu führen, dass eine unzureichende Beaufsichtigung/ Zuwendung erfolgt. Letzteres umfasst die emotionale Vernachlässigung, die ein nicht hinreichendes oder ständig abwechselndes Beziehungsangebot meint.

In diesem Zusammenhang wird unterschieden zwischen grenzverletzenden und übergriffigen Verhaltensweisen. Diese können sowohl durch einen Erwachsenen als auch durch ein Kind oder Jugendlichen erfolgen.

Grenzverletzungen sind meist ein einmaliges oder gelegentlich unangemessenes Verhalten, welches sowohl unbeabsichtigt als auch beabsichtigt erfolgen kann. Im pädagogischen Alltag kann es zu Grenzverletzungen kommen, weil unzureichendes Fachwissen vorhanden ist, oder Stresssituationen oder persönliche Unzulänglichkeiten wie z.B. Unachtsamkeit und mangelndes Reflexionsfähigkeit vorliegen. Dabei ist es wichtig hervorzuheben, dass die Unangemessenheit die sich aus dem Verhalten ergibt, neben den objektiven Kriterien, immer vom Erleben der betroffenen Person abhängt. Sofern es sich dabei um eine beabsichtigte Grenzverletzung handelt, so ist es ein sehr schmaler Grat bis zu einem Übergriff<sup>16</sup>. Bei Übergriffen handelt es sich um seelische, körperliche und sexualisierte Handlungen die nicht zufällig geschehen. Sie kennzeichnen eine ungenügende Achtung der minderjährigen Person gegenüber eines grundlegenden fachlichen Mangels oder eine Vorbereitungsstrategie in Form einer gezielten Desensibilisierung, um einen Machtmissbrauch vorzunehmen. Hierbei handelt es sich um ein bewusstes Hinwegsetzen über die Grundsätze der Einrichtung und deren fachlichen Standards<sup>17</sup>. Handelt es sich dabei um Übergriffe mit sexualisierter Gewalt, so ist wichtig, Wissen über die wirkungsvollen Strategien von Täter\*innen zu haben, um frühzeitig reagieren zu können. Nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII ist bei Übergriffen und Grenzverletzungen eine Meldung an die zuständigen Jugendämtern zu erfolgen.

Bei grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten, was von Minderjährigen ausgeht, entsteht häufig ein Machtgefälle. Diese entsteht z.B. durch Alters-, Geschlechts- und Intelligenzunterschiede, Behinderungen und andere Identitätsmerkmale sowie einen unterschiedlichen Status in der Wohngruppe oder in der Familie.<sup>18</sup> Es handelt sich dabei um eine unfreiwillig geduldete Handlung oder Teilnahme eines der Kinder oder Jugendlichen. Die Ursachen können sehr unterschiedlich sein wie u.a. traditionelle Rollenbilder. Im Kontext sexueller Grenzverletzungen und Übergriffen bei Kindern gibt es im Vergleich zu denen durch Erwachsene einen wesentlichen Unterschied. Sie

---

<sup>16</sup> vgl. Der Paritätische Gesamtverband, 2015, S. 4 ff. In: LWL & LVR 2024, S. 44

<sup>17</sup> vgl. Lattschar, 2024, S. 26

<sup>18</sup> vgl. Freund, 2014, o. S. (im Internet abrufbar)

handeln niemals sexuell motiviert. Hier werden Handlungen häufig im Eifer des Spieles nicht wahrgenommen und überschritten<sup>19</sup>. Mit zunehmendem Alter kommt es zu einer Angleichung und damit auch zu einer Strafmündigkeit nach dem Kinder- und Jugendstrafrecht.

### 3.4 Prävention

Prävention meint sowohl eine präventive Haltung als auch präventive organisatorische Strukturen und konzeptionelle Maßnahmen, die vorbeugend, begleitend und nachsorgend ergriffen werden, um Gewalt zu verhindern. Sie richtet sich hierbei nicht nur an die Betroffenen und die Verantwortlichen der Einrichtungen, sondern auch an die Beschuldigten bzw. Täter<sup>20</sup>. Die Prävention enthält einen politischen Auftrag, in dem gesellschaftliche Bedingungen und Strukturen angepasst wie auch individuelles Verhalten verändert werden müssen.

Auf institutionelle Ebene ist Prävention ein wichtiges Qualitätsmerkmal. Es bedarf einer allumfassenden Strategie – ein Gesamtkonzept –, bei welcher die strukturellen Gegebenheiten der jeweiligen Einrichtung einbezogen werden, um so eine Wirkungsweise auf allen Ebenen zu entfalten. Hierzu steht der Träger nach § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII in der Verantwortung<sup>21</sup>.

Folgende Ziele verfolgt die Prävention hinsichtlich (sexualisierter) Gewalt:

- Langfristige Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt,
- Reflektion und Überprüfung der eigenen Haltung durch die Mitarbeitenden,
- Vorleben der Mitarbeitenden eines bewussten und reflektierten Umgangs von Eigenständigkeit, Eigenwilligkeit, Selbstwirksamkeit und Verlässlichkeit.

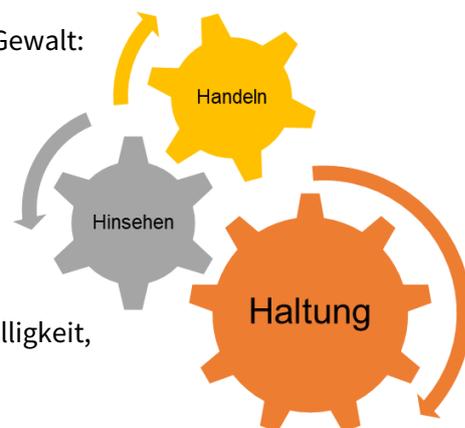


Schaubild 2: Die drei Bereiche der Prävention

Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist eine bedeutende multimodale Aufgabe pädagogischen Handelns und damit nicht eindimensional zu sehen. Eine gute Präventionsarbeit muss auf verschiedenen Ebenen stattfinden (s. Schaubild 2), um nachhaltig wirksam zu sein: Die drei Bereiche „Haltung“, „Hinsehen“ und „Handeln“ beeinflussen sich dabei gegenseitig<sup>1</sup>.

<sup>19</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S. 46 f.

<sup>20</sup> Vgl. JG-Gruppe, 2022

<sup>21</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S. 29 f.

Prävention heißt damit auch ein Klima zu schaffen, indem offen über Grenzverletzungen und Gewalt und insbesondere Gewalt in ihrer sexualisierten Form gesprochen werden kann. Dies kann als Grundlage aller Präventionsmaßnahmen gesehen, denn jegliche Maßnahmen können nicht wirken, wenn nicht über das Thema Gewalt gesprochen wird<sup>22</sup>.

Prävention beinhaltet sowohl die universelle, selektive als auch die indizierte Prävention, welche in den nachfolgenden Textabschnitten nähere Erläuterung finden.

#### *Universelle Prävention*

Der Begriff universelle Prävention umfasst alle Maßnahmen, die (sexualisierter) Gewalt vorbeugen. Beispiele hierzu: Aufklärung und Fortbildungsangebote für Verantwortungsträger und Mitarbeitende 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 den 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 soll sie dazu dienen, dass eine Wiederholung von Gewalt verhindert wird. Ferner werden auf Wunsch hin auch therapeutische Hilfen für die Täterin/den Täter vermittelt.

Bei allen Präventionsformen erweist sich ein gutes Zusammenwirken mit Kooperationspartnern im Netzwerk als ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg indem sich die Angebote verzahnen und sich so eine Präventionskette entwickelt. Hierzu ist es erforderlich, die Schnittstellen zu definieren,

---

<sup>22</sup> JG-Gruppe, 2023

Hilfsangebote zu strukturieren und Transparenz und Optimierung in den eigenen Verfahrensabläufen zu stärken.

### **3.5 Intervenierende Maßnahmen**

Komplementär zu den präventiven Angeboten verstehen sich geeignete Verfahrensabläufe und ggf. Dienstvereinbarungen zu Ereignissen, bei denen das Kindeswohl gefährdet ist. Diese sind ebenso wie Vereinbarung die nach § 8 a Abs. 4 SGB VIII zwischen dem örtlichen Jugendamt und dem Träger der Einrichtung bestehen, vorzuhalten. Damit ist der Träger einer Einrichtung in der Verpflichtung, die Eignung der Schutzmaßnahmen anhand von Ereignissen und Entwicklungen zu prüfen. Bei einer Gefährdung besteht nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII eine unverzügliche Meldepflicht an das zuständige Jugendamt. Diese Meldung beinhaltet eine genaue, chronologische und nachvollziehbare Dokumentation, die gleichzeitig für eine Informationspflicht gegenüber den (betroffenen) Familien wichtig ist.

Ein professioneller Umgang damit erfordert zudem ein verlässlich aufeinander abgestimmtes Handeln aller beteiligter Personen. Standards in denen die Verfahrensschritte geregelt sind, verhelfen zu der nötigen Handlungssicherheit, die es in derart schwierigen Gefahrensituationen benötigt<sup>23</sup>.

#### **3.5.1 Gefährdung durch Mitarbeitende**

Das tatsächliche Erkennen von Übergriffen ist nicht immer leicht, denn übergriffige Mitarbeitende sind häufig gut integriert und werden demnach als geschätzte Kollegen\*innen wahrgenommen. Bereits ein vager Verdacht ist eine schwierige Situation, denn niemand möchte einen geschätzten Kollegen\*in fälschlicherweise verdächtigen und dafür anschließend im Team verurteilt werden. Nicht nur Mitarbeitende auch Kinder können einen Verdacht melden.

In diesen Situationen ist es wichtig, die Ruhe zu bewahren und Fakten zu sammeln. Hierzu eignen sich Checklisten mit Reflexionsfragen mittels derer Fachkräfte ihren Empfindungen und Beobachtungen prüfen und dokumentieren können.

Ergänzend ist es hilfreich, kollegiale Beratung in Anspruch zu nehmen. Einen Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft liegt vor und kann sich als sinnvoll erweisen<sup>24</sup>.

Verhärtet sich der Verdacht, so liegt es in der Verantwortung des Trägers, geeignete Maßnahmen einzuleiten und die Vorgaben zu erfüllen. Die Verfahrensabläufe sollten dabei klar definieren wie z.B.

---

<sup>23</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S.48 ff.

<sup>24</sup> vgl. DKSB, S. 156 (im Internet abrufbar)

wird Datenschutz sichergestellt, welche Informationen sollen in der Meldung enthalten sein, wie wird ein Krisenstab einberufen. Es handelt sich hierbei für alle Personen um eine schwierige, emotional komplexe Situation, die ein besonnenes und zugleich zeitnahes Handeln erfordern. Von der Führungskraft ist ein hohes Maß an Professionalität gefragt. Es ist erforderlich, die allgemeine Fürsorgepflicht den übrigen Fachkräften gegenüber nachzukommen, ebenso die spezielle Fürsorgepflicht gegenüber der verdächtigen Person und den Schutzauftrag gegenüber den Kindern gerecht zu werden. Des Weiteren müssen ggf. die Sorgeberechtigten sachlich informiert werden und ggf. müssen arbeitsrechtliche Konsequenzen und weitere, durch das Landesjugendamt erteilte institutionelle Schutzmaßnahmen, veranlasst werden<sup>25</sup>.

### **3.5.2 Gefährdung unter Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen**

Kommt es unter Kindern zu Grenzverletzungen und Übergriffen, so ist dieser Vorfall ebenfalls mit viel Sorgsamkeit zu begegnen. Zusammenfassend lassen sich folgende fachliche Handlungsschritte bei jeglicher Form des Übergriffes nennen:

1. Zuwendung zum passiven/ betroffenen Kind zuteilwerden lassen
2. Zuwendung zum aktiven/ grenzverletzendem / übergriffigen Kind
3. Gespräche mit den unbeteiligten Kindern der Gruppe
4. Steuerung des Prozesses durch die Träger, Einrichtungsleitung, Gruppe
5. Einbeziehen der Sorgeberechtigten (des passiven und aktiven Kindes)<sup>26</sup>

Im Anschluss ist es unerlässlich, dass nach der Meldung des Übergriffs und den fachgerecht erfolgten Handlungsschritten, eine hinreichende und grundlegende Aufarbeitung der Geschehnisse auf allen Ebenen (Fachkräfte, betroffene Kind etc.) ermöglicht wird. Das Ziel ist die Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses für Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte und Fachkräfte in einer Einrichtung. Dabei ist es wichtig, alle Fragen offen anzunehmen und die unterschiedlichen Gefühle am Prozess Raum zu geben. Die Handlungssicherheit im Team schafft nach außen das so dringend benötigte Vertrauen. In diesem Zusammenhang ist eine transparente Kommunikation mit den nicht betroffenen Kindern, Jugendlichen und ggf. Sorgeberechtigten wichtig. Diese machen sich oft Sorgen, ob ein weiterer Vorfall möglich ist.

Ebenso bedeutsam ist die Rehabilitation bei einem unbestätigten Verdachtsfall. Gründe hierfür können entweder eine nachgewiesene falsche Verdächtigung ggf. bewusste Falschbeschuldigung oder keine eindeutige Aufklärung sein. Ziel eines Rehabilitationsprozesses ist eine offene,

---

<sup>25</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S.50 f.

<sup>26</sup> vgl. LWL & LVR, 2024, S.51-54

wertschätzende und vertrauensvolle Arbeitsgrundlage für die weitere Zusammenarbeit im Team zu schaffen. Ausführliche Informationen finden sich auf der Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt (weiter Informationen im Link: [Baustein 9: Rehabilitation - Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW](#)). Schutzkonzepte dienen damit nicht ausschließlich dem Schutz der Kinder und Jugendlichen, sondern wirken ebenso schützend für Mitarbeitende.

### **3.5.3 Gefährdung im häuslichen Kontext**

Liegt ein begründeter Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung im häuslichen Kontext vor, so liegt die Verantwortung im ersten Schritt bei der beobachtenden Fachkraft. Dieser Schritt erfordert das Erkennen von wichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung. Dabei ist die Intensität, Häufigkeit und Dauer einer Schädigung, die erwartbare Problemaakzeptanz der Eltern, familiäre Ressourcen und die Hilfeakzeptanz der Eltern zu betrachten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine klare Trennung von Information und Interpretation. Dieser Beobachtung durch die Fachkraft inbegriffen, ist eine Meldung an die Führungskraft.

Im zweiten Schritt sollte eine zeitnahe kollegiale Einschätzung im Team erfolgen. Idealerweise noch am selben Tag. Daraufhin empfiehlt sich eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzuzuziehen. Sie übernimmt nicht die Fallzuständigkeit, ist aber durch ihre Qualifikation und Berufserfahrung kompetent in der Fallberatung. Ebenso steht das Kreisjugendamt allen Fachkräften bei schwierigen Aufgaben zur Einschätzung der Gesamtsituation z.B. in Form einer anonymisierten Fallbearbeitung zur Verfügung.

Im nächsten Schritt ist eine Einbeziehung des Kindes oder des Jugendlichen und der Personensorgeberechtigten wichtig. In vielen Fällen können die Gefährdungen bereits gemeinsam abgewendet werden, indem auf adäquate Hilfen erfolgreich hingewirkt wurde. Hierzu werden alle wichtigen Anhaltspunkte und Erkenntnisse, schriftlich und nachvollziehbar, dokumentiert. Ein konkreter Handlungsbedarf, einschließlich der Form der Überprüfung, welcher sich aus der Gefahrensituation ggf. ergibt, ist im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung mit den Personensorgeberechtigten festzuhalten.

Nicht immer ist die erste Reaktion der Personensorgeberechtigten jedoch Einsicht und direkte Mitarbeit. Es bedarf an dieser Stelle den Mut, in einen Konflikt mit den Eltern zu gehen, wenn diese Probleme und Gefahren für ihre Kinder verharmlosen oder leugnen und Hilfen ablehnen. In manchen Fällen ist es sogar sinnvoll, die Kinder und Jugendlichen und die Sorgeberechtigten nicht einzubinden. Das ist immer dann der Fall, wenn eine verstärkte Gefährdung zu erwarten ist.

Kommt es bei den vorausgegangenen Schritten nicht zu einer Abwendung der Gefährdung, so erfolgt eine Meldung durch den Träger an das Kreisjugendamt. Bei akuter Gefahr ist das Jugendamt telefonisch zu den regulären Öffnungszeiten zu informieren oder außerhalb dieser über die Notrufnummer der Feuerwehrleitstelle „112“<sup>27</sup>.

## 4. Profil Gewaltschutz

*Augen auf! – Hinsehen und schützen* – unter diese Leitworte stellt das zuständige Erzbistum Paderborn seine Anstrengungen und Maßnahmen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Personen. Diese Leitworte verdeutlichen, dass bereits das verstärkte Hinsehen – also das Nicht-Wegschauen – einen aktiven Schutz vor (sexualisierter) Gewalt darstellen kann<sup>28</sup>.

Das in der Erarbeitung befindende Profil zum Gewaltschutz (siehe Anhang B) in der Josefsheim gGmbH mit seinen spezifischen Prozessen für die Zielgruppe Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene setzt an dieser Stelle an und erhebt Ziele und Maßnahmen zum Schutz in der Einrichtung. Hierbei handelt es sich um präventive und intervenierende Maßnahmen.

### 4.1 Risikoanalyse

Aufgrund der Ausführungsbestimmungen zu § 3 der PräVO und den aufsichtsrechtlichen Grundlagen organisationaler Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene nach § 45 SGB VIII<sup>29</sup> bildet die regelhaft durchzuführende Risikoanalyse ein bedeutsames Instrument für die Erstellung dieser Konzeption.

Sie legt offen, wo die Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen für Gewaltgeschehnisse im Kinder- und Jugendwohnbereich der Josefsheim gGmbH sind oder potentiell sein könnten. Jede Rückmeldung leistet dabei einen wertvollen Beitrag zum Schutz vor Gewalt jeglicher Art in der Einrichtung. Mit dem Ziel diese zu lindern oder im Idealfall abzuwenden, werden analog dazu wahrgenommene Schutzfaktoren und Ressourcen eruiert, die es zu erhalten und weiter auszubauen gilt.

---

<sup>27</sup> Vgl. Hochsauerlandkreis, 2023, S.4 ff.

<sup>28</sup> vgl. Erzbistum Paderborn A, 2019

<sup>29</sup> LWL & LVR, 2021, S. 6 ff.

*Erstellungs- und Umsetzungsphase:*

Um mit Hilfe der Risikoanalyse fundierte Ergebnisse zu erhalten, wurde in der Josefsheim gGmbH eine flächendeckend angelegte Befragung durchgeführt. Damit verschiedenen Perspektiven eingeholt werden konnten, wurden verschiedene Akteur\*innen und Adressat\*innen befragt. Hierzu zählten:

- die Kinder und Jugendlichen mit Behinderung,
- die Mitarbeitenden (u.a. Führungskräfte, Fachkräfte)

Angelehnt an den Fragen des Erzbistums und den aufgeführten Themen des Arbeitspapiers des Landesjugendamtes Westfalen, wurde der im Kinder- und Jugendbereich eingesetzte Fragebogen konzipiert. Dabei erfolgte die Erstellung der Risikoanalyse partizipativ, in Form einer Arbeitsgruppe, in der sich Menschen mit und ohne Behinderung trafen, um gemeinsam ein möglichst barrierefreies Vorgehen zu entwickeln, dass den Befragten den nötigen Schutz und Zugang zur Teilnahme an der Befragung ermöglicht.

Hierzu wurden u.a.:

- neutrale, fachlich geschulte Unterstützer eingesetzt, wenn das Kind oder der Jugendliche zusätzliche Erklärungen zum besseren Verständnis oder aus motorischer Sicht Hilfe beim Ausfüllen des Fragebogens benötigt
- Fragebögen und eine entsprechende Anweisung in Leichte Sprache zur Verfügung gestellt
- Ruhige Räume ausgewählt in denen im Einzelsetting der Fragebogen beantwortet werden konnte
- Fragebögen in einer elektronischen Version über 2Ask und in Print zur Verfügung gestellt
- Flächendeckend adressatengerecht über das Vorgehen, den Zeitpunkt und den Aspekt der Freiwilligkeit zur Teilnahme informiert

Zudem standen im Bedarfsfall im „Background“ während der Befragung zu jeder Zeit eine Kinderschutzbeauftragte für die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie Mitarbeitenden zur Verfügung.

Die Erhebungsphase dauerte von Ende Februar bis Mitte April und konnte mit folgendem Rücklauf abgeschlossen werden:

<b>Zielgruppe</b>	<b>Ausgegebene Fragebögen</b>	<b>Retour</b>	<b>Anteil Retour in %</b>
<b>Kinder und Jugendliche</b>	19	5	26,31
<b>Berufsfachschüler</b>	9	6	66,66
<b>Mitarbeitende (im pädagogischen Gruppendienst)</b>	20	6	30,00
<b>Führungskräfte und Sonderstellen übergreifend</b>	86	37	43,02
<b>Verwaltung übergreifend</b>	72	41	56,94

Tabelle 3: Fragebögen zur Risikoanalyse

*Erläuterung zum Rücklauf:*

Der geringe Rücklauf bei den Kindern und Jugendlichen lässt sich zurückführen auf die Komplexität der Behinderungsformen. Eine Teilnahme war auch mit einer Einzelassistenz, aufgrund sehr starker kognitiver Beeinträchtigungen, nicht immer möglich. Insgesamt zeigten sich alle Kinder und Jugendlichen, deren Teilnahme behinderungsbedingt möglich war, offen an der Befragung teilzunehmen.

*Auswertungsphase inkl. Ergebnisdarstellung:*

Alle Ergebnisse werden digital auf der Plattform 2Ask zusammengeführt und von dort aus ausgewertet. Eine erste nicht kennzahlenbasierte Ergebnisauswertung ist im Anhang A aufgeführt.

Die Ergebnisse der Führungskräfte und der Verwaltungsmitarbeitenden sowie der Mitarbeitenden im pädagogischen Tagesgeschäft des Kinder- und Jugendwohnbereiches werden aus datenschutzrechtlichen Gründen übergreifend dargestellt.

*Ausblick:*

Motiviert durch die Notwendigkeit einen sicheren Lebens- und Schutzort zu schaffen, in denen sich die Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sich ganzheitlich frei und sicher entfalten können, wird diese Analyse im regelmäßigen Turnus von mindestens alle fünf Jahre (Vorgabe vom Erzbistum) oder anlassbezogen fortgeschrieben.

Eine Fertigstellung und Verbreitung sowie die Möglichkeit zu schaffen, über die Ergebnisse in einen Dialog zu kommen, sind für das erste und zweite Quartal 2025 vorgesehen. Inbegriffen in dieses

Vorgehen ist eine kennzahlenbasierte Auswertung sowie die Ausarbeitung eines Maßnahmenplans, der im Anhang perspektivisch aufgeführt wird.

## **4.2 Personalführung**

Um den Schutz aller uns anvertrauter Menschen im Josefheim 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 legt die Josefsheim gGmbH großen Wert auf die Gewinnung von geeigneten Mitarbeitern, einen strukturierten Einarbeitungsprozess sowie die Mitarbeiterbegleitung und -entwicklung.

### **4.2.1 Verhaltenskodex**

Das Fundament einer nachhaltigen Gewaltschutzarbeit bildet im Kinder- und Jugendwohnbereich der Josefsheim gGmbH der Anspruch an einen respektvollen und grenzwahrenden Umgang miteinander. Analog dazu ist eine Implementierung präventiver Organisationsstrukturen auf Leitungs- und auf Mitarbeiterebene gegeben (s. nachfolgende Kapitel). Letzteres schafft den Schutzbefohlenen eine Möglichkeit der Beteiligung, Wissen über Rechte und die Möglichkeit zur Beschwerde. Zudem stärkt das pädagogische Konzept (s. Konzeption vom Kinder- und Jugendwohnbereich) unter Berücksichtigung der kindlichen Entwicklung, die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit und stärkt die eigene Handlungskompetenzen in Sachen (Gewalt-)schutz.

Demnach setzt Gewaltprävention vor dem Auftreten von Gewalt an und zielt darauf ab, dass gewaltförmige Einstellungen und Verhaltensweisen gar nicht erst im Kinder- und Jugendwohnbereich der Josefsheim gGmbH entstehen.

Die hierzu erforderliche Kultur der bedingungslosen Grenzachtung und des respektvollen Umgangs untereinander ist ein dynamischer Prozess der Selbstreflexion, Selbstfürsorge und Fachwissen erfordert<sup>30</sup>.

Nur durch ein achtsames, vertrauensvolles und (selbst-) reflektiertes Miteinander können neue Handlungsmuster oder Strukturen passgenau entwickelt oder angepasst werden, um anschließend schützend zu wirken. Dabei ist anzuerkennen, dass überall da, wo Menschen sich begegnen, zwischenmenschliche Fehler passieren. Im Kinder- und Jugendwohnbereich werden Fehler als eine

---

<sup>30</sup> LWL & LVR, 2024, S. 30

Chance für Entwicklung gesehen. Eine offene Fehlerkultur ist dafür unerlässlich. Hierzu ist es wichtig ein gutes Betriebsklima zu stärken, indem sich jeder Teamkollege wertgeschätzt und respektiert fühlt.

In Teamgesprächen und im Arbeitsalltag werden hierzu Räume geschaffen, die ein kritisches und konstruktives Reflektieren der eigenen und der gemeinsamen Arbeit ermöglicht. Im Rahmen einer guten kollegialen Zusammenarbeit achten die Mitarbeitenden aufeinander und weisen auf potentielle Gefahren hin. Gewalttrisiken dürfen dabei nicht vor Sorge vor möglichen Konsequenzen tabuisiert werden. Es ist unerlässlich, dass Gewaltvorkommnissen konsequent nachgegangen wird (siehe hierzu Kap. 5). In zu komplexen und schwierigen Situationen nutzt das Geschäftsfeld die Möglichkeit, sich extern durch z.B. Supervision beraten zu lassen.

Der in diesem vordefinierten Anspruch inbegriffene Wertekanon umfasst u.a. folgende Kriterien:

- eine fachlich angemessene Distanz im Kontakt mit den Kindern, Jugendlichen, den Angehörigen und Mitarbeitenden zu wahren
- das Recht auf Selbstbestimmung zu achten
- ein Verständnis für auslösende Emotionen zu entwickeln
- vor dem Betreten privater Räume anzuklopfen und auf Antwort warten
- verbale Aggressivität oder Entwertungen zu vermeiden
- Körperkontakt nur bei fachlicher Indikation
- bei Pflegetätigkeiten das Einverständnis der Leistungsnehmer:innen zu Art und Umfang der Pflege einzuholen
- grenzverletzende oder gewalttätige Umgangsweisen zwischen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht zu tolerieren

Diese Werte und Regeln werden gemeinsam erarbeitet und erfasst im Verhaltenskodex des Kinder- und Jugendwohnbereichs der Josefsheim gGmbH. Hierbei handelt es sich um eine prüfungsrelevante Anforderung des Landesjugendamts und um eine vom Erzbistum Paderborn unterzeichnete Vorgabe, der am 01. April 2011 verabschiedete Präventionsordnung, nach der jeder kirchliche Rechtsträger, wie die Josefsheim gGmbH, im Rahmen des Gewaltschutzkonzepts bzw. Schutzkonzepts dazu verpflichtet ist, einen Verhaltenskodex zu entwickeln. Im Schaubild 2 werden die Schwerpunkthemen des Verhaltenskodex dargestellt, nach denen die gemeinsam vereinbarten Verhaltensregeln thematisch strukturiert sind (siehe Schaubild 4 auf der nächsten Seite).

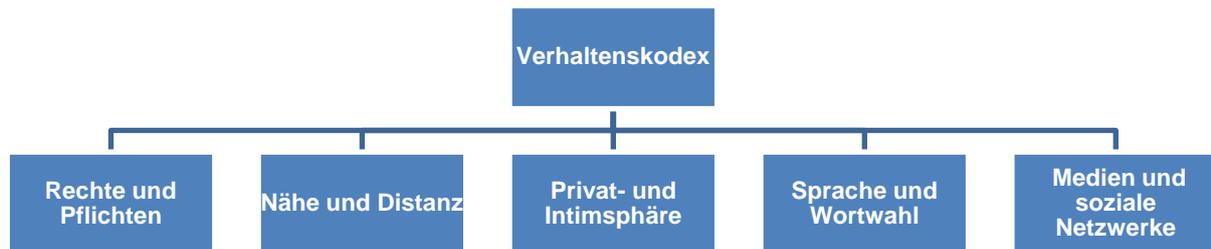


Schaubild 4: Verhaltenskodex<sup>31</sup>

Der Verhaltenskodex dient einer wirksamen Präventionsarbeit, wenn alle Mitarbeitenden, die punktuell oder intensiv Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen jungen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Den Mitarbeitenden 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.<sup>32</sup>

Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen (siehe Anhang A) werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitern anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten<sup>33,34</sup>. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist in der Josefsheim gGmbH eine verbindliche Voraussetzung für eine Ein-/Anstellung, Weiterbeschäftigung oder Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern 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*

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

<sup>31</sup> Bildquelle: Pictoselector

<sup>32</sup> vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 16

<sup>33</sup> vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 16

<sup>34</sup> Das entsprechende Unterschriftenblatt ist jeder gedruckten Fassung des Verhaltenskodex beigefügt und zusätzlich als Dokument im QM hinterlegt.

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 Mitarbeiter 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 Mitarbeitern zum Schutz. Sie bieten Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen und sollen vor falschem Verdacht schützen.

#### *Ausblick:*

Eine Überarbeitung des Verhaltenskodex ist auf Grundlage der in der Risikoanalyse ermittelten Bedarfe für das kommende Jahr 2025 geplant. Der Prozess beinhaltet vorab eine adressatengerechte Verbreitung der Ergebnisse und lädt anschließend zu einem gemeinsamen Austausch ein. Analog dazu werden Gruppen- bzw. Hausregeln gemeinsam erarbeitet.

### **4.2.2 Personalauswahl und persönliche Eignung**

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

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

Bewerber, die in die engere Auswahl genommen werden, müssen zunächst während einer mehrstündigen Hospitation in dem jeweiligen Arbeitsbereich mitarbeiten. Diese Probearbeit wird anhand eines kurzen Beurteilungsbogens bewertet und erst anschließend wird entschieden, ob es zu einer Einstellung kommen soll.

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.

In der Josefsheim gGmbH wird in der Regel unbefristet eingestellt. Daher wird ein besonderes Augenmerk auf die Einarbeitungsphase und die sechsmonatige Probezeit gelegt. Alle neuen Mitarbeiter bekommen neben einem Einarbeitungsplan, auf dem alle relevanten Einarbeitungsschritte skizziert sind (derzeit noch in Überarbeitung), einen festen Ansprechpartner 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):

- Personalmanagement
- Bewerbungsmanagement
- Einarbeitung neuer Mitarbeitenden

#### *Führungszeugnis und Verhaltenskodex*

Der Verhaltenskodex ersetzt die bisherige Selbstverpflichtungserklärung. Er wird allen Mitarbeitern (neuen und bereits beschäftigten) ausgehändigt und erklärt. Durch die Unterschrift des Mitarbeiters 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.

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 Mitarbeiter durch Unterschrift dokumentiert.

### **4.2.3 Personalführung (BEM, BGM, MEG, Fort- und Weiterbildung)**

#### *Mitarbeiterentwicklungsgespräche (MEG)*

Mit den Mitarbeitern 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 Mitarbeiter die Möglichkeit, über individuelle Über- oder Unterforderungssituationen zu berichten, Fortbildungsbedarfe zu benennen oder Vorschläge für einen besseren Umgang mit Grenz- oder Gefahrensituationen zu machen. Zu jedem Gespräch wird ein Protokoll angefertigt und anschließend von beiden Gesprächspartnern unterzeichnet. Die darin erarbeiteten individuellen beruflichen Ziele und Maßnahmen werden verbindlich geplant, sodass nicht nur Zeitwerte sondern auch erforderliche Zuständigkeiten klar definiert werden.

#### *Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM), Fort- und Weiterbildungen*

Das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die internen und externen Fort- und Weiterbildungsangebote bieten jedem Mitarbeitendem eine vielfältige Möglichkeit, sich unter anderem auch in den Bereichen Fremd- oder Eigenschutz zu qualifizieren. Die Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind dabei 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 Kindern und Jugendlichen. In diesem Zusammenhang ist die Teilnahme an den Präventionsschulungen zum Thema „(sexualisierte) Gewalt“ für alle Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendwohnbereich in einem vordefinierten Umfang verpflichtend, während individuelle Bedarfe eines Mitarbeitenden jederzeit in Rücksprache mit dem Vorgesetzten zusätzlich berücksichtigt werden.

Das nachfolgende Schaubild liefert hierzu einen Überblick, welche Qualifizierungsmaßnahmen verbindlich sind.

## SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN



IM MITTELPUNKT DER MENSCH

Schaubild 5: Qualifizierungsmaßnahmen

Die linke Säule im Schaubild umfasst das Thema der freiheitsentziehenden Maßnahmen – kurz 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 verpflichtend geschult wird. Unterteilt in drei Schulungsteile beinhaltet das Schulungskonzept folgende drei Schulungsteile:

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

Im ersten Schulungsteil setzen sich die Mitarbeitenden 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. 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, anhand von Praxisbeispielen die nötige Sicherheit im Umgang mit dem rechtlich und ethisch komplexen Thema zu erlangen. Der Umfang beläuft sich auf 3-4 Stunden je Schulungsteil und wird sowohl von internen Experten, wie

auch durch einen externen Referenten geschult. Diese Schulungsreihe ist für den Personenkreis der jungen Erwachsenen ab dem 18. Lebensjahr. Ein vergleichbares Konzept, beruhend auf den rechtlichen Vorgaben des Kinder- und Jugendhilferechts, ist zu erstellen.

Der mittleren Säule im Schaubild ist zu entnehmen, dass die Teilnahme an einer Erst- bzw. regelhaften Auffrischungsschulung zum Thema Gewaltschutz wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Gewaltschutzarbeit im Kinder- und Jugendwohnbereich darstellt. Hierzu stehen den Mitarbeitenden bereits seit 2016 ein Team aus Multiplikatoren als Schulungsreferenten sowie externen Referenten zur Verfügung, um sich zum Thema (sexualisierte) Gewalt weiterzubilden. Hierbei handelt es sich um verschiedene Anforderungen wie u.a. der Präventionsordnung der Erzbistümer oder dem JG Standard.

Das Schulungskonzept, welches ab 2025 primär auf das von der Caritas entwickelten und erprobten Blended-Learningformat umgestellt wird, vermittelt zunächst einmalig in Form einer Erstschulung, abhängig vom Tätigkeitsfeld und vom Stellenprofil, entsprechendes Grundlagenwissen zur Thematik. Das bedeutet, ein Teil findet online und der zweite Teil in Präsenz statt, wobei der Präsenzteil mindestens 50 % umfasst. Das Schulungsausmaß der Erstschulung ist weiterhin abhängig von der Tätigkeit des Mitarbeitenden bzw. des ehrenamtlich Tätigen. Während die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden gefasst, die im direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen stehen. Darüber hinaus ist die Schulungsgruppe „Basis & Basis Plus Schulungen“ implementiert worden. Zur Zielgruppe dieser Schulungsgruppe gehören all diejenigen Mitarbeitenden und ehrenamtlichen Tätigen, die nicht im direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen stehen, beispielsweise Mitarbeitende aus dem Geschäftsfeld Personalmanagement oder ehrenamtlich tätige Personen.

Anschließend werden alle Mitarbeitende jährlich zu einem frei wählbaren Thema vertiefend bzw. auffrischend verpflichtend geschult. Zu dem Wahlpflichtthemen zählen:

- Resilienz (z.B. Nähe und Distanz)
- Qualifizierter Umgang mit dem Thema Sexualität (z.B. sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen)
- Kultur der Achtsamkeit (z.B. Bausteine des Schutzkonzeptes, gewaltfreie Kommunikation)
- Krisenintervention und Konfliktmanagement (z.B. PART Teil 1-4)

- Soziale Medien (Respektvoller Umgang in den Medien)
- Projekte und Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Ausstellung „Echt mein Recht“, pädagogische Fachtage)
- Vertiefung der Grundlagen (z.B. Täter/-innen und ihre Strategien)
- Team- und Organisationsentwicklung (z.B. Teamkultur)

Dabei ist die Teilnahme an einer Auffrischungsschulung, ausgenommen bei den Führungskräften, nicht an eine Schulungsgruppe gebunden. Diese werden als Wahlpflicht-Schulungen angeboten. Zu jedem Wahlpflichtthema werden bedarfsorientiert spezifische Unterthemen benannt, zu denen fortlaufend oder einmalig Schulungen durch eigene Mitarbeitende mit entsprechender fachlicher Expertise oder externe Referenten angeboten werden.

Ein entsprechendes Schulungsangebot liegt zu Beginn eines neuen Kalenderhalbjahres vor. Zur Verfügung stehen inhaltlich unterschiedliche Auffrischungsschulungen, mit jeweils einem zeitlichen Umfang von 2-3 Stunden für die Schulungsgruppen Basis Plus Schulungen und Intensivschulung. Der Umfang für die Auffrischungsschulung „Intensivschulung für Leitung“ beträgt 6 Stunden. Die inhaltliche Gestaltung der Erst- und der Auffrischungsschulungen ist in den entsprechenden Schulungskonzepten einsehbar.

In diesem Zusammenhang ist ebenfalls die Implementierung einer Reflexionskultur zu nennen. Vor allem die Auffrischungsschulungen bieten regelmäßige Möglichkeiten zur Selbstreflexion der Mitarbeitenden. Auffrischungsangebote verfolgen das Ziel einer weiterführenden Sensibilisierung und kritischen Reflexion des eigenen Handelns. Darüber hinaus ist das Thema „Gewaltschutz und Umgang mit Gewaltsituationen“ zentraler Bestandteil innerhalb 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.

Zudem erhalten Mitarbeitende in der Rolle des internen Experten (u.a. Kinderschutzbeauftragte, PART-Trainer) spezifische Weiterbildungen/ Zusatzqualifikationen oder Schulungen, die sie dazu berechtigen, weiterhin intern als Multiplikator bzw. Referent zu agieren. An ihre Rolle geknüpft ist die Bereitschaft über den Pflichtteil hinaus, an entsprechenden Vertiefungsschulungen teilzunehmen, an Netzwerktreffen mitzuwirken oder vergleichbare Angebote zu nutzen, die ihnen in ihrer Rolle als Experte zu mehr Handlungssicherheit verhelfen.

## BEM

Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) steht der Eigenschutz der Mitarbeitenden 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 Präventionsfachkraft/ eines PART-Trainers.

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

Zugrundeliegende Prozesse (siehe Anhang C):

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

### **4.3 Beratungs- und Beschwerdewege**

Eine bedeutsame Grundlage für einen gelingenden Schutzauftrag ist die Stärkung der direkten und indirekten Beteiligungsrechte der Kinder und Jugendlichen. Diese lassen sich aus dem Kinder- und Jugendhilferecht (SGB VIII) und dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ableiten<sup>35</sup>. Demnach stehen adressatengerechte Verfahren im Rahmen des Beschwerdemanagement im Kinder- und Jugendwohnbereich der Josefsheim gGmbH den Schutzbefohlenen zur Verfügung. Doch auch Eltern, alle Mitarbeitende und andere Beteiligte können sich eines Beschwerdemanagement, wie es gemäß § 7 der Präventionsordnung alle internen und externe Beratungs- und Beschwerdewege gefordert wird, versichern.

Eine Beschwerde wird von Seiten der Einrichtungen als eine Chance zur Weiterentwicklung gesehen und daher auch umgehend und fachlich bearbeitet. Wichtig ist dabei u.a., dass Erwachsene Respekt gegenüber den Empfindungen der Kinder und Jugendlichen zeigen und eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit eine gelebte Praxis ist. In diesem Zusammenhang ist es bedeutsam, dass Mitarbeitende ihr Handeln reflektieren. Hierzu können folgende Fragen hilfreich sein:

- Was empfinde ich, wenn sich eine andere Person bei mir oder über mich beschwert?

---

<sup>35</sup> LWL & LVR, Köln 2021, S. 12

- Wie gehe ich mit einer Beschwerde professionell um, wenn sie mich persönlich betrifft?
- Welchen persönlichen Anteil habe ich ggf. an der Beschwerde?
- Welche Befürchtungen habe ich z.B. gegenüber meinem Vorgesetzten, wenn sich Kinder oder Eltern über mich beschweren?
- Wie kann ich mit der Beschwerde umgehen, ohne dass dabei die Beziehung leidet?
- Gehe ich in meinem Arbeitsalltag jeder Beschwerde sorgfältig nach, auch wenn ich unter Zeitdruck stehe oder wenn sie mir unangenehm ist?<sup>36</sup>

Mit dem Ziel, besonders Kindern und Jugendlichen die Erfahrung zuteilwerden zu lassen, sich ohne Angst beschweren zu können und bei Bedarf Hilfe zu erhalten, stehen die nachfolgenden Beschwerdewege- und Möglichkeiten zur Verfügung. Sie sind das Ergebnis eines langjährigen und weiter andauernden Entwicklungsprozesses, indem u.a. folgende Fragestellungen leitend sind:

- Wie bringen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene eine Beschwerde zum Ausdruck?
- Welche Anregungen kann es geben, damit die Beschwerdemöglichkeit als Chance gesehen wird?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es, mit denen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene als wirksam wahrnehmen, wenn sie sich beschweren?
- Woran erkenne ich als Mitarbeitender, dass die Kinder etwas belastet, sich aber nicht trauen darüber zu sprechen oder es ihnen kommunikativ schwerfällt?
- Wie werden Beschwerden aufgenommen, dokumentiert und bearbeitet?

Der daraus erwachsene Prozess *Beschwerde und Rückmeldung* (siehe Anhang C) regelt dabei den Ablauf einer eingehenden Beschwerde. Dieser ist im QM hinterlegt.

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 bekannt. Diese sind fortlaufend auf Barrierefreiheit zu prüfen. Hierzu wird auf die Verwendung von leichter Sprache großen Wert gelegt.

Eine Beschwerde kann durch prinzipiell jede Person eingehen. Bereits dem Aufnahmevertrag 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 mit nachfolgenden Angaben erstellt:

---

<sup>36</sup> LWL & LVR, 2024, S.17 ff.

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

Die relevanten Ergebnisse werden sodann in verständlicher Weise an die leistungsberechtigten Personen und Mitarbeitenden weitergegeben (z. B. über die Gremien). Zudem wird die Beschwerdestatistik einmal im Jahr der Abteilung Rehabilitation der Josefs-Gesellschaft gGmbH gemeldet.

Niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten sind im Kinder- und Jugendwohnbereich der Josefsheim gGmbH:

- Dienstbesprechungen
- Fallbesprechungen
- Supervision
- Elterngespräche
- Teilhabegespräche
- Elternveranstaltungen (viermal jährlich) und
- die monatliche Bewohnerbesprechung

Ausblick:

Die Kinderschutzbeauftragte entwickelt mit den Kindern und Jugendlichen einen Feedbackkasten, wo Wünsche, Lob und Kummer einen Platz finden. Ob anonym oder persönlich, weil ein direktes Ansprechen des Anliegens vielleicht Scham besetzt ist, beides ist möglich. Unterschrieben werden kann mit einer handschriftlichen Unterschrift oder per Fingerabdruck.

Zudem wird im Frühjahr 2025 ein Kinder- und Jugendsprecher gewählt. Dieser ist dann Ansprechpartner für die anderen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Zudem bietet die regelmäßig tagende wohngruppenübergreifenden Kinderkonferenz, die in Unterstützung des Kinder- und Jugendsprechers vorbereitet und moderiert wird, die Möglichkeit, um gemeinsam über Themen zu sprechen, die für die Teilnehmenden von Interesse sind. Sie bietet zugleich auch den nötigen Raum, um Sorgen, Unmut oder dergleichen zu platzieren.

#### **4.4 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. Eine Zusammenführung und Koordination über alle Geschäftsfelder erfolgt dabei weiterhin durch den Zuständigen QM Beauftragten der Josefsheim gGmbH.

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.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Arbeit am Gewaltschutz und der Prävention ist in der Josefsheim gGmbH das inklusive Schutzkonzept im Qualitätsmanagement verankert und hinterlegt. Regelmäßig im Abstand von drei Jahren wird überprüft (im Rahmen der Prozessbearbeitung), ob es einer Erweiterung und/oder Konkretisierung von Teilen des inklusiven Schutzkonzeptes bedarf. Dabei beachten die Josefsheim gGmbH die 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.<sup>37</sup>

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

---

<sup>37</sup> vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 22

(Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO). Darüber hinaus besitzen die Leitlinien des DCV in der jeweils aktuellsten Fassung Gültigkeit<sup>38</sup>.

## 4.5 Beauftragte und Gremien

### *Prozessverantwortlicher Mitarbeiter*

Die geschäftsfeldübergreifende Koordination des Gewaltschutzprozesses und dessen Ausdifferenzierung je Geschäftsfeld obliegt Frau Köpp (Stabstelle Rehabilitation und Teilhabe). In enger Zusammenarbeit mit den leistungsberechtigten Personen, den Mitarbeitenden, den Führungskräften und den externen Partnern und Behörden stimmt sie den Prozess wiederkehrend und anlassbezogen ab, um eine bestmögliche (Gewalt-)schutzarbeit in der Josefsheim gGmbH zu gewährleisten.

### *Kinderschutzbeauftragte/ Präventionskraft*

Eine zentrale Rolle in der Gewaltschutzarbeit nimmt die Funktion der Kinderschutzbeauftragten ein. Ihr Hilfe- und Schutzauftrag ist im § 8a des SGB VIII gesetzlich verankert. Es handelt sich bei den Kinderschutzbeauftragten um pädagogische Fachkräfte mit einer entsprechenden Zusatzqualifikation. Sie befähigt dazu:

- Hinweise auf Kinderwohlgefährdung zu erkennen
- Risiken für Kinder- und Jugendliche einzuschätzen
- Auf adäquate Hilfen in Rücksprache mit allen am Prozess beteiligten Personen hinzuwirken

Darüber hinaus multiplizieren sie ihr Wissen in die Teams des Kinder- und Jugendwohnbereiches und sind wichtige Berater\*innen bei der Erstellung und Weiterentwicklung dieses Schutzkonzeptes inklusive aller relevanter Prozesse, die dafür Sorge tragen, dass der Schutzauftrag verbindlich geregelt wird.

Im Kinder- und Jugendwohnbereich arbeiten derzeit zwei Mitarbeiterinnen mit dieser Zusatzqualifikation. Eine weitere Kinderschutzbeauftragte ist Mitarbeiterin in der Kindertagesstätte Sonnenschein. Kontaktdaten der Präventionskräfte finden Sie im Anhang. Die Nähe, die durch die

---

<sup>38</sup> JG-Gruppe 2022

Betreuungstätigkeit besteht, bringt Vor- wie Nachteile mit sich. Daher ist es in manchen Fällen hilfreich, eine neutrale Kinderschutzbeauftragte aus einem anderen Bereich hinzuziehen zu können.

### *Präventionskräfte*

Gemäß §12 der Präventionsordnung hat jeder kirchliche Rechtsträger ein oder mehrere geschulte Präventionskräfte vorzuweisen. Der Josefsheim gGmbH stehen insgesamt drei verfügbare Präventionskräfte zur Verfügung. Kontaktdaten der Präventionskräfte finden Sie im Anhang C. Die Ausbildung weiterer Präventionskräfte in 2025 ist in Planung.

Die Präventionskräfte wurden im Rahmen der verpflichtenden Schulungen nach §9 der Präventionsordnung allen Teilnehmenden vorgestellt. Zudem sind die Erstellung des Internet- / und Intranet Auftritts, mit allen Kontaktdaten und wichtigen Dokumenten sowie Cabitos und Bildschirmen, umgesetzt worden. Dies ermöglicht einen barrierearmen Zugang und Wissen über das Angebot für alle Mitarbeitenden, junge Erwachsene, Eltern und rechtlichen Betreuer.

Laut dem LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung der Josefs-Gesellschaft gGmbH von Dezember 2021 übernehmen die Präventionskräfte folgende Aufgaben:

- Sie sind Ansprechpartner für Mitarbeiter, 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 leistungsberechtigte Personen aus Sicht der Prävention von sexualisierter Gewalt
- sie haben Kenntnisse über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen, Informationsweitergabe über externe Beratungs- und Beschwerdestellen an die Mitarbeiter 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 Präventionskräfte an den regelmäßigen Schulungsangeboten des Erzbistums Paderborn teilnehmen. Ergänzend dazu fahren zwei Präventionskräfte gemeinsam mit der prozessverantwortlichen Person zum zweitägigen Austauschtreffen, an dem die Präventionsbeauftragten der Einrichtungen der Josefs-Gesellschaft teilnehmen. Ferner sind die Präventionskräfte in unterschiedlichen Netzwerken im Hochsauerlandkreis vertreten (z.B. Traumanetzwerk HSK).

Zudem nimmt die prozessverantwortliche Person einmal im Jahr an der AG Prävention der Josefs-Gesellschaft teil. Zudem ist eine Stellvertreterregelung 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 gGmbH wach zu halten
- 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 vier Mitarbeitende 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 leistungsberechtigte Personen vermeiden
- Zwangsmaßnahmen reduzieren
- Maßstäbe für angemessenes Handeln in Krisensituationen vermitteln
- Die Mitarbeiter befähigen, die leistungsberechtigte Person als Mensch zu sehen, die sich in einer Krise befindet
- Die Mitarbeiter befähigen, die leistungsberechtigten Personen professionell durch diese Krise zu begleiten
- Die Mitarbeiter befähigen, Interventionen anzuwenden, die sich am Grad der Gefährlichkeit der Situation orientieren:

Krisenkommunikation,

Selbst-, Ausweich- und Befreiungstechniken,  
Festhaltetechniken<sup>39</sup>.

Die PART-Trainer fungieren als Multiplikatoren. Sie haben den Auftrag, die Mitarbeiter 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. Unter Punkt 4.6.1 sind weitere Ausführungen zum PART-Konzept zu finden.

#### *BEM-Beauftragte/r*

Eine der Hauptaufgaben des Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Gleichzeitig sichert das BEM durch frühzeitige Intervention die individuellen Chancen, Erkrankungen und Ausfällen vorzubeugen. Im Rahmen dieser Prävention steht der/die BEM-Beauftragte den Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Mitarbeitenden können sich an 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 LbP erfahren haben. Je nach Situation können dann die Präventionskräfte/ PART-Trainer oder die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zur Unterstützung hinzugezogen werden.

#### *Fachstelle SeBe (**S**exualität und **B**ehinderung)*

Die 2023 im Geschäftsfeld der besonderen Wohnformen verankerte Fachstelle SeBe verfolgt das übergeordnete Ziel, leistungsberechtigten Personen auf ihrem Weg zu einer größtmöglichen sexuellen Selbstbestimmung individuell zu unterstützen.

Im Rahmen der Dienstleistungen werden drei Zielgruppen unterschieden. Bei der ersten Zielgruppe handelt es sich um Jugendliche (ab 14 Jahren), Erwachsene und ältere Menschen mit Behinderung oder Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind. Sie erhalten Dienstleistungen in Form von:

- Schulungsangeboten
- Einzelfallbegleitung
- Beratungen

---

<sup>39</sup> vgl. PART, Professionell handeln in Gewaltsituationen, W. Papenberg 2003

Die zweite Zielgruppe umfasst die Ebene der Mitarbeitenden, sowohl Einzelpersonen als auch Teams einschließlich der Führungskräfte. Mit dem Wissen um die Bedeutsamkeit einer selbstreflektierten, wissenschaftlich fundierten Haltung zur Thematik ist es ein Schwerpunkt der Fachstelle, nachfolgende Leistungen anzubieten:

- Fachberatungen
- Fortbildung für Mitarbeitende.

Analog dazu sind einrichtungszentrierte Leistungen wie die Etablierung einer sexualitätsfreundlichen Einrichtungskultur und die Mitwirkung an den Arbeitsgruppen einschließlich der Teilnahme an den Arbeitskreisen Gewaltschutz unerlässlicher Bestandteil des Portfolios.

Weitere Informationen können in der „Konzeption Fachstelle Sexualität und Behinderung (Fachstelle SeBe)“ von März 2023 entnommen werden. Zugleich stehen Informationen in Leichter Sprache zur Verfügung.

#### *Verantwortliche Person für Konzept- und Koordinationsarbeit*

In Zuarbeit und beratender Funktion für die prozessverantwortliche Person Gewaltschutz übernehmen die pro Geschäftsfeld benannten Mitarbeitenden 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. Im Kinder- und Jugendwohnbereich übernehmen diese Aufgabe die Kinderschutzbeauftragten. Das Ziel ist es, dass alle an dem Prozess mitwirkenden Akteure sich gut vernetzen und abstimmen, damit Gewaltschutz zu etwas wird, was gemeinsam über alle Bereiche gelebt wird. Ganz nach dem Motto: Gewaltschutz geht uns alle an!

#### *Gremien*

Wenn es darum geht, die Rechte von Menschen mit Behinderung zu achten und zu schützen, ist die UN-Behindertenrechtskonvention unser Maßstab. Der Kinder- und Jugendwohnbereich unterstützt die Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene dabei, gesellschaftlich und politisch aktiv zu werden. So werden Kontakte zu Entscheidungsträgern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft geknüpft und gepflegt. Als Einrichtung nimmt das Josefsheim Einfluss auf Entscheidungen und gestaltet den Wandel mit. Das Thema „Mitbestimmung“ steht bei uns im Fokus. So bezieht das der Kinder- und

Jugendwohnbereich die LbP, ihre Angehörigen und unsere Mitarbeitenden in die Entwicklung der Einrichtung und deren Angebote und Dienstleistungen aktiv mit ein.

Zudem sind Gremien auch Ansprechpartner hinsichtlich der Belange der LbP und Mitarbeitenden. 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.

- *Kinder- und Jugendsprecher (in Planung für 2025 – offen oder anonym)*
- MAV
- Schwerbehindertenvertretung

Die Gremien sind auch auf der Internetseite der Josefsheim gGmbH unter dem Punkt „Mitbestimmung“ zu finden. Die Angehörigen werden derzeit nicht vertreten, sie sprechen für sich selbst (Elternveranstaltungen, spontane Gespräche, Teilhabegespräche).

#### **4.6 Gewalt aktiv verhindern – Sexualpädagogische- und Präventionsangebote/-maßnahmen –**

Der Kinder- und Jugendwohnbereich der Josefsheim gGmbH bietet, nach § 10 der Präventionsordnung und Kap. 6 der arbeitsrechtlichen Grundlagen für organisationale Schutzkonzepte in Einrichtung für Kinder – und Jugendliche, verschiedenartige Präventionsangebote und -maßnahmen an. Diese richten sich sowohl an Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige, Sorgeberechtigte wie auch an die Kinder- und Jugendliche.

Dabei ist es zunächst unerlässlich, dass die Verantwortungsübernahme für den Schutzauftrag durch die Erwachsenen gewährleistet wird, indem das Bewusstsein gestärkt und Fachwissen vermittelt wird. Darauf aufbauend fußt die nachhaltige Implementierung von Präventionsangeboten die sich an die Kinder und Jugendlichen als Adressaten richten. Dabei ist es das übergeordnete Ziel, die Selbstkompetenz zu stärken und über ihre Rechte und Pflichten zu informieren.

Zur Erreichung des Schutzauftrags werden bereits folgende Präventionsangebote/-maßnahmen offeriert:

- das Gewaltschutzkonzept
- der Verhaltenskodex hinsichtlich eines wertschätzenden Umganges miteinander
- erweitertes Führungszeugnis vor Einstellung und alle fünf Jahre Neuvorlage
- das Vorhalten/die Vernetzung mit unterschiedlichen Beauftragten und Gremien

- offenes klar strukturiertes, transparentes Unternehmen (z. B. durch klare QM-Prozesse, Zielematrix, Organigramm, Stellenbeschreibungen)
- Kooperation mit externen Fachstellen (z.B. Opferschutzbeauftragter der Polizei, Frauenberatungsstelle, Gesundheitsamt)
- Leistungsportfolio der Fachstelle SeBe im Geschäftsfeld der besonderen Wohnformen (s. Seite 37 f)
- sexualpädagogische Angebote und Materialien (offene Sprechstunde „Mein Körper und ich“ – (Häufigkeit bedarfsorientiert; altersentsprechende Bilderbücher, Musikprojekt mit einem internen Kollegen aus dem Kinder- und Jugendwohnbereich, Puppen mit unterschiedlichen Geschlechtern, Körperspiele)
- Vorhalten von insgesamt drei Kinderschutzbeauftragten/ Präventionskraft für Kinder und Jugendliche
- Vorhalten von insgesamt drei Präventionskräften gegen (sexualisierte) Gewalt in der Behindertenhilfe
- Vorhalten von zwei PART-Trainer im Geschäftsfeld Wohnen – Leistungen können geschäftsfeldübergreifend eingeholt werden
- Vorhalten eines Ombudsmannes
- Einer präventionsbeauftragten Person im Rahmen der Josefs-Gesellschaft
- Eine prozessverantwortliche Person (die übergreifend vernetzt und koordiniert)
- QM-Prozesse (u.a. Gewaltschutz, Beschwerdemanagement, Teilhabemanagement)
- Netzwerkarbeit (Teilnahme am Traumanetzwerk HSK, Frauenberatungsstelle)
- verpflichtende Präventionsschulungen
- (Fach)Beratung durch Kinderschutzbeauftragte für Kinder und Jugendlichen sowie Mitarbeitende und Angehörige
- Angebot eines Betrieblichen Gesundheits-/Eingliederungsmanagement für Mitarbeiter
- Jährlich verpflichtende Auffrischungs- bzw. Vertiefungsschulungen
- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- (Team-)Supervision
- Anti-Korruptionsrichtlinie
- Mitarbeiterentwicklungsgespräche
- Konzeption - PART

- Chipsystem für die Zimmer verhindert, dass jemand das Zimmer betritt, ohne dass ihm von innen geöffnet wurde
- je nach Bedienungsmöglichkeit der leistungsberechtigten Personen gibt es unterschiedliche Notrufsysteme
- personelle Ausstattung mit Nachtwachen (Vorhaltung, dass 24 Stunden ein Ansprechpartner zur Verfügung steht)
- Im Intranet des Josefsheims eine Kachel für das Feld Gewaltschutz hinterlegt, auf der u. a. die Kontaktdaten und wichtigsten Dokumente auf schnellem Wege zu finden sind

In diesem Zusammenhang wird auf die präventiven Maßnahmen auf institutioneller Ebene verwiesen, die im Leitfaden der Josefs-Gesellschaft „Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln“ zu finden sind.

Ferner möchte das Josefsheim an dieser Stelle auf den Forschungsbericht “Gewaltstrukturen für Menschen mit Behinderungen - Bestandsaufnahme und Empfehlungen“ von November 2021 aufmerksam machen. Die empirische Studie wurde, beauftragt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 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.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2024

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

#### *Ausblick:*

Im weiteren Prozess, wird auf Grundlage der Ergebnisse der Risikoanalyse, die ermittelten Risiko- und Schutzfaktoren mit entsprechenden Maßnahmen beplant.

Hierzu zählen die unter dem Unterpunkt „Ausblick“ aufgeführten Vorhaben wie u.a.:

- Wahl des Kinder- und Jugendsprechers
- Feedbackkasten
- Konzept FEM für Kinder- und Jugendliche
- Verhaltenskodex überarbeiten
- Ausbau der sexualpädagogischen Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene
- Ausbau des Fortbildungsprogramms für Mitarbeitende zum Thema „Gewalt“,
- Schutzkonzept, in Leichter Sprache
- Verfahrensablauf – Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung - für Kinder und Jugendliche im Intranet unter der Kachel Gewaltschutz einbinden
- QM Dokumente erweitern (s. Anhang C)

Eine entsprechende Projektierung wird erstellt und der nächsten Überarbeitung dieser Konzeption beigefügt. Darin enthalten ist eine Übersicht über den Zeitplan, die Zuständigkeit, mitwirkende Personen, die Zielsetzung und Maßnahme. Die Grundlage hierzu bildet die Auswertung der Risikoanalyse und der daran geknüpften partizipativen Vorgehensweise zum Ausbau von Angeboten und Maßnahmen.

Auf zwei Konzepte, die obig unter den Präventionsmaßnahmen aufgeführt sind, wird nachfolgend näher eingehen.

#### 4.6.1 Konzeption „Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen“

Für jeden Menschen gehört die selbstbestimmte Lebensführung zu einem wichtigen Grundbedürfnis. Die Freiheit eines jeden ist daher ein hohes Gut und unbedingt schützenswert. Einige Menschen mit Behinderungen bedürfen zu ihrer Sicherheit und ihrem Schutz jedoch die Durchführung freiheitseinschränkender Maßnahmen. Hierunter fallen etwa das Hochziehen eines sichernden Bettgitters, das Schließen von Gurten am Rollstuhl oder am Stehtrainer. Die Mitarbeiter dürfen diese nicht ohne Beschluss anwenden, da alle diese Maßnahmen bereits als Einschränkung

der Freiheit gelten. Gesetzlich wird zunächst unterschieden, ob die Person einwilligungsfähig ist oder nicht. Unter Einwilligungsfähigkeit wird verstanden, dass die Person bezüglich der erforderlichen Maßnahme Einsicht zeigt und in der Lage ist, ein Urteil darüber zu fällen. Steht eine Person unter gesetzlicher Betreuung und wird sie als einwilligungsunfähig bezeichnet, so muss hingegen ein Antrag beim Amtsgericht gestellt werden, das nach Prüfung der Situation einen Beschluss ausstellt. Ohne Vorliegen eines solchen Beschlusses darf eine freiheitsentziehende Maßnahme ausschließlich in akuten Notfallsituationen angewandt werden. Stets wird durch die Josefsheim gGmbH als auch das Amtsgericht sensibel geprüft, ob die freiheitseinschränkende Maßnahmen wirklich erforderlich oder durch Alternativen abzuwenden sind. Der Beschluss des Amtsgerichtes ist zudem zeitlich befristet, sodass bei weiterem Erfordernis rechtzeitig ein Verlängerungsantrag zu stellen ist. Die Josefsheim gGmbH hat im November 2017 die Konzeption „Vermeidung von freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen im Josefsheim“ erstellt. Anlässlich der gesetzlichen Novellierung des §8a und §8b WTG NRW, fand eine unter Mitwirkung von Mitarbeitenden und Menschen mit Behinderung umfassende konzeptionelle Überarbeitung statt. Die Endfassung befindet sich seit Ende Oktober 2024 in unserem QM System und wird flächendeckend sowie adressatengerecht durch interne und externe Experten geschult.

#### 4.6.2 Konzeption PART

PART steht für „Professional Assault Response Training“ (Professionell handeln in Gewaltsituationen) und ist ein Deeskalationskonzept, welches bei der Verhaltensprävention auf Seiten der Mitarbeitenden ansetzt und den Schwerpunkt auf Selbstkontrolle, der Fähigkeit Risiken abzuwägen und auf verbale Kommunikation setzt. Im Vordergrund steht die Entwicklung einer Haltung gegenüber der leistungsberechtigten Person und nicht der Einsatz von einzelnen Techniken. Das erste Interesse gilt der körperlichen Unversehrtheit und der Würde sowohl der leistungsberechtigten Person als auch den Mitarbeitenden.

*„Würde und Sicherheit sind die Maßstäbe für mein Handeln.“<sup>41</sup>*

Das PART-Konzept bzw. die Trainerausbildung ermöglicht professionelles Handeln in Gewaltsituationen. Ausgebildete Trainer fungieren als Multiplikatoren in den Bereichen Prävention,

---

<sup>41</sup> vgl. PART, *Professionell handeln in Gewaltsituationen*, W. Papenberg, 2003

Deeskalation und Beratung. Somit stellen die PART-Trainer eine wichtige Schnittstelle zum Themenfeld „Prävention von sexualisierter Gewalt“ dar.

Weiterführende Informationen zu dem PART-Konzept sind im Intranet der Josefsheim gGmbH unter dem Punkt „Fort- und Weiterbildung“ zu finden.

#### 4.7 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 Schutzkonzept wird nach erfolgter interner und externer Freigabe auf der Internetseite der Josefsheim gGmbH hinterlegt. Damit ist es auch für außenstehende Personen zugänglich. Die Außendarstellung soll auch einen präventiven Charakter verfolgen, durch den potentielle Täter abgeschreckt werden sollen – das Josefsheim schaut als Institution genau hin und reagieren konsequent bei (Verdachts)Fällen. Ferner werden auch die Gremien im Rahmen von Mitbestimmung auf der Internetseite aufgeführt.

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. Der Zugang ist multimodal. Die Informationen können per Bild, per Text oder per Sprachausgabe vermittelt werden. Für die Kinder und Jugendlichen ist der CABito im Café Sonnenblick gut zugänglich. Dort hinterlegt werden statische und aktuell interessante Beiträge zum Thema Gewaltschutz.

#### 4.8 Interventionskonzept und Handlungshilfen

Alle Unterlagen stehen den Mitarbeitenden in einer Notfallmappe in den Mitarbeiterbüros zur Verfügung. Eine Einbindung auf die Intranetseite unter der Kachel Gewaltschutz ist geplant.

Verfahrensablauf für den Kinder- und Jugendwohnbereich gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII<sup>42</sup>

Verfahrensschritte	Anmerkungen	Unterlagen
1. Erkennen von gewichtigen Anhaltspunkten die eine Gefahr kennzeichnen	Dokumentation der Beobachtungen und Bewertung, Herausarbeiten von Risikofaktoren UND Schutzfaktoren	Anlage C Nr. 1

<sup>42</sup> vgl. HSK, 2023, Anlage 1, S.27

2. Situation im Fachteam einschätzen	Information an die Leitung, Überprüfung der Einschätzung im Team/ Kollegium, mit Hilfe der Dokumentation zzgl. Ergänzungen von Kollegen	Anlage C Nr. 1
3. Schritt: Insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen	Trägerinterne, insoweit erfahrene Fachkraft, die nicht im Fall ist oder externe Fachkraft oder externe Fachkraft; Fachkraft Kinderschutz, Regionalleitung des Jugendamtes HSK & Fachstelle Kinderschutz	Anlage C Nr. 2
4. Kind und Personensorgeberechtigte einbeziehen	Nur sofern das Risiko nach einem gemeinsamen Gespräch nicht steigt, Gespräch mit Kollegen vorbereiten, Rollen klären – hierzu Infoblatt „Gesprächsvorbereitung mit Eltern/ Kindern/ Jugendlichen	Anlage C Nr. 3
5. Hilfe(n) anbieten	„eigene“ Hilfen nutzen oder Vermittlung an Hilfen im Sozialraum	Anlage C Nr. 4
6. Fortlaufende Dokumentation	Des gesamten Verlaufs, im Gespräch bleiben mit der lbP und Ansprechperson Ergänzung: Anonymisierte Meldung durch die Kinderschutzkraft/ Präventionskraft an die prozessverantwortliche Person	1.1.2.1.-25(Anlage B) 1.1.2.2-03 (Anlage B) 1.1.2.2-04 (Anlage B)
7. Information an das Jugendamt	Wenn Angebote und Hilfen nicht zum Ziel führen, vorab die Erziehungsberechtigten Informieren, transparent bleiben, Blick auf der lbP lassen § 8a Abs. 1 Satz	Anlage C Nr. 5

Tab. 3: Verfahrensablauf für den Kinder- und Jugendwohnbereich gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII

## 4.9 Kontinuierliche Entwicklung

Wie in der Unternehmenspolitik der Josefsheim gGmbH beschrieben, ist es ein Anliegen, die Einrichtung stets weiterzuentwickeln, nach höchster Qualität zu streben und Trends zu setzen. Dazu gehört auch das Streben nach einer kontinuierlichen Verbesserung der Angebote und der Dienstleistungen. Der im QM hinterlegte Prozess „Kontinuierliche Entwicklung der Josefsheim gGmbH“ untermauert noch einmal unsere Intention (siehe Anhang). Die leitenden Ziele bei der Entwicklung sind es, durch kontinuierliche Verbesserung, die Lebensqualität der Menschen mit Behinderung zu verbessern sowie die Mitarbeitenden bestmöglich zu fördern und zu begleiten. Hierbei wertschätzt das Josefsheim die Beiträge eines jeden Einzelnen an der Entwicklung der Organisation.

Zur Erreichung vorherig beschriebener Ziele nutzt die Josefsheim gGmbH den Prozess zur kontinuierlichen Verbesserung im internen QM (siehe Anhang B).

In der geltenden Zielmatrix sind die Leistungsperspektiven des Unternehmens, die Zielwerte/Ergebnisse, Verantwortlichkeiten und die Fertigstellung transparent festgehalten. Hierbei ist beispielsweise eine Leistungsperspektive die Erstellung des (Gewalt-)schutzkonzeptes. Die Zielmatrix an sich dient der Sicherung der Leistungserbringung und dem Erhalt des Unternehmens, sodass es als präventives Instrument bezeichnet werden kann. Die zehn Unternehmensthemen sind hierbei richtungsweisend (siehe Anhang B).

Der PDCA-Zyklus hilft der Einrichtung dabei, die ermittelten Bedarfe regelmäßig auszuwerten und das unternehmerische Handeln daraus abzuleiten, um so den Erfolg des Unternehmens zu evaluieren.



Schaubild 6: PDCA-Zyklus

Bezogen auf das Schutzkonzept sieht das Josefsheim die kontinuierliche (Weiter-) Entwicklung unter anderem darin gegeben, dass die Durchführung der unter Punkt 4.1 beschriebenen Risikoanalyse alle fünf Jahre wiederholt wird. Für die zu erledigenden Aufgaben, die sich an den Risikofaktoren ausrichten, wird eine Zeitschiene mit Festlegung von Verantwortlichkeiten und Abgabetermin erarbeitet, die bei jeder Risikoanalyse erneut überprüft und fortgeschrieben wird. Damit diese Projektierungen zielführend mit der nötigen praxisnähe in die Umsetzung kommen, ist im Frühjahr 2022 eine Steuerungsgruppe und ein Arbeitskreis mit allen operativ relevanten Akteuren ins Leben gerufen worden (s. Schaubild 7).

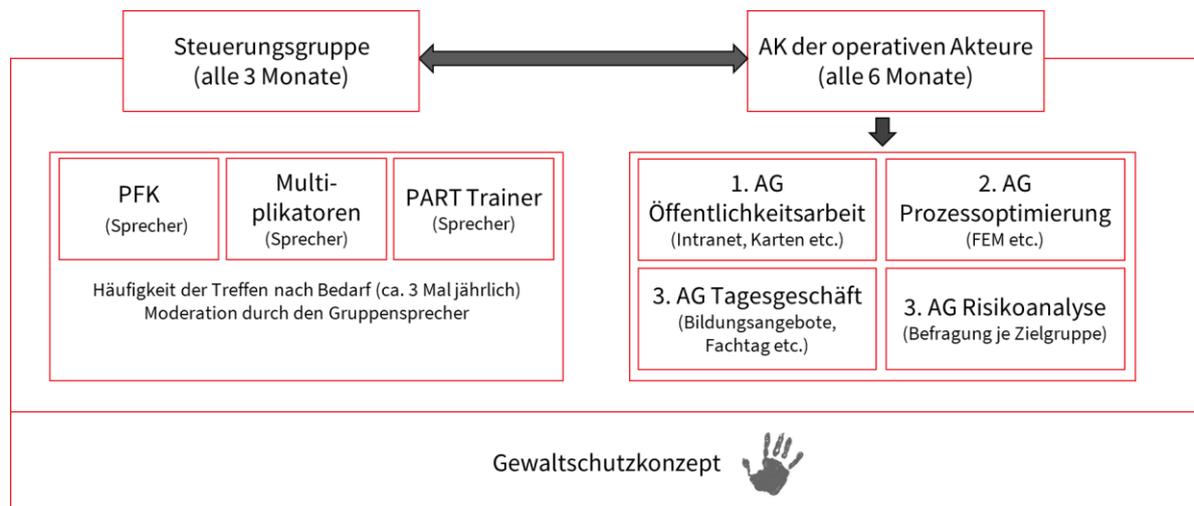


Schaubild 7: Organisationsstruktur- Gewaltschutz

Zur Erklärung:

Diese regelmäßig tagenden Arbeitskreise sichern den Entwicklungsprozess nachhaltig, indem strategische und operative Betrachtungs- und Handlungsnotwendigkeiten koordiniert durch die zuständige prozessverantwortliche Person zusammenfließen.

Die Steuerungsgruppe tagt alle drei Monate. Sie ist zusammengesetzt aus Führungskräften der zweiten Führungsebene zu der folgende Personen zählen: die Geschäftsfeldleitungen, pädagogische Geschäftsführung, Leitung des Personalmanagements, QM- Beauftragter, Teilhabemanagement & Reha- Controlling, prozessverantwortliche Person und bei Bedarf hinzugeladene Gäste. In einem größeren Zeitfenster von sechs Monaten tagt dazu analog der Arbeitskreis der operativen Akteure. Er besteht aus den Gremien, Multiplikatoren, Präventionskräften, Kinderschutzbeauftragten, konzept-, und koordinationsverantwortlichen Personen je Geschäftsfeld, den PART-Trainern und Vertretern der Abteilungsleitungen aus dem Geschäftsfeld besondere Wohnformen. Eine Teilnahme ist erforderlich und verpflichtend, um den Informationsfluss zu sichern.

Aufgrund der großen Teilnehmerzahl treffen sich die Teilnehmenden regelmäßig und nach Bedarf in vier kleineren Arbeitsgruppen, die von der prozessverantwortlichen Person oder eines Stellvertreters moderiert werden. Die Teilnahme an den Arbeitsgruppen ist freiwillig und abhängig von den privaten und beruflichen Ressourcen, dem persönlichen Interesse zur Thematik und der Fachlichkeit bzw. Funktion. So besitzt jeder der vier Arbeitsgruppen einen Themenschwerpunkt:

1. AG Öffentlichkeitsarbeit
2. AG Prozessoptimierung
3. AG Tagesgeschäft
4. AG Risikoanalyse

Dieser wurde anhand des erstmalig gemeinsam erhobenen Themenspeichers unterteilt.

Die Kommunikation (Abstimmung, Aufträge, Anregungen, etc.) zwischen der Steuerungsgruppe und den operativen Akteuren wird sichergestellt durch die prozessverantwortliche Person und die Erstellung eines Ergebnisprotokolls, welches auf zwei Servern hinterlegt wird.

Zur internen Abstimmung der unterschiedlichen Funktionäre besteht die Möglichkeit der situativen Abstimmung. Eine entsprechende Tagesordnung und ein Protokoll sind anzufertigen. Ein Sprecher stellt zudem den Informationsfluss zur prozessverantwortlichen Person sicher.

Zudem werden alle zum Thema gehörigen QM-Prozesse (siehe Anhang) regelmäßig, nach festgelegtem Turnus, in den Blick genommen und bei Bedarf entsprechend angepasst und/ oder weiterentwickelt. So obliegt beispielsweise der Prozess „Gewaltschutz“ alle drei Jahre einer Überprüfung. Auch die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes ist ein fortwährender Prozess, der in einem festgelegten Turnus überprüft wird. Überdies werden, orientiert an den Bedarfen der LbP und der Mitarbeiter, neue Präventionsangebote/-maßnahmen entstehen oder aber auch bestehende Angebote/ Maßnahmen, die nicht genutzt werden, aus dem Leistungskatalog genommen.

Die kontinuierliche (Weiter-)Entwicklung trägt dazu bei, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewalt“ fest in der Einrichtung verankert ist.

## **Mitwirkung am Schutzkonzept**

An der Erstellung des Schutzkonzeptes wirkten folgende Personen mit:

- S. Cacur (Kinderschutzbeauftragte)
- D. Meier-Pereira (Geschäftsfeldleitung Kinder- und Jugendwohnbereich)
- L. Köpp (Prozessverantwortliche Gewaltschutz)
- F. Flügge (Fachstelle SeBe)
- W. Henke (Qualitätsmanagement)
- Personalmanagement
- Indirekt durch alle Teilnehmenden Personen, die an der Risikoanalyse mitgewirkt haben (Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, Mitarbeitende etc.)

## Quellenverzeichnis

- Hochsauerlandkreis (2023): Kindeswohlgefährdung. Informationen für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Kinderschutz. Meschede
- Lattschar, B. (2024): „Mama, die Erzieherin hat mich gehauen!“ Fehlverhalten durch Mitarbeitende in Institutionen. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik. Leben, lernen und arbeiten in der Kita, 5 Ausgabe. Seelze: Friedrich Verlag
- LWL & LVR (2024): Arbeitshilfe. Inklusiver Kinderschutz in Kindertageseinrichtungen. Köln/ Münster
- LWL & LVR (2021): Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationaler Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene nach § 45 SGB VIII, LWL Landesjugendamt Westfalen, Münster/ Köln

### *Internetquellen:*

- Bundesgerichtshof 1995, Abruf:  
[https://www.gko.uni-leipzig.de/fileadmin/user\\_upload/historisches\\_seminar/12iberoamerikanische\\_g/Dateien/Gewaltbegriffe.pdf](https://www.gko.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/historisches_seminar/12iberoamerikanische_g/Dateien/Gewaltbegriffe.pdf)
- Deutscher Kinderschutzbund/ DKSB, Landesverband NRW e.V. (2012): Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe. Abruf: (01.12.2024)  
[DKSB\\_SexualisierteGewalt\\_120507-18GI.pdf](https://www.dksb.de/fileadmin/user_upload/sexualisierte_gewalt/120507-18GI.pdf)
- Erzbistum Köln A, o.J.; Abruf: 20.11.2024  
[https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/Schaubild\\_schutzkonzepte.pdf](https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/Schaubild_schutzkonzepte.pdf)
- Erzbistum Paderborn A, 2019; Abruf: 12.02.2019  
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10361-Pr%E4vention-im-Erzbistum-Paderborn.html>

- Freund, U. (2016): Sexuelle Übergriffe unter Kindern. Eine neue (?) Facette des Kinderschutzes. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik. Leben, lernen und arbeiten in der Kita, 5 Ausgabe. Seelze: Friedrich Verlag; Abruf 3.12.2024  
[Pädagogischer Umgang mit sexuellen Übergriffen unter Kindern - Eine Facette des Kinderschutzes im Kita-Alltag | ErzieherIn.de](#)

*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,
- Heinrich Haus gGmbH (Version 2.0): Konzeption der Wohnformen für Kinder und Jugendliche in der Heinrich-Haus gGmbH
- Erzbistum Paderborn (Auflage 2021): Handreichung Behindertenhilfe, Augen auf - hinsehen & schützen, Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe
- JG-Gruppe (Stand 01.12.2022): Fachkonzept: Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln, LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt, für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (November 2024): Forschungsbericht 619, Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe, Nürnberg

*Bildquellen:*

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

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	=	Absatz
AGG	=	allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BEM	=	betriebliches Eingliederungsmanagement
BGB	=	Bürgerliches Gesetzbuch
BGM	=	betriebliches Gesundheitsmanagement
BGW	=	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
bzw.	=	beziehungsweise
DCV	=	Deutscher Caritasverband
etc.	=	et cetera
f.	=	folgende
ff.	=	fortfolgende
FK	=	Fachkraft
FEM	=	freiheitsentziehende Maßnahmen
Ggf.	=	gegebenenfalls
gGmbH	=	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HSK	=	Hochsauerlandkreis
inkl.	=	inklusive
JG	=	Josefs-Gesellschaft
KKG	=	Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz
LWL	=	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LVR	=	Landschaftsverband Rheinland
MAIN	=	Mitarbeitende
MAV	=	Mitarbeitervertretung
MEG	=	Mitarbeiterentwicklungsgespräch
Nr.	=	Nummer
QM	=	Qualitätsmanagement
PrävO	=	Präventionsordnung
SeBe	=	(Fachstelle) Sexualität und Behinderung
S.	=	Seite
s.	=	siehe

SGB	=	Sozialgesetzbuch
Tab.	=	Tabelle
u.a.	=	unter anderem
vgl.	=	vergleiche
z.B.	=	zum Beispiel
&	=	und
§	=	Paragraph

## Schaubilder- Tabellenverzeichnis

Schaubild 1	=	Kultur der Achtsamkeit in der Josefsheim gGmbH
Schaubild 2	=	Formen der Gewalt
Schaubild 3	=	Die drei Bereiche der Prävention
Schaubild 4	=	Verhaltenskodex
Schaubild 5	=	Qualifizierungsmaßnahmen
Schaubild 6	=	PDCA-Zyklus
Schaubild 7	=	Organisationsstruktur – Gewaltschutz
Tabelle 1	=	Rechtlicher Überblick
Tabelle 2	=	Zusammenfassung Entwicklungsstufen
Tabelle 3	=	Verfahrensablauf für den Kinder- und Jugendwohnbereich gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII <sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> vgl. HSK, 2023, Anlage 1, S.27

# Anhang

- Anhang A - tabellarische Auswertung der Risikoanalyse
- Anhang B - Prozesse & Dokumente

# A

## Auswertung der Risikoanalyse

Gruppe	Verbesserungsbedarf / Gefahren / Potentiale
Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene	<ul style="list-style-type: none"><li>Schutz vor übergriffigem Verhalten anderer Bewohner (Freitextfeld: ärgern, schreien und/ oder schlagen)</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Schutz vor übergriffigem Verhalten durch Mitarbeitende (nicht näher beschrieben)</li></ul>

Gruppe	Verbesserungsbedarf / Gefahren / Potentiale
Berufsfachschüler	<ul style="list-style-type: none"><li>Mehr Mitbestimmung bei der Gestaltung der Tagesstruktur und Rücksichtnahme auf eigene Termine</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Individuelle Form der Absprache, wie die Ansprache erfolgen soll</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Verbesserung der Informationsweitergabe durch Leichte Sprache und aktiveres Zuhören</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Stärkung des Bewusstseins bei Mitarbeitenden über das Recht einer lbP „nein“ zu sagen</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Vertrauensbasis zu lbP die sich nicht trauen, bei Problemen oder Fragen einen Mitarbeitenden anzusprechen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lbP haben das Empfinden, dass sie aufgrund ihrer Behinderungsform oftmals unterschiedlich behandelt werden (z.B. mehr oder weniger Rücksichtnahme)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung des Bewusstseins der Mitarbeitenden zum Thema Nähe und Distanz</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dem Wunsch nach einer geschlechtsspezifischen Pflege kann manchmal aufgrund von Personalengpässen nicht gewährleistet werden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht alle lbP trauen sich gegenüber den Mitarbeitenden Fragen zum Thema Sexualität zu stellen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die lbP haben nicht alle das Gefühl sich sexuell selbstbestimmt zu fühlen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es bedarf mehr adressatengerechte Schulungsangebote</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht alle lbP fühlen sich in ihrer Privatsphäre und Intimsphäre ausreichend geschützt</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Einzelfall fühlte sich eine lbP in Anwesenheit einer anderen lbP Person unsicher, während keine Betreuung im Bereich war</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Person schilderte eine Beobachtung einer Gewaltsituation - diese trat mehrmals auf. Form: sexuell, körperlich, seelisch und digital</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Person hat selber mehrmals Gewalt erlebt. Form: körperlich und seelisch. Die Person empfand die Hilfe die sie erhalten hat als nicht ausreichend</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es besteht unzureichend Wissen über das Gewaltschutzkonzept</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Wissen über Ansprechpartner wird insgesamt als unzureichend beschrieben</li> </ul>

Gruppe	Verbesserungsbedarf / Gefahren/ Potentiale
<b>Mitarbeitende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende kennen fast alle ihre Aufgabenbereiche/ Stellenprofil und die Verantwortlichkeit</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende sind sich unter sicher über die Aufgabenbereiche/ Stellenprofil und die Verantwortlichkeit von Führungskräften und anderen Mitarbeitenden</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende erachten im unterschiedlichen Maße die Kommunikations- und Streitkultur als verbesserungswürdig. Angemerkt wird in diesem Zusammenhang eine verzögerte „offizielle“ Stellungnahme, die einer inoffiziellen voraus geht.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der wertschätzende Umgang wird tendenziell eher positiv beschrieben</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Austausch unter den Mitarbeitenden wird tendenziell positiv bewertet</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es wird unterschiedlich bewertet, ob die Angebote, um das fachliche Handeln und Teamstrukturen zu reflektieren, ausreichend sind</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende bewertetet die Frage nach dem Vorhandensein von Regeln sehr unterschiedlich</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die meisten Mitarbeitenden sehen tendenziell eher ein konsequentes und nachvollziehbares Vorgehen in Form von Konsequenzen bei Regelverstößen. Einzelfall ausgenommen.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende sehen die Möglichkeit zur Partizipation am Teilhabeprozess sehr unterschiedlich</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexualität wird sehr unterschiedlich in den individuellen Lebensplanung beachtet</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der offene Umgang mit dem Thema sexuelle Selbstbestimmung wird sehr unterschiedlich eingeschätzt</li> <li>Es scheinen weiter ausbaufähige Möglichkeiten bereitgehalten zu werden, in denen die lbP Fragen zum Thema „Sexualität“ stellen können. Zwei Beauftragte sind benannt</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die meisten Mitarbeitenden glauben, dass die lbP sich in ihrem Bereich eher geschützt oder teilweise geschützt fühlen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Macht und Abhängigkeitsverhältnisse sehen einzelne Mitarbeitende beim Betreten der privaten Bereiche und dem Arbeiten unter Zeitdruck</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende schätzen Gefahrenmomente für lbP, aber auch für Mitarbeitende sehr unterschiedlich ein. Anmerkung: Pflege</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende sehen die Privat-/ Intimsphäre der lbP (weitestgehend) geschützt</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strukturen, bauliche Gegebenheiten und /oder Arbeitsabläufe die Täter*innen für sich nutzen können werden wie folgt bewertet: Außenbeleuchtungen fehlen als Bewegungsmelder, Pflege in 1:1 Situationen bei geschlossener Tür</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Räume werden in der Regel nicht gegen den Willen einer anderen Person abgeschlossen. Einzelfall nicht auszuschließen.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geschlechtsspezifische Pflege ist nicht immer möglich</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Konzept ist hier bekannt, bedarf jedoch weiterer Bekanntmachung</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es gibt ein Wissen über Ansprechpartner. Nicht jeder kennt jedoch jeden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Verhaltenskodex wird weitestgehend als gelebte Praxis wahrgenommen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Handlungshilfen sind, bis auf einen Fall, eher bekannt. Sie liefern eine gute und noch weiter ausbaufähige Handlungssicherheit</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prävention als Bestandteil der täglichen Arbeit, wird von den Mitarbeitende sehr unterschiedlich wahrgenommen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fast alle Mitarbeitenden haben in den letzten 5 Jahren Gewalt in der Josefsheim (nicht nur Kinder- und Jugendwohnbereich) gGmbH beobachtet. Alle Formen von Gewalt werden einmalig oder mehrmalig genannt. Die Häufigkeit war sowohl einmalig, mehrmalig oder regelmäßig.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Hälfte der Mitarbeitenden hat in den letzten 5 Jahren selber mehrmals körperliche Gewalt erfahren z.B. in Form von kneifen, beißen schlagen. Die Hilfe die sie hierzu erhalten haben, erlebten sie als hilfreich oder eher hilfreich.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es gibt keine aufgearbeiteten Fälle / Erlebnisse mit Gewalt. Einzelfall nicht ausgeschlossen (eher Nein).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulungsangebote für lbP werden eher als unzureichend beschrieben</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Vorstellungsgespräch oder MEGs werden eher nicht genutzt, um über das Thema „Prävention (sexualisierter) Gewalt“ zu sprechen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende schätzen die Fähigkeiten der lbP über Gewaltvorfälle zu sprechen unterschiedlich ein</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachbarrieren werden unterschiedlich wahrgenommen. Tendenziell eher nicht.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Externe Unterstützungs- und Beratungsangebote sind den meisten vertraut</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Übernachtungen finden sowohl nie, regelmäßig wie auch gelegentlich statt. Dabei liegt die Anmerkung vor: dass die Mitarbeitende nicht stören wollen und die lbP mit dem Gast alleine ist</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktive und passive Sexualassistenten sind teilweise bekannte Begrifflichkeiten. Ein Mitarbeiter berichtet davon, dass diese angeboten wird. Es fehlt dabei jedoch weitestgehend an Handlungssicherheit unter den Mitarbeitenden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeiter sehen in der Regel eine Mitarbeit am Konzept als gegeben an. Ein Kollege würde dies gerne tun.</li> </ul>

Gruppe	Verbesserungsbedarf / Gefahren/ Potentiale
Mitarbeitend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Viele Mitarbeitende kennen das Konzept im Ganzen oder teilweise. Unwissende Mitarbeitende gibt es vereinzelt auch.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die meisten Mitarbeitenden kennen den Verhaltenskodex im Ganzen oder teilweise. Unwissende Mitarbeitende gibt es vereinzelt auch. In diesem Zusammenhang wurde angemerkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Kritisch finde ich hier weiterhin den Austausch über WhatsApp bzw. sonstige soziale Medien, das Nähe und Distanzverhältnis wird nicht eingehalten, dazu kommt es zu Konflikten.“</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Vorstellungsgespräch oder MEGs werden eher nicht genutzt, um über das Thema „Prävention (sexualisierter) Gewalt“ zu sprechen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insgesamt wird die Kommunikations- und Streitkultur als ausbaufähig bewertet.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse benennen die Mitarbeitenden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenn ein starkes Vertrauensverhältnis vorherrscht</li> <li>- Wenn Arbeitsstrukturen unzureichend sind und Unwissenheit herrscht</li> <li>- Bei Vetternwirtschaft</li> <li>- Mitarbeiter/ lbP</li> <li>- Abhängigkeit zum Vorgesetzten</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die meisten Mitarbeitenden kennen ihrer Einschätzung nach die Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die meisten Mitarbeitenden können aus ihrer Sicht angemessen mit den lbP kommunizieren. Es fehlt manchmal an der Zeit oder Ansprechpartnern.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besondere Gefahren bei dem Thema Gewalt schätzen die Mitarbeitenden unterschiedlich ein. Gefahren sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abhängigkeitsverhältnis der lbP zum Mitarbeitenden und den Entscheidungen der Organisation</li> <li>- Herausfordernde Verhaltensweisen der lbP</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Privatsphäre wird aus Sicht der Mitarbeitenden gut oder nur teilweise geschützt. Risiko: Datenschutz z.B. Gespräche auf den Fluren.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einige Mitarbeitende erkennen Risiken in den baulichen Gegebenheiten (u.a. nicht verschlossene Fluchttüren, alte Gebäudeteile, Kellerabgänge innen und außen)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einzelne Mitarbeitenden haben in den letzten 5 Jahren Gewaltvorfälle beobachtet. Ein Großteil der Befragten hingegen nicht. Ausgenommen der strukturellen Gewalt wurden alle Formen von Gewalt beobachtet. Diese wird sowohl von Mitarbeitern an einer IbP und anders herum wahrgenommen. Die Häufigkeit war einmalig und mehrmals.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einzelne Personen haben in den letzten 5 Jahren selber Gewalt erlebt. Viele Mitarbeitende nicht. Es handelt sich dabei um psychische Gewalt in Form von Druck, Ausgrenzung und Kommentare. Die Häufigkeit wird als mehrmals und regelmäßig beschrieben. Sie erhielten aus ihrer Sicht keine gute Hilfe.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Mitarbeitenden kennen häufig oder teilweise die Handlungshilfen im GSK.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insgesamt kennen die Mitarbeitenden viele Ansprechpartner, jedoch nicht alle. Einzelne Personen kennen keinen Ansprechpartner.</li> </ul>

Gruppe	Verbesserungsbedarf / Gefahren/ Potentiale
Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Führungskräfte schätzen die Transparenz und die Fehlerkultur mit der gearbeitet wird sehr unterschiedlich ein (u.a. regelmäßige Besprechungen).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Kommunikations- und Streitkultur sehen alle Befragten als (stark) verbesserungswürdig an.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstruktur wird tendenziell positiv bewertet, wobei stark defizitäre Bewertungen ebenfalls auftauchen. Das Wissen um diese Strukturen wird unterschiedlich eingeschätzt. Entwicklungsbedarf ist erkennbar.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es gibt eine unterschiedliche Wahrnehmung darüber, ob es informelle Strukturen in der Einrichtung gibt.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden sind aus Sicht der Befragten tendenziell eher unzureichend klar definiert und verbindlich delegiert <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende oder veraltete Stellenprofile</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten nehmen es unterschiedlich wahr, ob es eine partizipative Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss gibt</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die meisten Befragten sehen eine Übernahme von Verantwortung (z.B. bei Missständen) durch die Leitungsebene als gegeben oder teilweise gegeben an. Eine Einzelperson stellt dies in Frage.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Mittelwert beschrieben die Befragten den wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitenden als teilweise gegeben. Abweichungen nach oben und unten sind vorhanden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regeln scheinen weitestgehend vorhanden zu sein. Verbesserungsbedarf ist erkenntlich.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Mittelwert bewerten die Befragten den Umgang mit nachvollziehbaren Konsequenzen bei Regelverstößen als teilweise gegeben an. Abweichungen nach oben und unten sind vorhanden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten schätzen im Durchschnitt den Personalschlüssel für eine adäquate Betreuung als eher unzureichend ein. Davon sind die Bereiche unterschiedlich betroffen. Eine gute Besetzung z.B. im 1:1 Setting wird benannt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Durchschnitt finden die Befragten die Form des Austausches unter den Mitarbeitenden als eher angemessenen. Verbesserungsbedarf wird dabei auch benannt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten haben sehr unterschiedliche Möglichkeiten/ Angebote, um ihr fachliches Handeln und Teamstrukturen zu reflektieren. Ressourcen und deutliches Verbesserungspotential auf der anderen Seite erkennbar.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten bewerten im Durchschnitt die Gestaltung des Teilhabeprozesses als eher partizipativ.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten schätzen ein, dass das Thema „Sexualität“ in der individuellen Lebensplanung (Teilhabeplanung, Rehaplanung etc.) tendenziell eher berücksichtigt wird. Bei Männern häufiger als bei Frauen und im Einzelfall wird eine unzureichende Thematisierung wahrgenommen.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus Sicht der Befragten, sehen diese in Bezug auf das Thema „sexuelle Selbstbestimmung“ eher einen offenen Umgang in der Einrichtung. Einzelpersonen sehen hier einen größeren Bedarf.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die leistungsberechtigten Personen haben, laut Ansicht der Befragten, in der Regel die Möglichkeit, Fragen zum Thema „Sexualität“ zu stellen (abhängig vom Mitarbeitenden).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten schätzen ein, dass die Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen teilweise gelebte Praxis sind.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten denken, dass sich die leistungsberechtigten Personen in der Josefsheim gGmbH tendenziell eher geschützt fühlen. Dabei wird u.a. das Risiko beschrieben, was durch andere lbP ausgeht. „Übergriffigkeiten sind per se kein Kündigungsgrund des Wohn- und Betreuungsvertrages.“</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse entstehen insbesondere in Pflegesituationen 1:1</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als besondere Gefahrenmomente für leistungsberechtigte Personen, aber auch für Mitarbeitende, werden u.a. gesehen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Steigende und regelmäßige Aggressionen bei immer mehr Leistungsnehmern (fehlende Diagnosen) stellen die MAIN vor immer größere Herausforderungen.“</li> <li>- „Versorgung immer in 1:1. Ln gegenüber LN. Eltern als gesetzliche Betreuer (lebenslanges Abhängigkeitsverhältnis u Einrichtung gebietet Eltern kaum Einhaltung!“</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Privat-/ Intimsphäre der leistungsberechtigten Personen wird aus Sicht der Befragten weitestgehend geschützt.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten erkennen folgende Strukturen, bauliche Gegebenheiten und/oder Arbeitsabläufe, die Täter:innen für sich nutzen können: <ul style="list-style-type: none"> <li>- offene Fenster in der Nacht</li> <li>- Fensterfront komplett einsichtig. Keine Verdunklungsmöglichkeiten</li> <li>- in 1:1 Situationen;</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Räume werden aus Sicht der Befragten nicht gegen den Willen abgeschlossen. Eine Person wertet diese Frage mit „eher nein“.</li> <li>• Durchschnittlich existiere aus Sicht der Befragten eine teilweise vorhandene Sensibilisierung für institutionelle Grenzverletzungen durch Arbeitsabläufe. Abweichungen nach oben und unten liegen vor.</li> <li>• Die Möglichkeit einer geschlechtsspezifischen Pflege/ Begleitung besteht eher nicht. Leichte Abweichungen nach oben und unten liegen vor.</li> <li>• Fast alle Befragten kennen das Gewaltschutzkonzept. Zwei Mitarbeitende eher ja/ teilweise.</li> <li>• Die Befragten kenne die Ansprechpartner:innen im Bereich Gewaltschutz in der Josefsheim gGmbH. Einzelne Befragte kennen die Behinderteninteressenvertretung nicht.</li> <li>• Die meisten Befragten kennen den Verhaltenskodex und die Handlungshilfen. Einige kennen sie teilweise.</li> <li>• Die Befragten sind der Ansicht, dass die Handlungshilfen (teilweise) Sicherheit bei Mitarbeitenden gewährleisten.</li> <li>• Im Durchschnitt besteht eher eine Handlungssicherheit im Umgang mit der Person, die einer ungerechtfertigten Beschuldigung ausgesetzt ist oder war. Abweichungen kennzeichnen einen Bedarf – Handlungssicherheit teilweise vorhanden.</li> <li>• Aus Sicht der Befragten gibt es teilweise Fachwissen über das Thema „(sexualisierte) Gewalt“.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten sehen Prävention von (sexualisierter) Gewalt als einen Bestandteil der Arbeit in ihrem Zuständigkeitsbereich. Eine befragte Person sieht dies eher nicht.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ca. eine Hälfte der Befragten haben in den letzten 5 Jahren Gewalt in der Josefsheim gGmbH beobachtet. Dabei kamen alle Formen von Gewalt vor, wobei <b>strukturelle ? einen kleinen Anteil</b> annimmt. Die Häufigkeit lag bei einmalig und in der Regel bei mehrmals. In diesem Zusammenhang wurde u.a. angemerkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beleidigungen / Handgreiflichkeiten gegenüber MAIN</li> <li>- Sexualisierte Gewalt in der Pflege - hier schwebendes Verfahren - Aussage gegen Aussage</li> <li>- Sexuelle Gewalt unter Paaren in der gemeinsamen Wohnung</li> <li>- Körperliche Gewalt in Bezug auf Fremd und Autoaggressivität im Betreuungsalltag</li> <li>- Körperliche Gewalt in Bezug auf Fremd Aggressivität</li> <li>- Digitale Gewalt in Bezug der Nutzung von Sozialen Netzwerken bei Bewohnern/innen untereinander</li> <li>- Übergriffe durch LN an Mitarbeitern und an Leistungnehmern (ebenfalls durch LN)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelne Befragte haben in den letzten 5 Jahren selber Gewalt erlebt. Es handelte sich dabei um körperliche Gewalt, die einmalig auftrat. Die Hilfe die dafür notwendig war, wird als eher unzureichend beschrieben.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einigen Befragten zufolge gibt es nicht oder nicht ausreichend aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Durchschnitt erachten die Befragten, dass die Bildungsangebote/ Schulungen für die leistungsberechtigten Personen und Mitarbeitende zum Thema „Prävention/ Schutz von Gewalt“ teilweise ausreichend sind. Abweichungen nach oben und unten liegen vor.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellungsgespräche/ Mitarbeiterentwicklungsgespräche werden noch zu selten dafür genutzt, um das Thema „Prävention (sexualisierter) Gewalt“ angesprochen zu platzieren.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Benennen von Gewaltvorfällen durch die leistungsberechtigten Personen, schätzen die Befragten als eher tendenziell schwierig ein.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Durchschnitt, mit leichten Abweichungen nach oben und unten, erleben die Befragten im Alltag Sprachbarrieren und/oder Verständnisbarrieren in Bezug auf Gewalt. In diesem Zusammenhang werden u.a. genannt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „lbP und auch MAIN haben unterschiedliche/individuelle Wahrnehmungen bzgl. Gewalt“</li> <li>- „behinderungsbedingt“</li> <li>- „kognitives Verständnis“</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Zugang zu Informationen/ Beratung in leichter Sprache/ einfacher Sprache/ Gebärdensprache ist tendenziell eher gegeben. Ausbaufähig.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Beratungs- und Unterstützungsangebote sind weitestgehend bekannt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Vernetzung mit den externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten wird sehr unterschiedlich wahrgenommen. Ressourcen erkenntlich, ebenso intensive Bedarfe.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In allen Bereichen finden Übernachtungen statt. Sowohl häufiger wie auch gelegentlich. Als Risiken werden in diesem Zusammenhang u.a. benannt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Besuch kann nicht eingeschätzt werden“</li> <li>- „Nachtwachen können nicht immer nachvollziehen, wer alles anwesend ist, da Leistungsberechtigte eigenständig Zugang zur Wohngruppe/Zimmer ermöglichen können“</li> <li>- „Fremde Personen in der Einrichtung ( ... man kann nie wissen welche Absicht jemand verfolgt)“</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Begriffe „aktive und passive Sexualassistenz“ sind den meisten Befragten bekannt. Der Bedarf, Wissenslücken zu schließen, besteht ebenfalls.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Bereich bietet passive Sexualassistenz in Ihrem Zuständigkeitsbereich an.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten besitzen in der Regel nicht ausreichend Handlungssicherheit zu dem Thema.</li> </ul>

Gruppe	Verbesserungsbedarf / Gefahren/ Potentiale
<b>Sonderstellen übergreifend</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchschnittlich schätzen die Befragten die Transparenz und die Fehlerkultur mit der gearbeitet wird als „teilweise ausreichend“ ein.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fehlerkultur sehen die Befragten im Durchschnitt teilweise als verbesserungswürdig an. Die Kommunikations- und Streitkultur hingegen weist einen deutlichen Verbesserungsbedarf auf.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstruktur wird tendenziell positiv bewertet. Entwicklungsbedarf ist dennoch erkennbar. Zudem besitzt ein Großteil der Mitarbeitenden ein scheinbar eher unzureichendes Wissen über diese Strukturen. In diesem Zusammenhang wird beschrieben: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Durch die internen strukturellen Veränderungen in den letzten zwei Jahren, gibt dies bzgl. noch Unsicherheiten. Es muss im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit noch vieles aktualisiert und klar an alle Beteiligten kommuniziert werden“</li> <li>- „Aufgrund von immer wieder wechselnden Mitarbeitenden in der Vergangenheit schwer nachvollziehbar.</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt eine unterschiedliche Wahrnehmung darüber, ob es informelle Strukturen in der Einrichtung gibt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden sind aus Sicht der Befragten teilweise ausreichend klar definiert und verbindlich delegiert.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten erkennen tendenziell eine partizipative Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss. Bedarfe werden kenntlich.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die meisten Befragten sehen eine Übernahme von Verantwortung (z.B. bei Missständen) durch die Leitungsebene als gegeben oder teilweise gegeben an.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Mittelwert beschreiben die Befragten den wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitenden als tendenziell eher gegeben. Abweichungen nach oben und unten sind vorhanden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regeln scheinen weitestgehend vorhanden, eher vorhanden oder teilweise vorhanden zu sein. Verbesserungsbedarf z.B. in Form von mehr Transparenz ist erkennlich.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Mittelwert bewerten die Befragten den Umgang mit nachvollziehbaren Konsequenzen bei Regelverstößen als teilweise gegeben an. Abweichungen nach oben und unten sind vorhanden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten schätzen im Durchschnitt den Personalschlüssel für eine adäquate Betreuung als eher unzureichend ein. Davon sind die Bereiche unterschiedlich betroffen.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Durchschnitt finden die Befragten die Form des Austausches unter den Mitarbeitenden als eher angemessenen. Verbesserungsbedarf wird dabei auch benannt. Einzelne Abweichungen nach unten liegen vor. In diesem Zusammenhang wird angemerkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Die Nutzung privater digitaler Medien sollte genauer beschrieben sein und für den dienstlichen Austausch untersagt werden.“</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten haben sehr unterschiedliche Möglichkeiten/ Angebote, um ihr fachliches Handeln und Teamstrukturen zu reflektieren. Ressourcen und deutliches Verbesserungspotential auf der anderen Seite erkennbar.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten bewerten im Durchschnitt die Gestaltung des Teilhabeprozesses als „eher ja“ oder „teilweise“ partizipativ.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten schätzen ein, dass das Thema „Sexualität“ in der individuellen Lebensplanung (Teilhabepaltung, Rehaplanung etc.) teilweise berücksichtigt wird. Abweichungen nach oben und unten liegen vor.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus Sicht der Befragten sehen diese in Bezug auf das Thema „sexuelle Selbstbestimmung“ einen tendenziell eher offenen Umgang in der Einrichtung. Abweichungen nach unten und Bedarfe werden kenntlich.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die leistungsberechtigten Personen haben, laut Ansicht der Befragten, in der Regel bzw. teilweise die Möglichkeit Fragen zum Thema „Sexualität“ zu stellen. Anmerkung:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Es gibt mittlerweile einige Bildungsangebote zum Thema Sexualität. Wichtig ist, dass Mitarbeitende sich dem Thema Sexualität öffnen und die lbP an die entsprechenden Ansprechpartner* innen und oder Angebote verweisen.“</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten schätzen ein, dass die Bevorzugungen oder Benachteiligungen eher kein Teil des Arbeitsalltags sind.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten denken, dass sich die leistungsberechtigten Personen in der Josefsheim gGmbH tendenziell eher bzw. teilweise geschützt fühlen. Anmerkungen sind u.a.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgrund des Fachkräftemangels leider nein. Nicht im Sinne von ungeschützt gegen Übergriffen, sondern ungeschützt in der Wahrung der Grundversorgung, Hilfe bei der Freizeitgestaltung.“</li> <li>- „strukturell gibt es noch Verbesserungsbedarf/ z.B. sehr abgelegene Klassenräume mit dunklem Flur im Keller/ Duschen in der Sporthalle nicht verschließbar/ Duschsituation im Internat nicht geschützt genug.“</li> <li>- „Ich denke, dass viele lbP dieses glauben und Gefahren eher woanders vermuten. Dieses birgt jedoch Gefahren in sich.“</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse entstehen insbesondere in Pflegesituationen, Fahrdienste, Mitarbeiter – lbP Verhältnis</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als besondere Gefahrenmomente für leistungsberechtigte Personen, aber auch für Mitarbeitende werden u.a. gesehen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pflege, Personalmangel, Fahrdienste, externe Pflegedienste, unbeleuchtete Wege und dunkle Ecken</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Privat-/ Intimsphäre der leistungsberechtigten Personen wird aus Sicht der Befragten eher teilweise geschützt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten erkennen folgende Strukturen, bauliche Gegebenheiten und/oder Arbeitsabläufe, die Täter:innen für sich nutzen können: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „abgelegene Kellerräume, lange, dunkle Gänge, unzureichend ausgeleuchtete Innen- und Außenbereiche, Kirche/Kapelle, Dienste und Arbeitszeiten zu denen nur wenige bis 1 Person anwesend sind, Automatiktüren, die unseren lbP den Zugang eigentlich erleichtern sollen“</li> <li>- „großes Gelände, viele Räume, eine Person im Dienst“</li> <li>- „Personalmangel - alleine im Dienst, weniger Überwachung, durch Überlastung weniger Aufmerksam“</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Räume werden aus Sicht der Befragten nicht gegen den Willen abgeschlossen. Zwei Personen werteten diese Frage mit „eher nein“.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchschnittlich existiere aus Sicht der Befragten eine teilweise bzw. eher vorhandene Sensibilisierung für institutionelle Grenzverletzungen durch Arbeitsabläufe. Abweichungen nach oben, ins positive, liegen vor.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Möglichkeit einer geschlechtsspezifischen Pflege/ Begleitung besteht eher nicht. In einzelnen Bereichen scheint dies eher umsetzbar zu sein.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Befragten kennen das Gewaltschutzkonzept.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten kenne fast alle Ansprechpartner:innen im Bereich Gewaltschutz in der Josefsheim gGmbH..</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die meisten Befragten kennen den Verhaltenskodex und die Handlungshilfen. Einige kennen sie teilweise.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten sind der Ansicht, dass die Handlungshilfen (teilweise)die Sicherheit bei Mitarbeitenden gewährleisten.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Durchschnitt besteht eher eine Handlungssicherheit im Umgang mit der Person, die einer ungerechtfertigten Beschuldigung ausgesetzt ist oder war.</li> </ul>

	<p>Abweichungen kennzeichnen einen Bedarf – Handlungssicherheit teilweise vorhanden. Einzelne Abweichungen nach unten (höheres Risiko) liegen vor.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus Sicht der Befragten besteht eher bzw. teilweise Fachwissen über das Thema „(sexualisierte) Gewalt“.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Befragten sehen Prävention von (sexualisierter) Gewalt im Durchschnitt eher bzw. teilweise als einen Bestandteil der Arbeit in ihrem Zuständigkeitsbereich. Eine befragte Person sieht dies eher nicht.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ca. eine Hälfte der Befragten haben in den letzten 5 Jahren Gewalt in der Josefsheim gGmbH beobachtet. Dabei kamen alle Formen von Gewalt vor. Die Häufigkeit lag bei mehrmals oder regelmäßig. In diesem Zusammenhang wurde u.a. angemerkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Beschimpfungen durch LBP“</li> <li>- „Grenzüberschreitungen ereignen sich unter Jugendlichen/ Erwachsenen häufiger / oft unbeabsichtigt / können oft gut geregelt werden“</li> <li>- „Grenzüberschreitungen ereignen sich unter Jugendlichen/ Erwachsenen häufiger / oft unbeabsichtigt / können oft gut geregelt werden“</li> <li>- „in den letzten Jahren nimmt die digitale Gewalt massiv zu/ Präventionsangebote bestehen, werden aber vor allem von Jugendlichen nicht so ernst genommen/ "Das passiert mir doch nicht. Ich bin doch nicht dumm"</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weniger als die Hälfte der Befragten haben in den letzten 5 Jahren selber einmalig oder mehrmals Gewalt erlebt. Es handelte sich dabei um alle Formen von Gewalt, ausgenommen der sexualisierten Gewalt. Die Hilfe die dafür notwendig war, wird von einigen Personen als hilfreich erlebt, von anderen hingegen nicht.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendenziell gibt es nicht oder nicht ausreichend aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt. Anmerkung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Ich denke, dass es lbP und auch MAIN gibt, die in ihrer Vergangenheit vor Aufnahme bzw. Beschäftigung in die/der Josefsheim gGmbH bereits</li> </ul> </li> </ul>

	sexualisierte Gewalt erlebt haben und diese nicht bekannt bzw. bearbeitet worden ist.“
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Durchschnitt erachten die Befragten, dass die Bildungsangebote/ Schulungen für die leistungsberechtigten Personen und Mitarbeitende zum Thema „Prävention/ Schutz von Gewalt“ teilweise ausreichend sind. Abweichungen nach oben und unten liegen vor.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellungsgespräche/ Mitarbeiterentwicklungsgespräche werden noch zu selten dafür genutzt, um das Thema „Prävention (sexualisierter) Gewalt“ zu platzieren.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Benennen von Gewaltvorfällen durch die leistungsberechtigten Personen schätzen die Befragten als teilweise möglich bzw. nicht möglich ein.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Durchschnitt, mit leichten Abweichungen nach oben und unten, erleben die Befragten im Alltag teilweise Sprachbarrieren und/oder Verständnisbarrieren in Bezug auf Gewalt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Zugang zu Informationen/ Beratung in leichter Sprache/ einfacher Sprache/ Gebärdensprache ist im Durchschnitt eher teilweise gegeben.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externen Beratungs- und Unterstützungsangebote sind tendenziell teilweise bekannt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Vernetzung mit den externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten wird als teilweise ausreichend wahrgenommen. Abweichungen nach oben und unten liegen vor. Diese kennzeichnen die Ressourcen und Risiken.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In zwei Bereichen finden Übernachtungen statt. Bestimmte Risiken werden nicht benannt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Begriffe „aktive und passive Sexualassistenz“ sind den Befragten die geantwortet haben bekannt.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passive Sexualassistenz wird in keinem Bereich derzeit angeboten.</li> </ul>

Hinweis: Kennzahlenbasierte Auswertung ausstehend.

# B

## Prozesse & Dokumente

Das Anhängen ergänzender oder zusammenhängender Prozesse & Dokumente überschreitet den Umfang dieses Konzepts. Die nachfolgende Tabelle stellt dar, unter welcher QM-Nummer die einzelnen Prozesse und Dokumente zu finden sind.

<b>Prozesse &amp; Dokumente</b>	<b>QM-Nummer</b>
Anonymisiertes Meldeblatt	1.1.2.1.-25
Anti-Korruptionsrichtlinie JG (AKR)	3.2.3-02
Arbeitsanweisung zur Nutzung Informationssysteme im JH	3.1.5-03
Beschwerde und Rückmeldung	1.5.9
Direkter Beschwerdeprozess	1.5.9.1
Indirekter Beschwerdeprozess	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	1.3.10
Betriebliches Gesundheitsmanagement	1.3.9
Bewerbungsmanagement	1.3.3
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Informationsblatt für Beschäftigte	1.1.13-04
Datenschutz	3.1.5
Dokumentationsblatt – Gewalt!? – Was tun...?	1.1.2.2-03
Dokumentationsblatt – Gewalt!? – Was tun...? (Gewalt gegen MAIN)	1.1.2.2-04
Einarbeitung neuer Mitarbeitender	3.4.1.3
Externe Unterstützungsangebote	1.1.2.2-05
Externe Unterstützungsangebote im Kreis Soest	1.1.2.2-06
Fort- und Weiterbildung	1.3.7
Gefährdungsermittlung	3.1.1.1
Gewaltschutz	1.1.2.1
Handlungshilfe bei (sexualisierter) Gewalt	1.1.2.2-12
Handlungshilfe bei (sexualisierter) Gewalt gegen MAIN	1.1.2.2-13
Handlungshilfe bei (sexualisierter) Gewalt von Außenstehenden	ausstehend
LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt, Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln	1.1.1-22
Kontaktdaten der Präventionskräfte	1.1.2.2-14
Kontaktdaten der PART-Trainer	ausstehend
Kontinuierliche Entwicklung der Josefsheim gGmbH	1.5.2
Freiheitsentziehende Maßnahmen	2.2.1.3

Mitarbeiterentwicklung und -begleitung	1.3.5
Personalmanagement	1.3
Konzeption Fachstelle Sexualität und Behinderung	2.1.4.1
Verbesserungsvorschlag	1.5.3
Teilhabemanagement	2.2
Umsetzungsrichtlinie JG zum Handlungsleitfaden sexualisierte Gewalt	3.2.3-01-01
Unternehmensphilosophie der Josefsheim gGmbH	1.1.1
Wahrung der Intimsphäre im Josefsheim Bigge	1.1.1-05
Zielematrix der Einrichtung	1.1.1-03
Selbstauskunftserklärung	1.3.13-03
Kontaktdaten Kinderschutzbeauftragte und Präventionskraft für Minderjährige	ausstehend
Anlage C in diesem Dokument	ausstehend
Fragebogen Risikoanalyse	ausstehend

# C

Unterlagen Verfahrensablauf<sup>44</sup>(einzubinden als einzelnes QM Dokument)

## Nr. 1

### GEWICHTIGE ANHALTSPUNKTE EINER KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

Defizite im äußeren Erscheinungsbild und das Verhalten von Kindern und Jugendlichen können ein Indiz für eine eventuelle Gefährdung sein. Hinzu kommt, dass viele Anzeichen eben nicht offensichtlich sind. Allerdings gibt es durchaus Anhaltspunkte, die zumindest auf Schwierigkeiten schließen lassen und die man als „Warnsignale“ verstehen sollte: Oft werden viele verschiedene einzelne Anhaltspunkte nebeneinander gesehen.

#### Äußere Erscheinung des Kindes oder des Jugendlichen

- Häufig verschmutzte, verwahrloste und / oder witterungsunangemessene Kleidung
- Verletzungen ohne erkennbare Ursache (z.B. Blutergüsse, Striemen, Verbrennungen, Knochenbrüche) bzw. häufige Krankenhausaufenthalte
- Unterernährung (klar erkennbare Rippen)
- unzureichende Körperhygiene (dreckige oder lange Fingernägel, ungepflegte Ohren und Haare, Schmutz- und Kotreste auf der Haut, unbehandelte entzündete Hautoberfläche, faulende Zähne, Ungezieferbefall)
- Retardierungen im kognitiven und motorischen Bereich ohne adäquate Förderung

#### Verhalten des Kindes oder des Jugendlichen

- Verhaltensauffälligkeiten allgemein
- Mangelndes Sozialverhalten
- völlige Distanzlosigkeit und / oder Aggressivität
- selbst- und fremdgefährdendes Verhalten
- apathisches oder stark verängstigtes Verhalten
- unangemessenes Verhalten gegenüber pädagogischen Fachkräften / Personensorgeberechtigten
- Motorische und sprachliche Auffälligkeiten
- Äußerungen, die auf Misshandlungen, Missbrauch oder Vernachlässigung hinweisen
- Erhebliche unentschuldigte Fehlzeiten
- Aufenthalt des Kindes zu altersunangemessenen Zeiten in der Öffentlichkeit ohne Erziehungsperson
- tätliche Angriffe gegenüber anderen Kindern (schlagen, beißen, würgen etc.)
- hat keine festen Spielpartner
- akzeptiert die Bedürfnisse von Anderen nicht
- ignoriert Grenzsetzungen

#### Verhalten von Erziehungspersonen

- nicht ausreichende und völlig unzuverlässige Bereitstellung von Nahrung
- wiederholte oder schwere Gewalt zwischen den Erziehungspersonen und / oder gegenüber dem Kind
- massives Beschimpfen, Ängstigen und Erniedrigen des Kindes
- Unterlassung von medizinischer Versorgung
- Verweigerung der Förderung eines beeinträchtigten Kindes

- Kind wird häufig oder über einen langen Zeitraum unbeaufsichtigt oder in Obhut offenkundig ungeeigneter Personen gelassen; auch ständig wechselnde Betreuungspersonen
- Verweigerung von Trost, Schutz und Körperkontakt
- Isolierung des Kindes (z. B. Kontaktverbot zu Gleichaltrigen)
- Gewährung des unbeschränkten Zugangs zu gewaltverherrlichenden und / oder pornographischen Medien
- Unangemessene Reaktion der Eltern bei Ansprache auf mögliche Defizite / Ablehnung von Gesprächsangeboten
- häufig berauschte und / oder benommene bzw. eingeschränkt steuerungsfähige Erscheinung der Personensorgeberechtigten, die auf Drogen-, Alkohol- bzw. Medikamentenmissbrauch hindeuten
- Hinweise auf nicht behandelte, psychiatrische Erkrankung der Erziehungsperson, wie z. B. stark verwirrtes Erscheinungsbild / Apathie / Suizidalität
- Geistige oder schwere körperliche Behinderung der Erziehungsperson, die sie an der Wahrnehmung ihrer Erziehungsaufgabe hindert; die Hilfe Dritter wird verweigert

#### **Wohnsituation der Familie**

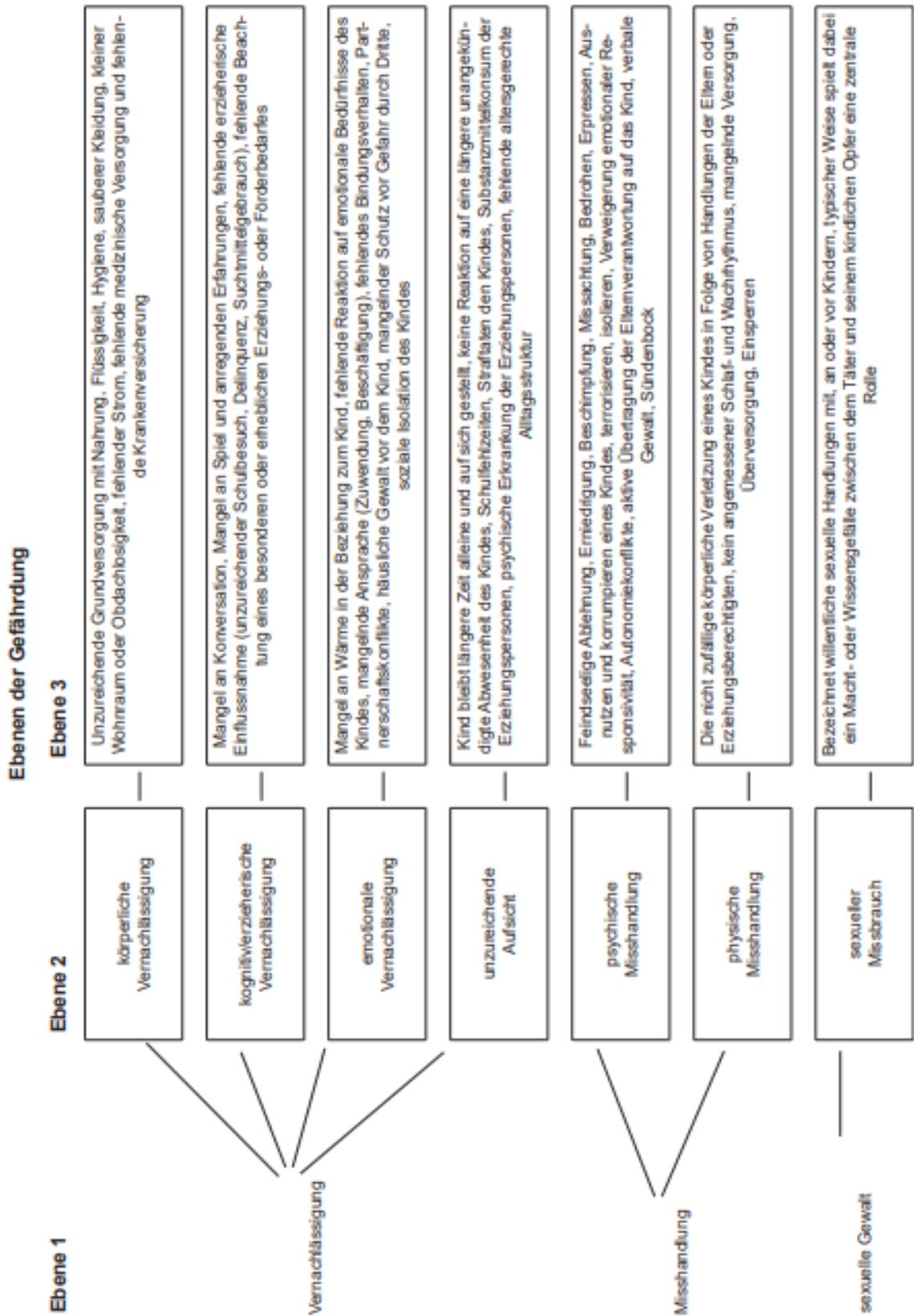
- Obdachlosigkeit
- Wohnung ist vermüllt, völlig verdreckt, verschimmelt oder weist Spuren von äußerer Gewaltwirkung auf (z. B. stark beschädigte Türen)
- Nichtbeseitigen von erheblichen Gefahren im Haushalt wie defekte Stromkabel, offene Steckdosen, Herumliegen von Drogenutensilien
- unzureichende Räumlichkeiten
- fehlender eigener Schlafplatz für das Kind
- fehlende oder defekte Heizung, fehlender Strom, kein fließendes Wasser
- nicht artgerechte und gesundheitsschädliche Tierhaltung

#### **Soziale Situation des Kindes/Jugendlichen**

- Fehlen von jeglichem Spielmaterial
- Isolation der Familie im Wohnungsumfeld
- Desintegration in der eigenen Familie
- keine Abgrenzung zu anderen Menschen / „Dauerbelagerung“ von Besuchern
- Existentielle finanzielle Notlage
- Verschuldung
- fehlende Krankenversicherung
- fehlende Tagesstruktur in der Familie (insbesondere Tag-Nacht-Rhythmus)

Diese Aufzählungen sind nur beispielhaft. Sie können durchaus dazu dienen, die eigene Aufmerksamkeit verstärkt auf eventuell bestehende Probleme zu lenken. Hilfreich für die Einschätzung einer möglichen Kindeswohlgefährdung und zur eigenen Entlastung, ist eine regelmäßige Dokumentation des Wahrgenommenen.

Bei einem Verdacht muss maßvoll und angemessen reagiert werden.



© 2015 JG Gruppe

**Vernachlässigung: Anzeichen / Beispiele**

...ist, wenn elementare Bedürfnisse von Kindern wiederholt bzw. über einen längeren Zeitraum nicht oder nur unzureichend befriedigt werden.

körperliche Vernachlässigung	kognitiv / erzieherische Vernachlässigung	emotionale Vernachlässigung	unzureichende Aufsicht

## Einschätzung der Gesamtsituation

### Was sind gewärtigte Risikofaktoren:

- Chronische Disharmonie oder Desorganisation
- Niedriger sozioökonomischer Status
- Große Familie und sehr enger Wohnraum
- Isolation der Mutter / Vater
- Kriminalität eines Elternteils
- Gewalt und Misshandlung innerhalb der Familie
- Psychische Erkrankung der Eltern

### Gesellschaftliche Risikofaktoren:

- Arbeitslosigkeit und wachsende Verarmung von Familien mit Kindern
- Verknappung von Freiflächen für Kinder zum Spielen
- Zunehmende Individualisierung von Lebenslagen, dadurch erschwerter Aufbau von Netzwerken

### Materielle Situation:

- Finanzielle und materielle Krisen z. B. aufgrund von Arbeitslosigkeit, niedrigem Einkommen oder Verschuldung
- Beengte Wohnverhältnisse

### Soziale Situation:

- Fehlende soziale oder familiäre Unterstützungsformen
- Soziale Isolation im Umfeld

### Familiäre Risiken:

- Lang anhaltende Spannungen und Konflikte zwischen den Eltern, Trennung / Scheidung
- Wechselnde Partnerbeziehungen
- Alleinige Erziehungsverantwortung

### Biografie der Eltern: - Individuelle Risikofaktoren auf Elternebene

- Belastungen durch neg. Erfahrungen in der eigenen Lebensgeschichte (Gewalt, Vernachlässigung...)
- Niedriger Bildungsstand
- Minderjährigkeit bei der Geburt des Kindes
- Akute psychische oder somatische Erkrankungen
- Alkohol- oder Substanzmittelmissbrauch

### Ebene des Kindes:

- Unerwünschtheit des Kindes
- Frühgeburt
- Schwieriges Temperament (Schreikind mit Ein- und Durchschlafstörungen)
- Verhaltensauffälligkeiten
- Erkrankungen, Behinderungen, Entstellungen

Das Zusammentreffen mehrerer Faktoren kann zu chronischer Überforderung der Problembewältigungskompetenz führen.

Oft entwickelt sich eine Kindeswohlgefährdung aus einer anhaltenden Belastungssituation heraus, in der mehrere Risikofaktoren gleichzeitig oder in zeitlich dichter Abfolge auftreten.

#### **Was sind gegenwärtige Schutzfaktoren**

Kinder entwickeln sich oft trotz schwieriger Umstände sehr gut. Die Resilienzforschung ist diesem Phänomen nachgegangen mit der Frage:

Was kann dazu führen, dass Kinder, die unter risikoreichen Bedingungen aufwachsen, sich trotz aller Widrigkeiten zu selbstständigen, optimistischen und erfolgreichen jungen Erwachsenen entwickeln.

Aufgrund dieser Erkenntnis lassen sich sogenannte Schutzfaktoren benennen, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Kinder auch unter schwierigen Sozialisationsbedingungen eine vergleichsweise gute Entwicklung nehmen.

#### **Auf sozialer Ebene:**

- Gute Beziehung zu mindestens einer primären Bezugsperson, eine sichere Bindung, eine positive Weltansicht, das Vertrauen in andere Menschen und die eigenen Fähigkeiten.
- Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen (Verein, Kirche...)
- Soziale Unterstützungssysteme (Freunde, nachbarschaftl. Kontakte, Elternkontakte Kita...)

#### **Auf der Ebene der Familie:**

- Entlastung der Mutter / Vater (Alleinerziehende)
- Großfamilie bzw. kompensatorische Elternbeziehung
- geringe Gesamtbelastung der Familie

#### **Auf der Ebene der Eltern:**

- ausgeprägtes Interesse
- stabile Werteorientierung

Schutzfaktoren sind wertvolle Anhaltspunkte für Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung von Kindern in unterschiedliche Lebenslagen. Es mag oft nicht möglich sein, riskante Lebensumstände von Kindern und Familien maßgeblich zu verändern. Jedoch können Fachkräfte deren negative Auswirkungen entgegenwirken, in dem sie den Fokus darauf richten, mehr Schutzfaktoren in das Leben der betroffenen Kinder zu integrieren.

#### **Auf der Ebene des Kindes:**

- mindestens durchschnittliche Intelligenz
- kontaktfreudiges Temperament
- aufgeschlossen und freundlich

**Nr. 2**

Präventionskraft Kindertagesstätte Sonnenschein:

Marina Braun

Pappelallee 16

59939 Olsberg

Tel.: 02962-800 20155

E-Mail: [m.braun@josefsheim.de](mailto:m.braun@josefsheim.de)

Kinderschutzbeauftragte

Sevim Cacur

Stadionstr. 3

59939 Olsberg

Tel. 02962-800-432 oder 392

[s.cacur@josefsheim.de](mailto:s.cacur@josefsheim.de)

Gülten Usul

Stationstr. 3

59939 Olsberg

Tel. 02962-800-432 oder 392

[g.usul@josefsheim.de](mailto:g.usul@josefsheim.de)

## Externe Kontaktdaten

### **ANSPRECHPARTNER:**

Alle pädagogischen Fachkräfte des Jugendamtes sind Ansprechpartner/innen für alle Formen von Kindeswohlgefährdung:

#### **Jugendamtsleitung:**

Steinstraße 27

59872 Meschede

☎ 0291/94-2821

☎ 0291/94-26358

✉ [jugendamtsleitung@hochsauerlandkreis.de](mailto:jugendamtsleitung@hochsauerlandkreis.de)

#### **Zentrale Kreisjugendamt: *Auskunft und Information***

Steinstraße 27

59872 Meschede

☎ 0291/94-1272

☎ 0291/94-26358

#### **Fachstelle Kinderschutz**

☎ 0291/94-2822

☎ 0291/94-26358

✉ [kinderschutz@hochsauerlandkreis.de](mailto:kinderschutz@hochsauerlandkreis.de)

Koordination interdisziplinärer Netzwerke Kinderschutz  
Anonyme Beratung nach §§ 8a, 8b SGB VIII, § 4 KKG  
Qualitätsentwicklungsverfahren nach dem LKSchG NRW

#### **Netzwerk Frühe Hilfen**

☎ 0291/94-1271 oder 94-1723

Koordination „Starke Kinder - Starke Jugend“

Koordination „Frühe Hilfen / Familienhebammen“

Steinstraße 27

59872 Meschede

## **Allgemeiner Sozialer Dienst**

### **Regionalteam West**

#### **Meschede / Freienohl / Eslohe / Bestwig**

☎ 0291/94-2961 - zentrale Rufnummer Team West

✉ [regionalteamwest@hochsauerlandkreis.de](mailto:regionalteamwest@hochsauerlandkreis.de)

Steinstraße 27

59872 Meschede

ASD Meschede: ☎ 0291/94-1291 oder 94-1154 oder 94-1164

ASD Freienohl: ☎ 0291/94-1177

ASD Eslohe: ☎ 0291/94-2823

ASD Bestwig: ☎ 0291/94-5948 oder 94-1724

☎ 0291/94-26358



**Regionalteam Mitte**

**Winterberg / Medebach / Hallenberg / Olsberg**

☎ 0291/94-2962 - zentrale Rufnummer Team Mitte

✉ regionalteammitte@hochsauerlandkreis.de

Untere Pforte 4  
59959 Winterberg

ASD Medebach ☎ 0291/94-5956

ASD Hallenberg ☎ 0291/94-5959

ASD Winterberg ☎ 0291/94-5957

☎ 0291/94 26 373

ASD Olsberg

Josef-Rüther-Straße 6  
59939 Olsberg

☎ 0291/94-5944 oder 94-5945 oder 94-5947

☎ 0291/94-26343

**Regionalteam Ost**

**Brilon / Marsberg**

☎ 0291/94-2963 - zentrale Rufnummer Team Ost

✉ regionalteamost@hochsauerlandkreis.de

Am Rothaarsteig 1  
59929 Brilon

ASD Brilon: ☎ 0291/94-3124 oder 94-3250 oder 94-3262

0291/94-3285

☎ 02961/94-3255

ASD Marsberg: ☎ 0291/94-3151 oder 94-3020 oder 94-3309

Weitere Informationen zu Ansprechpartnern sowie zu den Aufgabenbereichen / Angeboten des Kreisjugendamtes Hochsauerlandkreis finden sie im Internet unter:



[www.hochsauerlandkreis.de](http://www.hochsauerlandkreis.de)  
(Bürgerservice, Jugend / Familie)

**Nr. 3**

**Gefährdungseinschätzung mit Eltern / Kindern / Jugendlichen**

**Wichtige Vorbereitungen für ein Gespräch zur gemeinsamen Gefährdungseinschätzung:**

Führen Sie dieses Gespräch mit einer Kollegin, einem Kollegen und bereiten Sie dieses gemeinsam vor. „Wer übernimmt welche Rolle, Part, Gesprächsführung?“

**Was Eltern / Kinder / Jugendliche von Ihnen erwarten:**

- Ein offenes Ohr für ihre Sichtweisen / Probleme - Nehmen Sie sich Zeit dafür!
- Blickwinkel der Eltern auf ihr Kind!
- Wertschätzung als Erziehungsperson.
- Lösungsorientierung statt Schuldzuweisungen. - Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen!

**Tipps zur Gesprächsvorbereitung:**

- 1. Benennen / beschreiben Sie das Problem aus der eigenen Sicht.**  
Klären Sie dafür vorliegende Sachverhalte im Vorfeld soweit es geht. Ziehen Sie ggf. weitere Personen hinzu (Transparenz über anonymisierte Fachberatung gegenüber den Eltern)
- 2. Versetzen Sie sich in die Lage der Eltern des Kindes / Jugendlichen.**  
Wie stellt sich deren subjektive „Realität“ vermutlich dar?
- 3. Klären Sie für sich, welches Ziel Sie anstreben?**  
Im Hinblick auf mögliche Veränderungen kurz- und langfristig.
- 4. Welches vorrangige Thema soll angesprochen werden?**  
Möglichst konkret und nachvollziehbar ansprechen.
- 5. Wechseln Sie die Perspektive:**  
Welche Ziele / Wünsche vermuten Sie bei den Eltern?  
Wie können die Eltern auf ihr Anliegen reagieren (Ängste, Widerstände)
- 6. Was könnte die Kooperationsbereitschaft und Mitwirkung der Eltern fördern?**  
Was können Sie dazu beitragen?
- 7. Entwickeln Sie Ideen für erste Schritte**  
Welche Angebote der Zusammenarbeit können gemacht werden? Was müssten die Eltern /Kind / Jugendliche tun? Wenn nötig Erwartungen formulieren, eher Erfolge vorwegnehmen. Z. B. „Wenn Sie es geschafft haben, Ihr Kind jeden Tag in die KiTa zu bringen...“
- 8. Wie müsste ein wirksames Schutzkonzept aussehen?**  
Wie könnten verbindliche Sicherheitsvereinbarungen getroffen werden?
- 9. Wie sollten Ergebnisse / Vereinbarungen überprüft werden können?**  
Ist es sinnvoll weitere Gesprächstermine einzuplanen bzw. festzulegen? Transparenz über Konsequenzen, wenn Vereinbarungen nicht eingehalten werden oder Gefährdungssituationen zunehmen.

## Tipps zur Gesprächsführung:

### 1. Phase - Gesprächseröffnung:

Nennen Sie den Anlass und das formale Gesprächsziel. Signalisieren Sie den Eltern Vertrauen und Offenheit, indem Sie z. B. betonen, dass auch Ihnen das Thema (die Klärung) sehr wichtig ist. Sprechen Sie den vorgesehenen Ablauf und den zeitlichen Rahmen an.

### 2. Phase - Klärung des Themas / Problems / Sachverhaltes:

Beide Seiten sollten nun die gemeinsamen und unterschiedlichen Sichtweisen darstellen und klären. Alle Informationen werden zusammengetragen. Das gegenseitige Hinhören und Nachfragen ist in dieser Phase von besonderer Bedeutung.

### 3. Phase - Zielfindung:

Klären Sie gemeinsame und unterschiedliche Ziele.

### 4. Phase - Lösung:

Sammeln Sie gemeinsam Ideen für die Bewältigung des Problems und überlegen Sie, ob die Lösungen durchführbar sind und welche Konsequenzen daraus entstehen können.

### 5. Phase - Entscheidung:

Treffen Sie gemeinsame Vereinbarungen, sprechen Sie konkrete Veränderungen ab und halten Sie diese möglichst schriftlich fest. Lesen Sie diese noch einmal vor, damit diese für beide Gesprächspartner eindeutig sind.

### 6. Phase - Fassen Sie das Ergebnis zusammen:

Geben Sie sich gegenseitig Feedback und schließen Sie mit einem Ausblick (evtl. weiterer Gesprächstermin)

**Nr. 4**

## 5. Angebot von Hilfen

- Die pädagogische Fachkraft soll den Personensorgeberechtigten Hilfen anbieten, wenn der Anschein einer Vernachlässigung oder einer Misshandlung besteht:
- Welche Hilfen kann die pädagogische Fachkraft Einrichtung / Träger selber leisten (z. B. Hausbesuch, Elterngespräch, Organisation von Betreuungs- und Versorgungsmöglichkeiten)?
  - Welche Hilfen stehen im Sozialraum der Einrichtung und der Familie zur Verfügung (z. B. Erziehungsberatungsstelle, Schuldnerberatung, Therapeutische Angebote wie Frühförderstelle, Ergotherapie und Logopädie, nachweislicher lfd. Kontakt zum Kinderarzt etc.)?
  - Der pädagogischen Fachkraft / Einrichtung kommt eine wichtige „Lotsenfunktion“ zu, um Zugang zu geeigneten Hilfen zu eröffnen (setzt die Bekanntheit der Hilfsangebote vor Ort voraus).
  - Evtl. ist es der pädagogischen Fachkraft möglich, ein Erstgespräch mit der vermittelten Stelle gemeinsam mit der Familie zu führen.
  - Aufgabe der pädagogischen Fachkraft ist nicht nur die Vermittlung, sondern auch die Überprüfung, ob die Hilfe ausreichend (ggf. verbindliche, schriftliche Absprache mit den Personensorgeberechtigten) erscheint bzw. auch umgesetzt wird.

  
Menschen mit Behinderung

  
Menschen mit Pflegebedarf

  
Familie und soziale Dienste

  
Caritasverband

## Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche in Brilon

**Info und Terminvereinbarung für ein persönliches Gespräch:**

**Teamassistenz**  
**Karin Kommoß**  
 02961 2489  
 Mo - Do 8.00 - 12.00 Uhr

*Außerhalb der Bürozeiten freuen wir uns, wenn Sie uns auf dem Anrufbeantworter eine Nachricht hinterlassen. Wir rufen Sie schnellstmöglich zurück.*

**Gartenstraße 33**  
 59929 Brilon  
[eb-brilon@caritas-meschede.de](mailto:eb-brilon@caritas-meschede.de)

---



**Homepage**  
Beratungsstelle Brilon



**Online-Beratung für Eltern**



**Online-Beratung für Kinder/Jugendliche**




Caritasverband  
Meschede e. V.  
[www.caritas-meschede.de](http://www.caritas-meschede.de)

Stand: 08/2023



Familie und soziale Dienste

Praxis Hellmann (Petra Hellmann)  
 Familienberatung  
 Tel.: 02921/ 785545  
 E-Mail: [info@beratung-hellmann.de](mailto:info@beratung-hellmann.de)

**Nr. 5**

**Mitteilung an das Jugendamt**

Kommt die Einrichtung / Träger / Schule / Berufsheimnisträger nach der Durchführung des verpflichtenden Verfahrensablauf zu dem gemeinsamen Ergebnis, das Jugendamt über eine mögliche Kindeswohlgefährdung zu informieren, erleichtert die Sammlung und Dokumentation wichtiger Informationen die „Mitteilung an das Jugendamt“.

Um den kooperativen Kinderschutzgedanken nicht zu verlieren, informieren Sie wenn möglich das örtliche Jugendamt telefonisch und schriftlich. Im Gespräch können direkt weitere und wichtige Informationen erörtert und erste Rückfragen zur gemeinsamen Gefährdungseinschätzung gestellt werden.

Die aufnehmende pädagogische Fachkraft wird Ihre Informationen anhand der „Dienstanweisung zum Umgang mit Gefährdungssituationen im Kinderschutz“ in einem internen Erfassungsbogen aufnehmen und bearbeiten.

Ziel sollte immer eine gemeinsame Gefährdungseinschätzung sein.

**1. Sachstand Personendaten**

Datum der Einschätzung	
Einrichtung / Institution / Schule / Praxis / Telefon	
Einrichtungsleitung	
Fallführende Fachkraft Funktion / Erreichbarkeit	

**Beteiligte der Gefährdungseinschätzung**

Name	Funktion
Name insoweit erfahrene Fachkraft	

**Angaben zum Kind**

Name	
Alter / Geburtsdatum	_____ Jahre, Monate
Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> divers
Nationalität	
Seit wann in der Einrichtung? Seit wann bekannt?	
Aufenthalt bei den Eltern / bei einem Elternteil?	
Nicht bei den Eltern, sondern:	

<b>Angaben zum Erziehungsberechtigten</b>	
Name	
Adresse	
Telefon	
mögliche Geschwister in Einrichtung Name / Alter	

**2. Genogramm oder Skizze zu den Familienverhältnissen des Kindes / des Jugendlichen:**

*Großeltern, Eltern, Geschwister, ggf. weitere Bezugspersonen, Partner...*

**3. Angaben zum Sachverhalt aus Sicht der Einrichtung /Institution /Schule /Praxis**

**Was wird / wurde gesehen...**

- körperliche Vernachlässigung
- kognitiv / erzieherische Vernachlässigung
- emotionale Vernachlässigung
- unzureichende Aufsicht - *mangelnder Schutz vor Gefahr durch Dritte,...*
- psychische Misshandlung - *seelische Gewalt, Autonomiekonflikte*
- physische Misshandlung - *Erziehungsgewalt*
- gesundheitliche Gefährdung
- häusliche Gewalt - *Partnergewalt*
- sexuelle Gewalt
  - Verdacht sexuelle Gewalt
  - konkret sexuelle Gewalt
  - sexuelle Übergriffe - *übergriffiges Kind / betroffenen Kind / andere Person*
- massive Entwicklungsverzögerung
- sonstige Gefährdung / Fremd- und Eigengefährdung:  
*Suizidal, Drogen; Alkoholkonsum...*

**Wann wurde der Sachverhalt wahrgenommen? Einmalig am oder mehrmals seit:**

**Konkrete Beobachtungen / Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung**  
*was, wer, wann, wie häufig – nur Fakten benennen, keine Hypothesen*