

## Gewaltprävention und Gewaltschutz Konzept

---

### Konzept für die Blindeninstitutsstiftung

---



[weitere Dokumente zu Gewaltschutz & Kindeswohl](#)

### 1 Präambel

---

Aufgabenfelder der institutionellen Begleitung von Menschen mit Behinderung bergen die Gefahr von grenzverletzendem Verhalten der beteiligten Personen – ob nun ausgehend von Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen oder den Menschen mit Behinderung selbst.

Insbesondere in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung, in welcher das Ziel und Ausgangslage aller pädagogischen und pflegerischen Maßnahmen in der individuellen Selbstbestimmung der Klient\*innen liegt, besteht ein deutliches Spannungsfeld darin, gleichzeitig passende Konzepte zum Gewaltschutz dieses Personenkreises vorzuhalten. In der Weiterentwicklung des Gründungsimpulses der Blindeninstitutsstiftung von Graf Moritz zu Bentheim-Tecklenburg-Rheda, welcher bereits 1853 die Gewaltfreiheit in der Erziehung und Bildung von sehbehinderten und blinden Kindern für nicht verhandelbar erklärte, verpflichten wir uns dazu, alles in unserer Kraft stehende zu tun, um für unsere Klient\*innen sichere Räume in unseren verschiedenen Einrichtungen und unterstützende Settings zu schaffen und damit die sich uns anvertrauenden Menschen mit Behinderung vor Gewalt und Übergriffen jedweder Art zu schützen.

Daher missbilligen wir in der Blindeninstitutsstiftung und allen Blindeninstituten grundsätzlich die Anwendung von Gewalt und pflegen einen auf Respekt und Wertschätzung basierenden Umgang mit allen in der Organisation beteiligten Personen – insbesondere gegenüber den Menschen mit Behinderung, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen. Um diesen Anspruch der Gewaltfreiheit größtmöglich umzusetzen, gehen wir mit dem Thema Gewalt und deren Prävention mutig, offen, transparent und niederschwellig um. Unsere besondere Aufmerksamkeit und Reflexion ist auf potentielle oder tatsächliche Gewaltsituationen innerhalb unserer Organisation gerichtet. Wir prüfen fortwährend die Angemessenheit unseres Handelns durch einen selbstkritischen fachlichen Diskurs.

Prävention ist das wichtigste Anliegen. Ein aufmerksames Umfeld hilft uns allen dabei, auch in vermeintlich kleinen Kontexten die Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung zu beachten. Gleichsam haben es potentielle Täter\*innen mit einem systematischen Vorgehen schwer(er). Da uns bewusst ist, dass individuelles Fehlverhalten Einzelner trotz allem vorkommt und – auch durch engmaschige organisatorische Maßnahmen – leider nicht gänzlich vermeidbar ist, schildern wir im nachfolgenden Schutzkonzept ebenso klar und transparent, wie im Falle von grenzverletzendem und gewalttätigem Verhalten Einzelner gegenüber unseren Klient\*innen umgegangen wird. Das Auftreten solcher Fälle bearbeiten wir stringent, konsequent und offen mit allen daraus resultierenden Folgen sowohl für Einzelpersonen als auch für unsere Einrichtungen.

Mit diesem Konzept drücken wir ebenso die vollste Zustimmung zum „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UNBRK) – insbesondere des Artikels 16 „Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch“ aus und legen entsprechend §37a SGB IX ein Gewaltschutzkonzept vor.

## 2 Unser Verständnis von Gewalt

---

### 2.1 Gewaltbegriff

In unserem Verständnis liegt Gewalt gegenüber den Klient\*innen vor, wenn deren Selbstbestimmung missachtet und Personen gezielt oder fahrlässig physisch oder psychisch verletzt oder geschädigt werden.

Bei der Betrachtung von Gewaltphänomenen in der professionellen Begleitung von Menschen mit Behinderung sind daher nicht ausschließlich körperliche Übergriffe zu berücksichtigen, vielmehr müssen die Persönlichkeitsrechte bzw. Grundrechte als Grenze des professionellen Handelns wahrgenommen werden. Im Wesentlichen sind dies:

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

So werden viele Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte, die nicht den körperlichen Bereich betreffen, ebenso als gewalttätige Handlungen erlebt. Daher orientieren wir uns an – im Sinne eines fachlich fundierten Umgangs mit grenzverletzendem Verhalten in der professionellen Begleitung – der Differenzierung des Gewaltbegriffs nach Enders (2017):

**Grenzverletzung:** „Handlungen, die aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten und/oder einer ‚Kultur der Grenzverletzungen‘ resultieren.“

**Übergriffe:** „Als Ausdruck eines unzureichenden Respekts, grundlegender fachlicher Mängel, struktureller Probleme, Überforderung der Mitarbeiter\*innen und/oder einer gezielten Desensibilisierung“ (bspw. im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs / eines Machtmissbrauchs).

**Strafrechtlich und/oder arbeitsrechtlich relevante Formen von Gewalt:** z.B. körperliche Gewalt, sexuelle Ausbeutung, Erpressung, (sexuelle) Nötigung, Verletzung des Post- und Fernmeldegeheimnisses.

## 2.2 Formen von Gewalt

Weiterhin unterscheiden wir innerhalb der o.g. Differenzierungen – nach Grenzverletzung, Übergriffen und strafrechtlich relevante Formen der Gewalt – verschiedenen Formen von Gewalt:

### **Körperliche Gewalt**

- Schlagen, Kneifen, Kopfnüsse, Verletzungen
- Festhalten
- Freiheitsentziehende Maßnahmen (z.B. Einschließen, Festbinden, Fixieren)
- Ungerechtfertigter Zwang in Bezug auf Nahrungsaufnahme, Hygiene, Medikation
- Verweigerung von ärztlicher Behandlung
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Nahrungsaufnahme, Hygiene, Medikation
- u.a.

### **Psychische Gewalt**

- Verbale Verletzung und Beleidigung
- Ironie, Sarkasmus
- Moralisierende Bewertung
- Verlassen der professionellen Rolle
- Einschüchterung und Drohung, emotionale Erpressung
- Infantilisierung
- Unterschätzung und Überforderung
- Soziale Isolation, Ignorieren und Liebesentzug
- Diskriminierung
- Mobbing und Cybermobbing
- Hohe Lärmemission
- u.a.

### **Sexualisierte Gewalt**

- Unterlassene Unterstützung einer angemessenen sexuellen Entwicklung
- Verhinderung eines angemessenen Auslebens der Sexualität
- Übergriffe wie anzügliche Blicke, Belästigung, Missbrauch, Vergewaltigung
- Erotischer Lustgewinn in der Arbeit
- Missachtung der Intimsphäre
- Zwang zur Prostitution
- Verunsicherung durch zweideutige Bemerkungen
- Sexualisierte Sprache, Veröffentlichung von intimen Texten und Bildern
- u.a.

### **Strukturelle/Institutionelle Gewalt**

- Ungeeignete Unterrichts-, Wohn- oder
- Arbeitssituation
- Verweigerung der Rechte und Einschränkung der Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit
- Inadäquate pädagogische Konzepte/ Betreuungskonzepte
- Missachtung der Privatsphäre
- Nicht ausreichendes und/oder nicht genügend qualifiziertes Personal
- Nicht barrierefreie, undeutliche, unklare und/oder unzulängliche Infrastruktur und Mittel
- Willkürliche Regelungen und Vereinbarungen
- u.a.

### **Materielle Gewalt**

- Fehlender Respekt vor persönlichem und öffentlichem Eigentum
- Wegnahme von Hilfsmitteln
- Diebstahl/Enteignung Unterschlagung

## **2.3 Sonderfall 1: Freiheitsentziehende Maßnahmen**

Wenn die Bewegungsfreiheit einer Person eingeschränkt wird, handelt es sich i.d.R. um eine freiheitsentziehende Maßnahme gemäß §1906 Abs. 1 und 4 BGB. Freiheitsentziehende Maßnahmen stellen einen schwerwiegenden Eingriff in die Freiheitsrechte des Einzelnen dar. Diese erfolgen nur in Ausnahmefällen, wenn Selbst- und/oder Fremdgefährdung nachweislich vorliegt. Für alle bei uns angewandten Freiheitsentziehenden Maßnahmen liegt eine richterliche Genehmigung vor.

Die angewandten Maßnahmen müssen der Situation angemessen sein. Die Notwendigkeit freiheitsentziehender Maßnahmen wird nachweislich in regelmäßigen Zeiträumen überprüft.

Alle stiftungsinternen Regelungen im Zusammenhang mit Freiheitsentziehenden Maßnahmen sind der [Dienstanweisung für Freiheitsentziehende Maßnahmen](#) zu entnehmen.

## **2.4 Sonderfall 2: Ärztliche Behandlungen und ärztliche Zwangsbehandlungen**

Ärztliche Behandlungen in denen Festhalten o.ä. notwendig ist und ärztliche Zwangsbehandlungen stellen weitere Sonderfälle dar.

Die Regelungen bezüglich ärztlicher Behandlungen bzw. Zwangsmaßnahmen und die Abgrenzung zu Freiheitsentziehenden Maßnahmen sind ebenfalls der [Dienstanweisung für Freiheitsentziehende Maßnahmen](#) zu entnehmen.

## **2.5 Angemessener Umgang von Nähe und Distanz**

In der Blindeninstitutsstiftung betrachten wir es als Aufgabe, die sich uns anvertrauenden Kinder, Jugendliche und Erwachsene in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu stärken, ihnen Gewissheit zu geben über ihren eigenen Körper zu bestimmen und Berührungen anzunehmen oder zurückweisen zu dürfen, ihnen zu vermitteln, sich abgrenzen zu können, um sich vor Übergriffen zu schützen.

Gerade bei den Klient\*innen, die wir in unseren Bereichen begleiten, ist eine höhere Vulnerabilität im Bezug auf grenzüberschreitendem Verhalten aufgrund eines strukturellen, gesellschaftlichen sowie institutionellen Machtungleichgewichts anzuerkennen. Oft verfügen sie nicht ausreichend über die Fähigkeit, eigene und fremde Grenzen zu erkennen, Vorlieben und Abneigungen bewusst wahrzunehmen. Auch benötigen sie Assistenz oder besitzen nur eingeschränkte Möglichkeiten, eigene Befindlichkeiten auszudrücken und mitzuteilen – auch aufgrund mangelnder Möglichkeiten sich ausdrücken zu können.

Eine funktionierende Kommunikation ist deswegen eine essentiell wichtige Komponente in der täglichen Zusammenarbeit mit unseren Klient\*innen. Eine besondere Achtsamkeit gilt den Klient\*innen, die sich nicht verbal äußern können, da sie in dieser Hinsicht besonders vulnerabel sind.

Wir nehmen deswegen jede Willensäußerungen - sei sie verbal, mit Gestik oder Mimik oder anderer Befindlichkeitsbekundung - sehr ernst.

Gleichsam betrachten wir es als unseren Auftrag, den Klient\*innen Angebote im Sinne deren Empowerment zur Verfügung zu stellen.

Die Mitarbeiter\*innen der Blindeninstitutsstiftung bestärken die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen darin, ihren Willen kund zu tun, thematisieren mit ihnen Gefühle und erarbeiten mit ihnen, je nach ihren Fähigkeiten, wie sie ihr Leben selbstständig gestalten können.

In der Selbstverpflichtungserklärung wird daher ein Verhaltenskodex festgelegt, in dem diese Haltung sichtbar wird. Hier soll praxisnah konkretes pädagogisches Vorgehen, tolerierte und nicht tolerierte Verhaltensweisen beschrieben werden.

## **3 Verpflichtungen**

---

### **3.1 Selbstverpflichtung der Blindeninstitutsstiftung**

Die Blindeninstitutsstiftung und alle Blindeninstitute vertreten durch den Vorstand und die Geschäftsleitungskonferenz sowie alle Leitungspersonen und der Gesamtpersonalrat verpflichten sich

1. Strukturen zur Bearbeitung von Gewaltfragen zu schaffen
2. Betroffene, insbesondere Opfer, zu schützen und ihnen zu helfen
3. zur Bearbeitung und Aufarbeitung von Gewaltvorfällen
4. zur Einrichtung und fachliche Besetzung einer Melde- und Fachstelle für Gewaltprävention
5. zur Bereitstellung ausreichender Ressourcen für das Feld der Gewaltprävention
6. zur Schulung aller Mitarbeitenden und Menschen mit Behinderung in der Organisation und
7. Aufbau und aktive Pflege eines Netzwerks von externen Stellen, wie Opferberatungsstellen, Fachstellen, Aufsichtsbehörden (u.a. Heimaufsicht und FQA),
8. bei strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt Ermittlungsbehörden zur strafrechtlichen Aufklärung hinzuzuziehen.

### **3.2 Verpflichtung der Mitarbeitenden**

Alle Mitarbeitenden der Blindeninstitutsstiftung und der Institute (also auch alle Leitungsverantwortlichen) sind verpflichtet, in Fragen von Gewaltprävention, im Umgang mit Gewalt und sexueller Ausbeutung

1. das Konzept zur Gewaltprävention und die interne Melde- und Fachstelle für Gewaltprävention anzuerkennen und entsprechend zu handeln

2. einen aktiven Beitrag zu einer offenen Kultur im Umgang mit Grenzverletzungen und Gewaltsituationen gegenüber Menschen mit Behinderung in der Blindeninstitutsstiftung zu schaffen
3. die Betroffenen, insbesondere die Opfer, stets zu schützen und ihnen angemessene Hilfe zukommen zu lassen
4. sämtliche Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewalthandlungen der zuständigen Fachstelle für Gewaltprävention und der zuständigen Leitungsperson zu melden und/oder Betroffene zu befähigen, sich an die Melde- und Fachstelle für Gewaltprävention zu wenden.
5. Schulungen und tätige Hilfe im Umgang mit Gewalt zu nutzen
6. Strukturen der Bearbeitung von Gewaltfragen zu kennen und zu nutzen.
7. gesetzliche und vertragliche Schweigepflichten und Datenschutzvorschriften einzuhalten sowie die Vertraulichkeit zum Schutz der Betroffenen, der Mitarbeitenden und der Einrichtung zu wahren.
8. an Einführungs- und an Auffrischkursen zum Thema Gewaltprävention teilzunehmen.

## **4 Prävention: Organisatorische Maßnahmen gegen Gewalt**

---

Das Ziel aller Bemühungen im Bereich Gewaltschutz ist es, einen offenen und niederschweligen Umgang mit den Themen Grenzverletzung und Gewalt zu ermöglichen und innerhalb unserer Organisation eine Kultur der Achtsamkeit im Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen mit Behinderung zu leben. Hierfür treffen wir die nachfolgenden, präventiven Maßnahmen.

Allgemein bleibt festzuhalten, dass der Vorstand der Blindeninstitutsstiftung sowie die Mitglieder der Geschäftsleitungskonferenz und alle anderen Leitungspersonen in den Blindeninstituten Gewaltprävention als originäre Leitungsaufgabe betrachten. Die Verantwortung für ein funktionierendes Verfahren zur Gewaltprävention liegt bei eben diesen. Sie setzen die rechtlichen Vorgaben zur Gewaltprävention um und arbeiten eng mit der, nachfolgend beschriebenen Melde- und Fachstelle für Gewaltprävention, zusammen.

### **4.1 Fachstelle für Gewaltprävention (Präventionsbeauftragte\*r)**

Die zuständigen Institutsleitungen der Blindeninstitute beauftragen als Kernstück der Gewaltprävention eine interne Melde- und Fachstelle – den\*die sog. Präventionsbeauftragte\*n. Diese Stelle wird mit fachlich und persönlich geeigneten Mitarbeitenden besetzt. Die Stelle wird mit für diese Aufgabe angemessenen Ressourcen (insbesondere in Hinblick auf den Stundenumfang) ausgestattet und ist dem pädagogischen, psychologischen Fachdienst zugeordnet.

Im Falle einer Kombination der Aufgabe der Präventionsbeauftragte\*n mit anderen Aufgaben bzw. Stellenanteilen innerhalb des Blindeninstituts ist eine gleichzeitige Kombination mit einer Leitungsverantwortung nicht möglich. Dadurch werden Rollen- und/oder Interessenskonflikte vorgebeugt und ein adäquates Meldeverfahren gewährleistet.

Die interne Fachstelle für Gewaltprävention ist Ansprechpartner\*in für:

- Mitarbeitende des jeweiligen Blindeninstituts
- Menschen mit Behinderung
- Angehörige und rechtliche Betreuer\*innen
- Ehrenamtliche
- Leitungsverantwortliche

Der\*die Präventionsbeauftragte fördert einen mutigen und beherzten Umgang mit dem Thema Gewaltprävention innerhalb des Kollegiums unserer Einrichtungen. Insbesondere fördert sie die kritische Reflexion der Strukturen und Handlungen der Organisation und Ihrer Mitglieder.

Eine wesentliche Aufgabe der Fachstelle für Gewaltprävention ist die Entgegennahme von Meldungen von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen. Sie führt diese einer Bearbeitung zu – insbesondere in Zusammenarbeit mit den zuständigen Leitungskräften (sofern diese nicht selbst beschuldigt werden). Der/die Präventionsbeauftragte schützt die Meldenden und behandelt die Meldungen vertraulich. Sie informiert die Meldenden vorab, wen sie über diese Meldung(en) in Kenntnis setzt.

Der\*die Präventionsbeauftragte eignet sich das erforderliche Wissen und Können für ihre Arbeit durch den Besuch von Fortbildungen an. Sie aktualisiert diese Fachlichkeit regelmäßig. Ebenso steht dem\*der Stelleninhaber\*in die Möglichkeit für Supervision sowie externe Vernetzung zu Verfügung. Die genauere Ausgestaltung der Stelle ist in der entsprechenden Stellenbeschreibung geregelt.

Die Präventionsbeauftragten der Blindeninstitute sind erreichbar unter:

**BI München**      [Gewaltpraevention-mchn@blindeninstitut.de](mailto:Gewaltpraevention-mchn@blindeninstitut.de)

089 / 167812 - 228

**BI Regensburg**      [Gewaltpraevention-rgb@blindeninstitut.de](mailto:Gewaltpraevention-rgb@blindeninstitut.de)

0941 / 2984 - 1101

**BI Rückersdorf**      [Gewaltpraevention-rue@blindeninstitut.de](mailto:Gewaltpraevention-rue@blindeninstitut.de)

0911 / 9577 - 247

**BI Würzburg**      [Gewaltpraevention-wbg@blindeninstitut.de](mailto:Gewaltpraevention-wbg@blindeninstitut.de)

0931 / 2092 - 6699

**BI Aschaffenburg**      [Gewaltpraevention-abg@blindeninstitut.de](mailto:Gewaltpraevention-abg@blindeninstitut.de)

06021 / 45355 - 222

**BI Thüringen**      [Gewaltpraevention-thue@blindeninstitut.de](mailto:Gewaltpraevention-thue@blindeninstitut.de)

03683 / 643 - 999

## 4.2 Fortbildung und Schulungen

Der\*die Präventionsbeauftragte, die Leitung und alle Mitglieder der Organisation fördern einen mutigen, offenen, transparenten und niederschweligen Umgang mit dem Thema Gewaltprävention.

Hierzu obliegt dem\*der Präventionsbeauftragte\*n, neben der o.g. Aufgaben der Meldestelle, die Durchführung / Organisation von Fortbildungen und Schulungen für alle zu gewährleisten – Mitarbeitenden, Klient\*innen, Angehörige/ rechtliche Betreuer\*innen, und Ehrenamtliche.

Alle Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen sind verpflichtet, an entsprechenden internen Schulungen und Fortbildungen zum Thema Gewaltprävention teilzunehmen. Alle neuen Kolleg\*innen werden im Zeitraum von ca. 2 Monaten nach Dienstbeginn zum Thema Gewaltprävention in der Phase der Einarbeitung (erstes Quartal) geschult. Entsprechend wird der\*die Präventionsbeauftragte über Neueinstellungen informiert.

Mitarbeitende, die die Einführungsschulung bereits erhalten haben, sind darüber hinaus verpflichtet, jährlich an Auffrischungsschulungen zum Thema Gewaltprävention (E-Learning) teilzunehmen.

Als zusätzliche Ressource für die Erfüllung unserer Schulungsbestrebungen stellt die Blindeninstitutsstiftung ein E-Learning-Angebot auf Seminar3 (Loga3) zur Verfügung, welches insbesondere als Angebot für die Schulung neuer Mitarbeitenden und für Auffrischungsschulungen zur Verfügung gestellt wird. Es soll jedoch ausdrücklich erwähnt werden, dass dieses E-Learning-Angebot als zusätzliche Ressource und somit als Unterstützung des Präsenzschulungsangebotes angesehen wird und angesehen werden muss. Keineswegs kann eine Online-Schulung über das Thema der Gewalt an Menschen mit Behinderung in unseren Einrichtungen den persönlichen Austausch zwischen Fachkräften auf allen Ebenen, den Präventionsbeauftragten und unseren Klient\*innen ersetzen.

### **4.3 Regelmäßige Beratung der Teams**

Neben der Funktion der Meldestelle, der Durchführung von Schulungen und Fortbildungen besteht ein dritter, wesentlicher Baustein der Aufgaben des\*der Präventionsbeauftragten in der regelmäßigen anlassbezogenen aber auch anlassunabhängigen Beratung der Teams.

So kann der\*die Gewaltpräventionsbeauftragte jederzeit von den Teams zu einer Teamsitzung eingeladen werden, um aktuell auftretende Fragen gemeinsam zu beraten und zu bearbeiten. Die zuständige Leitung ist hierüber entsprechend zu informieren.

Darüber hinaus ist es Kernaufgabe der Präventionsbeauftragten anlassunabhängig an der Teamsitzung der verschiedenen Teams in den Blindeninstituten teilzunehmen und einen offenen Austausch zu Fragen von Grenzverletzungen, Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt anzuregen.

### **4.4 Deeskalationsverfahren in den Blindeninstituten**

An allen Blindeninstituten liegen Handlungskonzepte für alle Mitarbeitenden vor, welche den Umgang mit Notfällen und aggressivem Verhalten ausgehend vonseiten der Klient\*innen beschreibt – sogenannte Deeskalationsverfahren.

### **4.5 Personalauswahl und Personalentwicklung**

Selbstverständlich ist es unser erklärtes Ziel, nur fachlich und persönlich geeignete Personen in der Assistenz der Menschen mit Behinderung einzusetzen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Gewaltprävention bekommt die Personalauswahl und Personalentwicklung eine noch exponiertere Bedeutung.

Folgende Gesichtspunkte beachten wir bei der Personalauswahl:

- Die Bewerbungsunterlagen werden von der Führungskraft hinsichtlich folgender Kriterien überprüft: Äußere Form und Vollständigkeit, lückenloser beruflicher Werdegang, „Brüche“ bzw. Widersprüche im Lebenslauf, Nachweis fachlicher Kompetenz und persönlicher Eignung, Prüfung von Arbeitszeugnissen (Enthalten sie auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz), ungewöhnlich häufiger Stellen- und/oder Wohnortwechsel, etc.
- Im Bewerbungsprozess thematisieren wir das Thema Gewaltprävention. Dies geschieht bspw. im Vorstellungsgespräch durch Fragen zum Umgang mit Nähe und Distanz.
- Das vorliegende Schutzkonzept und der Verhaltenskodex werden bereits im Vorstellungsgespräch thematisiert und zur Kenntnis ausgehändigt.
- Einschlägig vorbestrafte Personen werden bei uns nicht angestellt. Hierzu fordern wir gemäß § 124 Absatz 2 SGB IX sowie § 75 Absatz 2 Pkt. 3 SGB XII bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis wie in § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes formuliert, ein.

Mit all diesen Maßnahmen wollen wir eine offene Kultur bereits beim Kennenlernen fördern und gleichzeitig klar zeigen, dass wir im Bereich Gewaltprävention eine Null-Toleranz-Strategie verfolgen. Dies wirkt sich auf potentiell systematisch vorgehende Täter\*innen abschreckend aus.

Ebenso räumen wir dem Thema Gewaltprävention im weiteren Beschäftigungsverlauf insbesondere in der Personalentwicklung eine bedeutende Rolle ein:

- Bereits in der Einarbeitung (siehe Kapitel 4.2 Fortbildung und Schulungen) wird das Gewaltpräventionskonzept thematisiert und geschult.
- Aspekte der Gewaltprävention werden in Teamgesprächen auf allen hierarchischen Ebenen reflektiert. Dabei werden insbesondere folgende Aspekte fokussiert: Professioneller, reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz zu Klient\*innen und Kolleg\*innen; Individuelle Über- oder Unterforderungssituationen; Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen; Fortbildungsbedarf zum Thema ermitteln.
- Anlassbezogene Personalgespräche: Führungskräfte führen ein anlassbezogenes Personalgespräch mit einem Mitarbeitenden, wenn es Hinweise bzw. Beobachtungen auf grenzverletzendes Verhalten gibt bzw. Aspekte des Verhaltenskodex von einem Mitarbeitenden missachtet wurden.

## 4.6 Verhaltenskodex

In der Blindeninstitutsstiftung liegt ein Verhaltenskodex im Sinne einer Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen vor, welcher Bestandteil des Arbeitsvertrages ist. Hierin verpflichten sich alle Mitarbeitenden zu einem diesem Konzept entsprechenden Umgang mit Aspekten von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Gewaltformen (s. Anlage 2)

Eine der wichtigsten Aussagen der Selbstverpflichtung besteht in der individuellen Bereitschaft eines/einer jeden Kolleg\*in, stets Rückfragen anderer Kolleg\*innen zum individuellen Verhalten, welches als grenzüberschreitend oder übergriffig empfunden wurde, offen zu begegnen.

## 4.7 Zusammenarbeit mit externen Stellen

Generell und insbesondere in Fragen des Schutzes der sich uns anvertrauenden Menschen mit Behinderung pflegen wir sowohl intern als auch extern einen offenen und vertrauensvollen sowie – insbesondere in Krisenzeiten – einen transparenten Umgang. Hierzu knüpfen wir ein aktives Netzwerk auch zu außenstehenden Stellen, wie:

- Verbände

In Fachverbänden, in denen wir Mitglied sind, pflegen wir ein kollegiales und fachliches Netzwerk in Fragen der Gewaltprävention und beteiligen uns proaktiv an der Weiterentwicklung der Konzepte und der Fachlichkeit in den entsprechenden Kreisen.

- Beratungsstellen

Wir bauen unser Netzwerk aus (über-)regionalen Fach- und Opferberatungsstellen aus und pflegen dieses aktiv. Damit verfolgen wir zwei Ziele: Einerseits versuchen wir im Falle von Übergriffen und Gewaltvorfällen an Klient\*innen diesen niederschweligen Zugang zu externen Beratungsstellen zu eröffnen. Andererseits ist es uns ein Anliegen, einen Blick von außen in Fragen der Gewaltprävention zu bekommen, um unsere Organisation und unsere Konzepte ständig zu reflektieren und weiterentwickeln zu können.

- Aufsichtsbehörden

Mit den für uns zuständigen Aufsichtsbehörden (u.a. Sozialministerium, Leistungsträger, Heimaufsichten, FQA) pflegen wir in allen Fragen von Gewaltprävention und Gewaltvorfällen einen offenen und proaktiven Umgang auf Augenhöhe. Wir beziehen entsprechende Stellen in die Weiterentwicklung unserer Konzepte diesbezüglich ein und melden (Verdachts-)Fälle von Gewalt frühzeitig und proaktiv nach Bekanntwerden. Ebenso schildern wir entsprechend (geplante) Maßnahmen bei akuten, auftretenden Fällen.

- Polizei / Staatsanwaltschaft

Wir kooperieren eng mit Polizei und Staatsanwaltschaft. Der Polizei legen wir dieses Konzept vor und entwickeln einen gemeinsamen Weg, wie wir in der Zusammenarbeit bei auftretenden Fällen am besten Vorgehen.

Finden polizeiliche oder staatsanwaltschaftliche Ermittlungen aufgrund eines Verdachts / Vorfalls in unseren Einrichtungen statt, kooperieren wir vollumfänglich und stellen alle uns bekannte Informationen proaktiv zur Verfügung.

## 4.8 Umgang mit Kindeswohlgefährdung

In allen Blindeninstituten werden (pädagogische) Angebote für Minderjährige bzw. Kinder- und Jugendliche vorgehalten. Der Schutz des Kindeswohl ist besonderes und unverhandelbares Anliegen der Blindeninstitutsstiftung und der dazugehörenden Blindeninstitute. Gemäß des Schutzauftrages aus §8a SGB VIII liegen an allen Blindeninstitute (Handlungs-) Leitfäden bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung vor. Diese sind den Beschäftigten bekannt.

## 4.9 Sexualpädagogisches Konzept

Aus Sicht der Blindeninstitutsstiftung ist das Thema Sexualität der sich uns anvertrauenden Menschen mit Behinderung ein besonders sensibles, welches besondere Beachtung bedarf. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, liegt in der Blindeninstitutsstiftung ein gesondertes und umfassendes **sexualpädagogisches Konzept** vor.

## 5 Intervention bei Verdacht / nachgewiesenen Gewaltvorfälle(n)

---

Grundsätzlich nehmen wir jeden Hinweis und Verdacht auf Gewalt gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen mit Behinderung sehr ernst, verfolgen die Intervention und Aufklärung entschlossen und schließen die jeweiligen Fälle mit einem konkreten, dokumentierten Ergebnis ab.

Nachfolgend wird das Vorgehen beschrieben, wie wir mit derart gelagerten Fällen umgehen.

Zu den beiden nachfolgenden Punkten (5.1 Meldeverfahren allgemein und 5.2 Meldeverfahren beim Verdacht von sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen) besteht eine separate Dienstanweisung an alle Mitarbeitenden, die das Vorgehen rechtsverbindlich absichert.

Überblicksartige Flussdiagramme zum Vorgehen bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewaltvorfälle finden sich in den Anhängen 1 bis 3.

## **5.1 Meldeverfahren allgemein**

Jede Person, die in irgendeiner Form in ein Gewaltvorkommnis mit einem Menschen mit Behinderungen in unseren Einrichtungen verwickelt ist, Zeug\*in ist oder davon Kenntnis erlangt hat, hat die Aufgabe bzw. die Pflicht und das Recht, dieses der internen Fachstelle für Gewaltprävention zu melden. Sie ist verpflichtet, sämtliche Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewalthandlungen zu melden und Betroffene weitgehend zu befähigen, Grenzverletzungen, Übergriffe oder Gewaltanwendungen vorzutragen.

Die Fachstelle für Gewaltprävention nimmt grundsätzlich alle Meldungen und Selbstmeldungen von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Gewalt-handlungen entgegen und bearbeitet diese.

Der\*die Präventionsbeauftragte bietet Meldenden und Opfern von Gewalt Schutz. Die Meldungen werden mit äußerster Sorgfalt und hoher Sensibilität behandelt. Die interne Fachstelle für Gewaltprävention informiert vorab, wen sie über die Meldung in Kenntnis setzen wird.

Alternativ kann auch der Weg der Meldung über eine\*n Dienstvorgesetzte\*n erfolgen.

Grundsätzlich gilt: Die zuständige Leitung wird bei Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt durch den\*die Präventionsbeauftragte\*n informiert. Entsprechend wird die Institutsleitung wiederum von der zuständigen Bereichs- oder Ressortleitung informiert. Die interne Bearbeitung sowie die Kontaktaufnahme zu externen Stellen im Rahmen der Bearbeitung eines Gewaltvorfalls wird von der Institutsleitung gesteuert. Ebenso obliegt der Institutsleitung die Verpflichtung in Folge eines Gewaltvorfalls arbeitsrechtliche Maßnahmen zu veranlassen oder ein strafrechtliches Verfahren anzustoßen.

Generell stoßen wir bei allen strafrechtlichen relevanten Formen von Gewalt bzw. dem Verdacht auf entsprechendes Verhalten ein Verfahren an, in welchem der Sachverhalt extern geklärt wird. In der Regel geschieht dies durch das Hinzuziehen der Polizei.

## **5.2 Meldeverfahren beim Verdacht von sexuellen Grenzverletzungen & Übergriffen**

Fälle von sexuellen Übergriffen bzw. der Verdacht darauf sind insbesondere in Hinblick auf das Meldewesen separat zu betrachten. Auch an dieser Stelle gilt eine explizite Ausnahme von der Passage im Verhaltenskodex, wonach die Kolleg\*innen mit potentiell übergriffigem (Fehl-)Verhalten direkt konfrontiert werden können.

In Fällen von sexuellen Übergriffen, bzw. dem Verdacht darauf, sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, zum Schutz des Opfers, besondere Vorsicht walten zu lassen. Fälle des Verdachts auf sexuelle Ausbeutung werden grundsätzlich und ausschließlich der Fachstelle für Gewaltprävention, den zuständigen Leitungspersonen (Bereichs- / Ressortleitung) und der Institutsleitung (bzw. dem Vorstand, wenn die Institutsleitung selbst involviert ist) gemeldet.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, keine Informationen über den Verdacht an Dritte weiterzugeben bzw. den /die Verdächtige direkt damit zu konfrontieren. Dieses Vorgehen schützt die Intimsphäre der Betroffenen und verhindert die weitere Verschleierung wie bspw. die Vernichtung von Beweismitteln.

In jedem Fall schalten wir beim Verdacht auf sexuelle Übergriffe von Mitarbeitenden gegenüber Klient\*innen jedweder Art die Polizei als externe Stelle zur Bearbeitung ein. Dies erfolgt über die Institutsleitung.

### 5.3 Opferschutz

Bei allen möglichen Übergriffen oder Gewaltakten gegenüber Klient\*innen schützen wir die Opfer konsequent. Hier folgen wir klar dem Leitsatz „Opferschutz vor Täter\*innenschutz“ und suchen immer das Mittel, welches den höchsten Schutz (in allen Belangen) des Opfers erzielt. In jedem Fall trennen wir unmittelbar das Opfer vom Verdächtigen bis zur vollständigen Aufklärung des Falls.

Bei allen möglichen Übergriffen oder Gewaltakten gegenüber Klient\*innen schützen wir die Opfer konsequent. Wir unternehmen keine Schritte, ohne das Opfer und dessen rechtliche Betreuung darüber zu informieren bzw. ohne deren Einverständnis. In bestimmten Fällen würden wir uns selbst strafbar machen, nichts zu unternehmen trotz ausbleibendem Einverständnis des jeweiligen Opfers. In diesen Fällen ist zumindest die Information zwingend erforderlich. Bei Gefahr in Verzug kann dies auch im Nachhinein erfolgen.

### 5.4 Täter\*innenschutz und Rehabilitation

Trotz eines vorrangigen Opferschutzes haben auch Täter\*innen bzw. Verdächtige von Gewaltvorkommnissen ein Recht auf Schutz. Die Bearbeitung von Gewaltvorfällen bzw. des Verdachts darauf erfolgen vertraulich. Unbeteiligte Dritte werden nicht involviert. Bis zur endgültigen Klärung des Sachverhalts gilt die Annahme der Unschuld.

Falls Personen zu Unrecht einer Gewaltanwendung bezichtigt werden, wird ihrer Rehabilitation ebenso viel Aufmerksamkeit geschenkt, wie der Bearbeitung der vermeintlichen Gewaltanwendung selbst. Die zuständige Leitung (ggf. gemeinsam mit der Präventionsbeauftragten) entwickelt gemeinsam mit den Betroffenen angemessene Wege der Rehabilitation.

### 5.5 Sanktionen

Wenn Menschen gezielt oder fahrlässig physisch oder psychisch verletzt oder geschädigt werden, liegt Gewalt vor. Wir tolerieren solche Handlungen und Verhaltensweisen nicht. Die Institutsleitung wird daher in Zusammenarbeit mit den anderen beteiligten Leitungspersonen je nach Schwere des Vorfalls insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen veranlassen:

- Mündliche und/oder schriftliche Entschuldigung (ggf. stellvertretend durch Vertreter\*innen der Stiftung) beim Opfer und deren Angehörigen
- Aktenvermerk in der Personalakte
- Aussprechen einer Ermahnung
- Aussprechen einer Abmahnung
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung
- Strafanzeige

Bewusste falsche Anschuldigungen tolerieren wir ebenso wenig. Personen, die solche absichtlich zu Unrecht machen, haben ebenfalls mit oben genannten Sanktionen zu rechnen.

## 5.6 Interne und externe (Krisen-)Kommunikation

Sollten in der Blindeninstitutsstiftung bzw. in den Blindeninstituten trotz aller präventiver Maßnahmen insbesondere Fälle von strafrechtlich relevanter Gewaltanwendung passiert sein, so ist stets eine passende Form interner und externer (Krisen-)Kommunikation zu gestalten.

Weitere Hinweise zur internen und externen (Krisen-)Kommunikation sind im [Rahmenkonzept Krisenkommunikation](#) der Blindeninstitutsstiftung beschrieben.

## 6 Nachsorge, Aufarbeitung und Weiterentwicklung des Konzepts

---

Wie erwähnt, streben wir bei allen bekannten Fällen von Gewalt in unserer Einrichtung an, diese einem Abschluss zuzuführen. Demzufolge folgt nach der Phase der konkreten Intervention die Nachsorge bzw. Aufarbeitung eben jenes Vorfalls. In welcher Form und Umfang dies geschieht, hängt stark vom vorliegenden Fall ab und kann an dieser Stelle nicht allgemeingültig beschrieben werden. Wichtig ist: Wir streben eine Aufarbeitung sowohl hinsichtlich der Frage des Opferausgleichs als auch der Frage der Analyse unserer ggf. begünstigenden Strukturen an.

Durch individuelle und institutionelle Nachsorge von Gewaltvorfällen wollen wir einer nachhaltigen Traumatisierung von Gewalt betroffener Personen vermeiden. Dazu gehört, die betroffenen, geschädigten Personen im Blick zu behalten, sie zu stärken und zu ermutigen, ihnen weitere Schutzmöglichkeiten aufzuzeigen und ihr Vertrauen wiederzugewinnen. Das gelingt, indem der Vorfall offen thematisiert und transparent erklärt wird, welche Maßnahmen im jeweiligen Blindeninstitut ergriffen werden. Hilfreich können u. a. folgende Aspekte sein:

- Das Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Ereignissen
- Die Möglichkeit zum Gespräch nach psychisch belastenden Ereignissen
- Die Möglichkeit zur kurzfristigen Herausnahme des Betroffenen aus der Situation
- Psychosoziale Betreuung
- Externe Hilfemöglichkeit

Wenn es sich herausstellt, dass eine Vermutung oder ein berichteter Verdacht unbegründet ist, werden wir alles daransetzen, den falschen Verdacht wieder auszuräumen und zwar genau in dem Umfang, wie er zuvor kommuniziert worden ist. Das bedeutet, dass all jene Personen und Instanzen, die von dem Verdacht erfahren haben, auch darüber informiert werden, dass dieser sich nicht bestätigt hat. Es muss sichergestellt werden, dass die zu Unrecht verdächtige Person vollständig rehabilitiert wird – hierbei ist besonders auf die Wünsche und Bedürfnisse dieser Person einzugehen.

Inwiefern institutionelle Aufarbeitungsprozesse notwendig sind, hängt sehr stark von der Schwere des (Einzel-) Falls ab. Sollten in der Blindeninstitutsstiftung jemals systematisch strafrechtliche relevante Gewalthandlungen stattfinden (bzw. stattgefunden haben), streben wir eine umfassende Aufarbeitung an.

Diese Aufarbeitung und Nachsorge mündet in der Weiterentwicklung ggf. dysfunktionaler Strukturen oder auch der Weiterentwicklung des vorliegenden Konzepts.

## 7 Quellen

---

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021): Forschungsbericht 584. Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-584-gewaltschutzstrukturen-fuer->

[menschen-mit-behinderungen.pdf;jsessionid=DD8D6F2EF0C23486263A73466BDB5B90.delivery2-master?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.blindeninstitut.de/menschen-mit-behinderungen.pdf;jsessionid=DD8D6F2EF0C23486263A73466BDB5B90.delivery2-master?__blob=publicationFile&v=4).

Bundschuh, Claudia (2010): Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Nationaler und internationaler Forschungsstand. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“. Deutsches Jugendinstitut e.V. Online verfügbar unter [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/sgmj/Expertise\\_Bundschuh\\_mit\\_Datum.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/sgmj/Expertise_Bundschuh_mit_Datum.pdf), zuletzt geprüft am 03.05.2022.

Enders, Ursula (Hg.) (2017): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen: ein Handbuch für die Praxis. 2. Auflage. Köln: Kiepenheuer & Witsch (KiWi Paperback, 1230).

Fegert, Jörg M. (Hg.) (2015): Kompendium" Sexueller Missbrauch in Institutionen". Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. [Neuauf]. Weinheim, Basel: Beltz-Juventa.

LAG WfbM (Mecklenburg-Vorpommern): Rahmen-Gewaltschutzkonzept zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzept für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern. Online verfügbar unter <https://www.lag-wfbm-mv.de/wp-content/uploads/Rahmen-Gewaltschutzkonzept-der-LAG-WfbM-M-V-e.V..pdf>

Schröder, Wolfgang; Wolff, Mechthild; Oppermann, Carolin; Winter, Veronika; Harder, Claudia (Hg.) (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Mit Online-Materialien. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe (Studienmodule Soziale Arbeit). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1115128>.

Staudhammer, Martina (2018): Prävention von Machtmissbrauch und Gewalt in der Pflege: Springer Berlin Heidelberg