



Anna-Katharinenstift
Karthaus
Lebensräume für Menschen

Präventionskonzept
im Anna-Katharinenstift Karthaus
verbindlich und achtsam

Präventionskonzept



Inhalt

1	Vorwort.....	3
2	Zielsetzung des Konzepts.....	5
3	Begriffsbestimmung	5
3.1	Prävention	5
3.2	Grenzüberschreitung und Grenzverletzung	6
3.3	Übergriffe	7
3.4	Herausforderndes Verhalten und Aggression	8
3.5	Gewalt.....	8
3.5.1	Physische Gewalt.....	9
3.5.2	Psychische Gewalt	9
3.5.3	Sexualisierte Gewalt	10
3.5.4	Ökonomische Gewalt	10
3.5.5	Strukturelle Gewalt.....	10
3.6	Zwang	11
3.7	Macht.....	11
4	Gefährdungs- und Risikoanalyse	12
4.1	Gefährdungsanalyse nach ProDeMa	12
4.2	Risikoanalyse	12
5	Personal	12
5.1	Personalgewinnung und Einarbeitung	12
5.2	Entwicklung	13
5.3	Verhaltenskodex.....	13
5.3.1	Sprache, Wortwahl und Kleidung	13
5.3.2	Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.....	14
5.3.3	Angemessenheit von Körperkontakten	14
5.3.4	Beachtung der Intimsphäre	15
5.3.5	Zulässigkeit von Geschenken.....	15
5.3.6	Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.....	16
5.3.7	Umgang mit Regelverstößen	16
6	Einbeziehung und Mitwirkung der Klienten*innen.....	16
6.1	PEBB.....	17
6.2	Fortbildungen	17
6.3	Beiräte für Klient*innen	17
6.4	Beschwerdewesen.....	18
7	Konzepte	18
7.1	Leitbild des Anna-Katharinenstift Karthaus.....	18
7.2	Sexualpädagogisches Konzept.....	18
7.3	Professionelles Deeskalationsmanagement.....	19
7.4	Umgang mit Freiheitsentziehenden Maßnahmen	19
7.5	Ehrenamtskonzept.....	19
8	Bearbeitung von Grenzverletzungen und Übergriffen	19
8.1	Anweisungen zur Intervention bei Übergriffen und Gewalt	20
8.2	Präventionsbeauftragte und Präventionsrat.....	20
9	Anlagen	22
9.1	Anlage 1: Übergriff durch Mitarbeitende	22
9.2	Anlage 2: Übergriff durch Außenstehende.....	23
9.3	Anlage 3: Übergriff durch Menschen mit Behinderungen	24
9.4	Anlage 4: Fragen und Arbeitshilfe zu Selbstreflexion.....	25
10	Literatur und Quellen	28

1 Vorwort

Das Anna-Katharinenstift Karthaus begleitet erwachsene Menschen mit Behinderungen. Wir bieten Lebensräume im Bereich Wohnen, Arbeiten und Freizeit. Gemäß unseres Leitbildes „Miteinander – Leben – Gestalten“ setzen wir uns dafür ein, dass die von uns begleiteten Menschen ihr Leben möglichst selbstbestimmt gestalten können.

Das Anna-Katharinenstift Karthaus sieht sich der Sicherheit, dem Wohl und der Förderung seiner Bewohner*innen in der stationären Wohnform, den Beschäftigten in den Werkstätten Karthaus und den Klient*innen¹ im betreuten Wohnen in besonderem Maße verpflichtet.

Überall dort wo Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Bedarfen und Wertvorstellungen zusammen leben und arbeiten, können sich Spannungsfelder ergeben, die Gefahren von Grenzüberschreitungen bergen. Insbesondere Menschen, die in institutionellen Einrichtungen leben sind Studien zufolge in besonderer Weise dem Risiko physischer und psychischer Gewalt, sexueller Grenzüberschreitung, Willkür und Diskriminierung ausgesetzt. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass Menschen mit Behinderungen häufiger Opfer von sexueller Gewalt sind. In der Vergangenheit wurden Grenzüberschreitungen in Einrichtungen häufig verschwiegen oder nicht erkannt. Die seit Jahren öffentlich geführten Diskussionen, Aufdeckungs- und Aufarbeitungsprozesse, wurden auch in unserem Haus weitergeführt und halfen, Prozesse der Erinnerung, der Achtung und der Aufarbeitung in Gang zu setzen.

Dem Leitungsteam ist es ein besonderes Anliegen, im Vorfeld darauf hinzuweisen, dass es nicht unsere Absicht ist, unsere Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit im Anna Katharinenstift in irgendeiner Weise zu kriminalisieren. Uns ist aber sehr wohl bewusst, dass es im Rahmen unseres Dienstes, für die uns anvertrauten Menschen, immer wieder zu Grenzerfahrungen kommen kann, in denen die von uns durchgeführten pädagogischen Maßnahmen als grenzüberschreitend oder sogar als gewalttätig interpretiert werden können. Daher ist es sehr wichtig, derartige Grenzerfahrungen, z.B. bei der Betreuung von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen, persönlich und im Team immer wieder kritisch zu reflektieren und wertfrei zu analysieren. Gleichzeitig sollen solche Grenzerfahrungen wertfrei von dritten Beobachtern kommuniziert werden dürfen. Im Einzelfall sollen die in diesem Konzept aufgezeigten Regeln und Verfahren, die entstehenden Unsicherheiten in kompetente Handlungssicherheit wandeln. So geht es bei dem im folgendem beschriebenen Präventionsrat nicht in erster Linie darum, vermeintliches Fehlverhalten zu verurteilen. Vielmehr soll in diesem Gremium eine wertfreie Analyse der angezeigten Situation erfolgen und die Handlungskompetenz aller Beteiligten erhöht werden. Vorausgesetzt wird hierbei immer die Fähigkeit der Selbstreflexion bei den betroffenen Mitarbeitenden. Ist diese Reflexion nicht gegeben, muss nicht von einer Grenzüberschreitung, sondern von einem Übergriff ausgegangen werden. Letztere muss dann, unserem Selbstverständnis folgend, entsprechend geahndet werden.

Das vorliegende Konzept kann nicht als generelle Handlungsanweisung verstanden werden. Vielmehr soll es den Prozess ermöglichen, eine gemeinsame Kultur der Achtsamkeit, und damit

¹ Im Folgenden sprechen wir überwiegend von Klient*innen. Damit sind alle hier erwähnten Personengruppen gemeint. Dies geschieht ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Mit dem „Sternchen“ wird Raum symbolisiert für Personen, die sich in einem zweigeschlechtlichen System nicht wiederfinden. Durch das symbolische Sternchen als Bindeglied dargestellt, welches in alle Richtungen „strahlt“. (Quelle: https://www.ashberlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Downloads/ASH_geschlechtergerechte_Sprache_Hinweise_und_Empfehlungen.PDF, Stand: 26.05.2017).

eine verbindliche und gemeinsame Grundhaltung im Anna Katharinenstift zu entwickeln und zu etablieren.

Durch die Implementierung dieses Präventionskonzeptes erfüllen wir gleichzeitig die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (PräO), die Vorgaben des „Wohn- und Teilhabegesetzes“ (WTG NRW), wie der UN Behindertenrechtskonvention und des Bundesteilhabegesetzes.

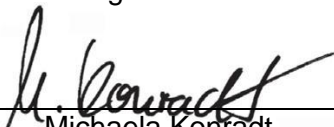
Gewaltprävention erfordert eine achtsame und entschiedene Haltung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden² im Anna-Katharinenstift Karthaus. Um diese Haltung zu stärken und um Gewaltrisiken zu erkennen und vorzubeugen, wurden zahlreiche Präventionsmaßnahmen in den letzten Jahren bereits installiert. Seit 2008 finden z.B. regelmäßig Gefährdungsanalysen statt. Ende 2016 wurde erstmals eine Risikoanalyse (s. Punkt 4) durchgeführt. Beide Instrumente helfen Gefährdungs- und Gewaltrisiken aufzudecken, zu bearbeiten und zu reduzieren. Weitere Maßnahmen, wie das professionelle Deeskalationsmanagement ProDeMa schulen unsere Mitarbeitenden und geben Handlungssicherheit in schwierigen Situationen des Alltags.

Mit dem vorliegenden Präventionskonzept werden erstmals die seit vielen Jahren installierten einzelnen Präventions- und Schutzmaßnahmen transparent zusammengefasst und erhalten damit einen für das Haus klaren und verbindlichen Rahmen. Es umfasst alle schützenden Strukturen, die in unserem Haus wirksam sind und basiert auf einer Kultur der Achtsamkeit die alle präventiven und stärkenden Maßnahmen zueinander bringt. Das vorliegende Präventionskonzept ist kein starres Instrumentarium, sondern wird in einem fortlaufenden Prozess wiederholt thematisiert, reflektiert und weiterentwickelt.


Im Jahr 2016 wurde das Leitbild in einem intensiven Prozess von Klient*innen und Mitarbeitenden überarbeitet und neu formuliert. In diesem Leitbild wird die Grundlage unseres gemeinsamen Miteinanders beschrieben.

„Miteinander – Leben – Gestalten“ bedeutet: Die Ermöglichung von Teilhabe, eine Haltung von Respekt und Wertschätzung, die Befähigung zur größtmöglichen Selbstbestimmung und die Förderung von Entwicklung. Grundlegend ist unsere christliche Haltung: „Jeder Mensch ist ein Geschöpf Gottes und wird so anerkannt, wie er ist.“ Die Achtung und die Wertschätzung eines jeden Menschen finden ihren Ausdruck im alltäglichen Miteinander. In diesem Sinne begegnen sich die Menschen (Klient*innen, Betreuende, Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige) mit Achtsamkeit und Würde.

Das Leitungsteam


Michaela Konradt
(Leitung Bereiche Wohnen)


Bruno Gerding
(Leitung Personal)


Josef Kuhlmann
(Kaufmännische Leitung)


Christoph Lowens
(Leitung Werkstätten)

2 Nachfolgend sprechen wir von „Mitarbeitenden“, um auch hier zugunsten der besseren Lesbarkeit auf die wiederholte Unterscheidung zwischen der weiblichen, männlichen oder weiterer geschlechtliche Formen verzichten zu können.

2 Zielsetzung des Konzepts

Unser Ziel ist, alle Mitarbeitenden weiterhin für dieses Thema zu sensibilisieren, ihren Kenntnisstand zu erweitern und sie in ihrer Handlungskompetenz zu stärken. Die Mitarbeitenden werden befähigt, Gefährdungssituationen zu erkennen und vorzubeugen. Im Falle eines Falles kennen die Mitarbeitenden die festgelegten, verbindlichen Anweisungen und können entsprechende Handlungsstrategien und Maßnahmen verfolgen. So schafft das Präventionskonzept Transparenz, die Grundlage für Vertrauen ist. Es dient dem Schutz vor physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt:

- Es hilft bei der Einschätzung von Situationen.
- Es hilft Übergriffe und Fehlverhalten zu verhindern.
- Es wirkt dem Generalverdacht von außen und gegenseitigen Verdächtigungen von innen entgegen.

Die Erreichung dieser Ziele erfordert eine Haltung des achtsamen Umgangs miteinander, die Bereitschaft zur Selbstkritik und der Reflektion des eigenen Handelns. Der Handlungsmaßstab ist dabei:

Wertschätzung – Respekt – Achtsamkeit

- Wir begegnen den uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Menschen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die unsere Klient*innen bewegen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

3 Begriffsbestimmung

Bevor eine inhaltliche Auseinandersetzung erfolgen kann, gilt es die Begrifflichkeiten der Thematik genauer zu definieren.

Im Rahmen dieses Gewaltpräventionskonzepts betrachten wir zunächst den Begriff der Prävention, um die Basis dieses Konzeptes zu verdeutlichen. Daran anschließend sehen wir uns die Unterscheidung von notwendigen Grenzüberschreitungen, Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevante Gewalthandlungen an.

Im Folgenden definieren wir die Begriffe Aggression, (sexualisierte) Gewalt, herausforderndes Verhalten, Zwang und Macht und stellen die unterschiedlichen Formen dar.

3.1 Prävention

In der sozialen Arbeit wird Prävention als vorbeugendes Handeln verstanden, um unerwünschte Entwicklungen zu vermeiden. Insgesamt sind verschiedene Formen der Prävention zu unterscheiden.

Die *Primärprävention* umfasst die Aufklärung, Anleitung und Beratung. Zur Primärprävention in Bezug auf die Thematik Gewalt steht das Ziel im Vordergrund, Wohlbefinden zu fördern und zu erhalten und die Entstehung von Gewalt zu verhindern. Diese Form der Prävention kommt zum Einsatz, bevor eine Schädigung eintritt und sucht nach den Ursachen und Risikofaktoren, die dazu führen könnten³. Dabei können die verschiedenen Maßnahmen, z.B. Aufklärung und Information, sowohl spezifische Individuen als auch Personengruppen oder die Gesamtbevölkerung betreffen. Es ist davon auszugehen, dass ein frühzeitiger Beginn unterstützend wirkt, um Risikofaktoren zu vermeiden. Es handelt sich um alle Maßnahmen und Verhaltensweisen, die geeignet sind, Aggressionen als Folge von Angst, Wut, Ärger und innerer Not bereits im Vorfeld zu verhindern.

Bei der *Sekundärprävention* greift man in die Risikofaktoren ein. Durch den Einsatz gezielter Maßnahmen soll ein Fortschreiten verhindert werden. Es geht inhaltlich darum, Gewalt im Frühstadium zu erkennen und durch entsprechende Maßnahmen rechtzeitig zu unterbinden⁴. In dieser Phase sind Symptome bereits zu erkennen.

Bei der *Tertiärprävention* geht es um die Verringerung der Schwere und der Ausweitung von bereits manifestierten Geschehnissen. Sie umfasst sowohl die Rückfallprophylaxe als auch die Prävention von Folgestörungen von bereits eingetretenen Ereignissen. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit und Lebensqualität weitestgehend wiederherzustellen. Die Tertiärprävention dient auch der Verhinderung erneuter, ähnlicher Vorkommnisse.

3.2 Grenzüberschreitung und Grenzverletzung

In der Begleitung von Menschen mit einem Hilfebedarf kann es in zahlreichen Situationen zu *Grenzüberschreitungen* kommen, z.B. im Rahmen der Begleitung von pflegerischen Handlungen, der Inkontinenzversorgung oder bei einer ständigen Begleitung aufgrund einer Selbst- und Fremdgefährdung. Bei diesen professionell durchgeführten Maßnahmen handelt es sich um Elemente in der Begleitung, welche aufgrund des bestehenden Hilfebedarfs notwendig sind. Allerdings ist zu prüfen, ob im Einzelfall ein richterlicher Beschluss für freiheitsentziehende Maßnahmen erforderlich ist.

Die Grenze zwischen professioneller Nähe und grenzverletzendem Verhalten kann in der pädagogischen Praxis fließend und die Einschätzung manchmal schwierig sein.

Nach Beck sind unter *Grenzverletzungen* „unbeabsichtigte oder einmalige unangemessene Verhaltensweisen gefasst, sofern sie keinen Straftatbestand darstellen“⁵. Zu Grenzverletzungen zählen z.B. nicht erforderliche körperliche Berührungen (z.B. des Intimbereichs), die Missachtung von Schamgrenzen und der Intimsphäre sowie unangemessene verbale Äußerungen wie anzügliche und abwertende Bemerkungen oder Anschreien.

Es ist möglich, Grenzverletzungen zu korrigieren bzw. zu verändern. Dazu ist es erforderlich, dass die übergriffige Person die Grenzverletzung erkennt (oder darauf hingewiesen wird), sie als solche anerkennt und alles daran setzt, grenzverletzendes Verhalten in Zukunft zu unterlassen.⁶

³ Vgl. DGNP, 2017

⁴ Vgl. Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention (AAMP)

⁵ Beck, H. S. 5

⁶ Vgl. Beck

Neben den objektiven Kriterien, die als Maßstab dienen können, ist die Unangemessenheit eines Verhaltens auch vom subjektiven Erleben des betroffenen Menschen abhängig (vgl. Bistum, Hinsehen und Schützen).

„Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.“⁷ Sie führen zu einer Verletzung von grundlegenden Werten und Normen, z.B. der Respekt und die Achtung der Würde des anderen. Hier besteht Handlungsbedarf seitens der an der Situation beteiligten Personen.

3.3 Übergriffe

Übergriffe von Mitarbeitenden auf Klient*innen sind im Gegensatz zu Grenzverletzungen beabsichtigt, aber nicht grundsätzlich im Detail geplant. Sie können disziplinarische, arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen haben.

Die übergriffige Person setzt sich über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regelungen, den Widerstand der Betroffenen und/ oder fachliche Standards hinweg. Sie übernimmt nicht die Verantwortung für das eigene Verhalten bzw. bestreitet die Wahrnehmung der Betroffenen.

Übergriffe werden im Folgenden deutlich:

Beispiele von Übergriffen ohne Körperkontakt:

- Anzügliche, aufdringliche oder strafende Blicke,
- abwertendes, beleidigendes und sexualisiertes Verhalten z.B. in Kommentaren über die Figur, mit vulgären Begriffen oder mit Gesten,
- Flirten von Mitarbeitenden,
- „Stalking“ durch Mitarbeitenden oder Klient*innen,
- das unerwünschte Zeigen von pornografischen oder gewalttätigen Filmen und Magazinen,
- das Erstellen von Nacktfotos, Videos und anderem pornografischen oder diskriminierenden Material unter Ausnutzung einer Abhängigkeit,
- Voyeurismus und Exhibitionismus.

Beispiele von Übergriffen mit Körperkontakt:

- Schlagen, Kratzen, Beißen, Treten, Schubsen etc.,
- erzwungene Küsse,
- vermeintlich zufällige Berührungen beispielsweise an Brust, Po, Scheide oder Penis,
- sexuell übergriffige oder grob durchgeführte Pflege,
- erzwungenes Anfassen der Geschlechtsteile,
- sich heimlich im Gedränge (z.B. bei einer Tanzparty) am anderen zum Zweck der sexuellen Erregung reiben (Frotteurismus),
- das Eindringen mit Fingern, Zunge, Penis oder Gegenständen in den Mund, den After oder die Scheide von Personen und der Versuch, dies zu tun⁸.

⁷ Bistum Münster (Hrsg.), S. A 14

⁸ Vgl. Beck

3.4 Herausforderndes Verhalten und Aggression

Bei Menschen mit einem Hilfebedarf aufgrund einer kognitiven und/ oder psychischen Einschränkung ist davon auszugehen, dass bei der überwiegenden Anzahl der gezeigten Verhaltensweisen ein eingeschränktes Unrechtsbewusstsein bzw. eine fehlende Einschätzung der realen, oft hohen Sach- und Personenschädigung vorliegt⁹.

Dies gilt insbesondere für Menschen in Hochspannungssituationen, bei der eine massive innere Not ein bestimmtes Verhalten hervorruft und zu unbeabsichtigten Übergriffen führen kann. Zudem sind diese Verhaltensweisen auch vor dem Hintergrund des emotionalen, sozialen und intellektuellen Entwicklungsstands zu sehen. Im Gegensatz zur allgemein üblichen Einschätzung aggressiver Verhaltensweisen ist in der Begleitung von Menschen mit Behinderung in den meisten Situationen von keiner vorsätzlichen Planung, keiner kriminellen Energie, keiner Übung und Vorbereitung auszugehen.

Herausfordernde Verhaltensweisen, die eine psychische oder körperliche Schädigung nach sich ziehen, können von Klient*innen und Mitarbeitenden über die [Übergriffsanzeige](#) angezeigt werden.

Wesuls und Nößner definieren herausforderndes Verhalten wie folgt:

„Herausforderndes Verhalten sind Verhaltensweisen von betreuten Menschen ohne aggressive, schädigende Absicht, die im jeweiligen sozialen, pflegerischen oder therapeutischen Kontext stark von gewünschten oder akzeptablen Verhaltensweisen abweichen und Probleme oder Belastungen verursachen. Diese Verhaltensweisen haben ihre Wurzel in physischen oder psychischen Grundbedürfnissen des Betreuten, welche jedoch nicht adäquat kommuniziert oder erfüllt werden können. Sie fordern den Betreuenden zu einer notwendigen Reaktion heraus, bei der die Interpretation des herausfordernden Verhaltens maßgeblich für die Reaktion ist“¹⁰.

In Abgrenzung dazu, ist der Begriff Aggression eher negativ besetzt. Definiert werden kann Aggression z.B. als „ein Verhalten, dessen Ziel eine Beschädigung oder Verletzung ist“¹¹.

„Unter aggressiven Verhaltensweisen werden nur solche verstanden, die Individuen (oder Sachen) aktiv und zielgerichtet schädigen, schwächen oder in Angst versetzen“¹².

„Eine Aggression liegt also dann vor, wenn die Absicht der Schädigung bei einem Täter vorhanden ist“¹³. Eine Absicht oder Intention in einem Verhalten zu zeigen, bedeutet gleichzeitig auch, dass die Folgen des Verhaltens in Gänze abgeschätzt werden können.

3.5 Gewalt

Ruthemann (1993) definiert Gewalt wie folgt: „Es wird immer dann von Gewalt gesprochen, wenn eine Person vorübergehend oder dauerhaft daran gehindert wird, ihrem Wunsch oder ihren Bedürfnissen entsprechend zu leben. Gewalt heißt also, dass ein ausgesprochenes oder unausgesprochenes Bedürfnis einer Person missachtet wird. Gewalt kann somit verstanden werden als eine Einwirkung auf Personen, in die sie nicht einwilligen und mit der sie nicht einverstanden sind“¹⁴.

⁹ Vgl. Heinrich, 2005a

¹⁰ Weissenberger, 2014

¹¹ Berkowitz, L., 1980, S. 27

¹² Fürntratt, E., 1974, S. 283

¹³ Ruthemann, U., 1993, S. 16

¹⁴ vgl. Ruthemann, 1993

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) schlägt folgende Definition vor:

„Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt“¹⁵. Diese Definition beinhaltet sowohl zwischenmenschliche Gewalt als auch suizidales Verhalten sowie bewaffnete Auseinandersetzungen. Alle Formen können das Wohlergehen des Menschen gefährden.¹⁶

Die Weltgesundheitsorganisation nimmt zunächst eine Unterteilung in drei Kategorien vor, die darauf Bezug nehmen, von wem die Gewalt ausgeht. Die folgenden Formen und Kategorien von Gewalt lassen sich differenzieren und darstellen:

Gewalt gegen die eigene Person

z.B. suizidales Verhalten, selbstverletzendes Verhalten (Schlagen, Kratzen, Ritzen, usw.)

Zwischenmenschliche Gewalt

durch verwandte und nicht verwandte Personen des unmittelbaren Nahbereichs und institutionellen Umfelds (z.B. Kindesmissbrauch, Gewalt durch Intimpartner, Misshandlung Schutzbehörlener)

Kollektive Gewalt

instrumentalisierte Gewaltanwendung durch Menschen, die sich als Mitglieder einer anderen Gruppe begreifen und damit politische, wirtschaftliche oder gesellschaftliche Ziele durchsetzen wollen (z.B. Völkermord, Missachtung der Menschenrechte, Terrorismus).

Der Charakter von Gewalttaten kann physischer, psychischer, ökonomischer, sexueller und struktureller Art sein. Im Folgenden werden diese ebenfalls kurz definiert und mit Beispielen unterlegt.

3.5.1 Physische Gewalt

Bei der physischen Gewalt kommen physische Mittel (z.B. Körperkraft, Waffen) zum Einsatz, um eine Schädigung durchzuführen oder anzudrohen¹⁷. Das Spektrum der verschiedenen Formen der physischen Gewalt reicht von einer Ohrfeige bis hin zu lebensgefährlichen oder sogar tödlichen Verletzungen. In vielen Fällen gibt es neben einer physischen Schädigung auch eine psychische Komponente, z.B. wenn physische Gewalt nicht unmittelbar am Opfer selbst, sondern an wichtigen Menschen im Umfeld des Opfers oder an Gegenständen oder Tieren ausgeübt wird¹⁸.

3.5.2 Psychische Gewalt

Psychische Gewalt kann aus vielen Facetten bestehen. Neben Isolation (z.B. Kontaktverbot, Einsperren, Liebesentzug) gehören Drohungen, Nötigungen, Angstmachen, Beschimpfungen, Abwertungen, Diffamierungen und Belästigung in diesen Bereich (vgl. Fn 12). Im Gegensatz zur physischen Gewalt sind sowohl die Gewaltanwendung als solche, als auch die Verletzungen meistens nicht oder kaum sichtbar. Teilweise ist es schwieriger zu bewerten, ob Gewalt vorliegt. Es ist davon auszugehen, dass die Folgen psychischer Gewalt schwerer zu heilen sind, als physische Verletzungen (vgl. Fn 11).

¹⁵ Weltgesundheitsorganisation Europa, 2003

¹⁶ Vgl. Ruthemann, 1993

¹⁷ vgl. Friedensbüro Graz, 2017

¹⁸ vgl. Bundesministerium für Familien und Jugend, 2011-2017

3.5.3 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt wird nach Enders und Kossatz (2012) als eine Form sexueller Handlungen verstanden, die entweder gegen den Willen des Betroffenen vorgenommen wird oder der die Betroffenen aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Grundsätzlich unterscheidet man zwischen Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch.

Oft werden *sexuelle Übergriffe* von langer Hand geplant und vorbereitet. Diese können über Jahre andauern. Die Opfer sind dem Täter meistens vertraut. Häufig werden die Grenzen unmerklich vom Täter verschoben und der Handlungsspielraum ausgetestet. Ebenso wird dabei auch das jeweilige soziale Umfeld manipuliert. „Die Verantwortung für die Tat liegt immer beim Täter“¹⁹.

Generell ist zu beachten, dass die Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend und sexuell übergriffig von den situativen Gegebenheiten im Einzelfall abhängt, vor allem aber dem subjektiven Empfinden der Betroffenen unterliegt.²⁰

Unter einem *sexuellen Missbrauch* werden Straftaten nach §§174 ff. StGB verstanden. Diese passieren niemals aus Versehen, sondern aus dem Willen des Täters bzw. der Täterin heraus²¹.

Bei Missbrauch ist das Opfer grundsätzlich vor einem sexuellen Kontakt mit dem Täter bzw. der Täterin zu schützen. Dabei ist es unerheblich, ob das Opfer den sexuellen Kontakt wünscht oder nicht. Wer rechtlich für den Schutz einer anderen Person verantwortlich ist z.B. als Betreuungsperson in einem Wohnheim, kann sich strafbar machen, wenn er oder sie die anvertraute Person nicht vor sexuellen Übergriffen schützt (Garantenpflicht nach § 13 StGB).²²

3.5.4 Ökonomische Gewalt

Ökonomische und finanzielle Gewalt betrifft oft Personen, die über kein eigenes Einkommen verfügen und davon abhängig sind, Mittel zur Verfügung gestellt zu bekommen oder die ein eigenes Einkommen haben, dieses aber abgeben müssen bzw. bezüglich der Ausgaben kontrolliert werden. Diese Personen sind von ökonomischer Gewalt betroffen, wenn ihnen Geld vorenthalten wird²³.

3.5.5 Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt geht, anders als die bisher benannten Formen, nicht von handelnden Personen aus, sondern ist Bestandteil des bestehenden Gesellschaftssystems. Sie äußert sich z.B. in ungleichen Machtverhältnissen und ungleichen Lebenschancen. Jeder Mensch erlebt strukturelle Gewalt in unterschiedlicher Ausprägung.

Im Bereich der Eingliederungshilfe ist davon auszugehen, dass strukturelle Gewalt einen großen Teil der Gewaltausübung in Einrichtungen darstellt. Im Folgenden werden Beispiele für strukturelle Gewalt in Einrichtungen benannt:

¹⁹ neue caritas, S.II

²⁰ Vgl. Beck

²¹ Vgl. Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, 2013

²² Vgl. Beck

²³ Vgl. Bundesministerium für Familien und Jugend, 2011-2017

- Zusammenleben mit Menschen, die nicht selbst ausgesucht wurden
- Fremdbestimmter Tagesablauf
- Überwachung durch Personal und die Organisation
- Mangelhafter Schutz der Privat- und Intimsphäre
- Anpassungsdruck
- Klienten*innen unterliegen den Regeln und Zielen der Organisation

In der Begleitung von Menschen mit Behinderung bedarf es der kontinuierlichen Auseinandersetzung mit Absprachen und Regeln und der Reflektion der strukturellen Gegebenheiten.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die hier benannten Arten von Gewalt nicht nur unabhängig voneinander vorkommen, sondern an den verschiedensten Punkten durchaus Überschneidungen aufweisen können.

3.6 Zwang

Laut Duden (2017) kann Zwang definiert werden als „Einwirkung von außen auf jemanden unter Anwendung oder Androhung von Gewalt“.

In der Begleitung von Menschen mit Behinderung kann Zwang aber auch als legitimierte Gewalt definiert werden. Begründete und angewendete Zwangsmaßnahmen sind zum Beispiel in folgenden Situationen möglich:

- bei Selbst- oder Fremdgefährdung
- als Behandlungsmöglichkeit bei mangelnder Krankheitseinsicht
- zur Gewährleistung der Aufsichtspflicht

An dieser Stelle sei auf den Leitfaden „Freiheitsentziehende Maßnahmen“ verwiesen (siehe Punkt 7.4).

3.7 Macht

Macht ist die Fähigkeit von Individuen und Gruppen, das Verhalten und Denken anderer Individuen oder Gruppen in ihrem Sinne zu beeinflussen. Eine Machtbeziehung ist keine konstante Verfügungsgewalt, sondern ein dynamischer Prozess. Es handelt sich um einen grundlegenden sozialen Aspekt, welcher in praktisch allen Formen des menschlichen Zusammenlebens eine Rolle spielt. Macht ist in der Regel auf beiden Seiten einer Beziehung vorhanden.²⁴

Die differenzierte Klassifikation der Grundlagen der Macht nach French und Raven (1959) basiert auf einer Analyse der psychologischen Prozesse. Zu unterscheiden sind verschiedene Formen der Macht:

Macht durch Belohnung:

materielle und finanzielle Belohnung, Aufmerksamkeit, Lob und Zuwendung

Macht durch Zwang:

Anwendung von negativen Einflüssen, Degradierung, Zurückhaltung von Belohnungen

²⁴ vgl. Schneider, 2000

Macht durch Legitimation:

gleichbedeutend mit Autorität; Beeinflussung von Entscheidungen und Verhaltensweisen ist möglich, wenn man der Ansicht ist, dass der Beeinflussende ein Recht dazu hat

Macht durch Information:

Macht entsteht durch ein situationsbezogenes, wertvolles Wissen des Machtausübenden, der damit eine Einwilligung beim Gegenüber bewirkt.

4 Gefährdungs- und Risikoanalyse

4.1 Gefährdungsanalyse nach ProDeMa

Um den Bedarf an konzeptionellen Veränderungen sowie den Schulungsbedarf zu ermitteln, führen die Deeskalationstrainer*innen (vgl. 7.3 Professionelles Deeskalationsmanagement) regelmäßig Gefährdungsanalysen durch. Seit der Implementierung des professionellen Deeskalationsmanagements im Anna-Katharinenstift Karthaus im Jahr 2008 werden diese in den Bereichen Wohnen und Werkstätten Karthaus im Abstand von zwei Jahren durchgeführt. Sie umfasst die Erhebung der Formen herausfordernden Verhaltens der Menschen mit Behinderungen sowie die Zeiten und Situationen im Alltag, in denen diese Verhaltensweisen vermehrt auftreten. Weiterhin werden die erlebten Verletzungen ermittelt und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden erfragt.

Alle Ergebnisse werden ausgewertet und dem Leitungsteam vorgelegt. In Absprache mit dem Leitungsteam erfolgt eine Rückführung der Ergebnisse an die Mitarbeitenden.

4.2 Risikoanalyse

Mit der Risikoanalyse setzt sich das Anna Katharinenstift Karthaus mit den eigenen Strukturen auseinander. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird überprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder begünstigen. Aus der Auswertung unserer Risikoanalyse ergeben sich Erkenntnisse, mit denen konzeptionelle oder strukturelle Verbesserungen im Sinne des Schutzes vor Gewalt umgesetzt werden. Die erste Risikoanalyse wurde 2016 von einem Arbeitskreis speziell für das Anna-Katharinenstift Karthaus zusammengestellt. Mitarbeitende aller Arbeitsbereiche und der Beirat (Bereich Wohnen) wurden befragt. Die Erkenntnisse aus dieser Befragung fließen in das vorliegende Schutzkonzept ein. Die Risikoanalyse wird regelmäßig wiederkehrend durchgeführt.

5 Personal

5.1 Personalgewinnung und Einarbeitung

Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass die Menschen, die im Anna-Katharinenstift Karthaus arbeiten, eine wertschätzende Grundhaltung haben und professionell handeln. Uns ist aber gleichzeitig bewusst, dass in Einrichtungen der Behindertenhilfe von allen Personen Formen des Machtmissbrauchs und der (sexualisierten) Gewalt gegenüber den Klient*innen ausgehen können.

Bei der Personalauswahl wird daher ein besonderes Augenmerk auf die fachliche und persönliche Eignung gelegt. Schon im Bewerbungsgespräch wird Gewaltprävention als ein wichtiges Element thematisiert und dass in der Einrichtung diesbezüglich eine Kultur der Achtsamkeit

herrscht. Vor Aufnahme der Tätigkeit in unserer Einrichtung reichen die Mitarbeitenden ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ein und unterzeichnen eine Selbstverpflichtungserklärung²⁵.

Die Mitarbeitenden erfahren mit Aufnahme der Tätigkeit im Anna-Katharinenstift Karthaus eine umfassende Einarbeitung. So nehmen sie beispielsweise an den „Einführungstagen für neue Mitarbeitende“ teil. Darüber hinaus sichern Einarbeitungskonzepte (in Bearbeitung) oder Mentorensysteme die Vermittlung arbeitsnotwendiger Inhalte. Fortlaufend werden seitens der Führungskräfte Werte vermittelt und Erwartungen an das Handeln benannt. Sie positionieren sich deutlich, dass Gewalt, Missbrauch und willkürliche Machtausübung nicht geduldet werden.

5.2 Entwicklung

Ziel ist die Weiterentwicklung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Mitarbeitenden. Sie sollen Handlungssicherheit im Umgang mit den Klient*innen erwerben und in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden.

In regelmäßigen Gesprächen und bei Bedarf reflektieren die Mitarbeitenden das angemessene Verhalten von Nähe und Distanz, individuelle Unter- und Überforderungssituationen sowie das Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen. Ein umfassendes [Aus- und Weiterbildungsprogramm](#) gewährleistet darüber hinaus die weitergehende fachliche und persönliche Qualifizierung.

Auch die Zusammenarbeit im Team ist für die Prävention von Gewalt immens wichtig. Um eine professionelle Arbeitsstruktur und eine gelingende Kommunikation zu sichern, finden regelmäßig Teambesprechungen statt. Hier erhalten alle Mitarbeitenden notwendige Informationen, Gelegenheit zum Austausch und Raum für wichtige Absprachen. Die Teambesprechungen bieten unter anderem auch den Rahmen für (kollegiale) Fallberatungen und Teamsupervision.

5.3 Verhaltenskodex

Mit Hilfe des Verhaltenskodex soll allen, die ein Angebot des Anna-Katharinenstift Karthaus nutzen oder die in der Einrichtung arbeiten, ein verbindlicher Orientierungsrahmen gegeben und Handlungssicherheit gewährleistet werden. Darüber hinaus soll die Positionierung gegenüber Grenzverletzungen und Gewalt erleichtert werden. Die nachfolgenden Verhaltensregeln sind grundsätzlich einzuhalten. Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, ist dies immer gegenüber den Vorgesetzten transparent zu machen und in Vivendi PD zu dokumentieren.

5.3.1 Sprache, Wortwahl und Kleidung

Worte, Gesten und Kleidung werden von Menschen im Kontakt unterschiedlich wahrgenommen. Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Im Reden und Auftreten sind daher alle gefordert, die Grenzen anderer zu berücksichtigen und achtsam miteinander umzugehen. Das Thema Sexualität muss dabei nicht ausgeblendet werden. Es ist jedoch wichtig abfällige, verletzende oder sexualisierte Sprache zu vermeiden. Für uns ist eine reflektierte Kommunikationskultur von großer Bedeutung, um auch bei grenzverletzendem Verhalten den Vorgang benennen und sich konstruktiv damit auseinandersetzen zu können.

²⁵ Vgl. Bischöfliches Generalvikariat Münster, 2018

Darüber hinaus ist es für einen professionellen Umgang notwendig, zu reflektieren, in welchen Situationen, welche Kleidung angemessen ist.

- Wir achten darauf, dass verbale und nonverbale Interaktionen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sind.
- Wir verwenden keine abfällige, verletzende oder sexualisierte Sprache. Auch abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen der Klient*innen untereinander werden nicht geduldet. Grenzverletzungen werden der Situation angepasst angesprochen.
- Klient*innen und Mitarbeitende sprechen sich nicht mit Kosenamen an.
- Wir geben den Klient*innen die Möglichkeit, Themen der Sexualität vertraulich zu besprechen.
- Wir sprechen Mitarbeitende offen, aber diskret an, wenn Bekleidung der Situation nicht angemessen erscheint (z.B. Länge von Hosen oder Röcken, Ausschnitt, Verschmutzung).

5.3.2 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Ein vertrauensvolles Miteinander ist in der pädagogischen und pflegerischen Arbeit wichtig. Unumgänglich ist dabei ein reflektiertes Verhältnis von Nähe und Distanz, das dem jeweiligen Auftrag, dem Tätigkeitsbereich und der professionellen Rolle der Mitarbeitenden entspricht. Die Klient*innen des Anna-Katharinenstift Karthaus sind häufig nicht in der Lage, Nähe und Distanz angemessen zu gestalten. Sie erfüllen ihre Bedürfnisse oft unmittelbar und emotional. Dann benötigen sie Hilfestellung und Unterstützung bei der Gestaltung von Kontakten. Es ist notwendig, sie für eigene und fremde Grenzen sowie für deren Einhaltung zu sensibilisieren.

Mitarbeitende müssen in der alltäglichen Begleitung immer wieder neu reflektieren, ob das Nähe-Distanz-Verhältnis ausgewogen ist. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt dabei immer bei den Mitarbeitenden, nicht bei den Klient*innen. Zur Gestaltung ehrenamtlicher Kontakte von Mitarbeitenden und Klient*innen sei an dieser Stelle auf das Ehrenamtskonzept verwiesen (vgl. 7.5 Ehrenamtskonzept, S. 19)

- Wir unterstützen unsere Klient*innen, eigene und fremde Grenzen wahrzunehmen und zu achten.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen, geachtet und nicht bewertet.
- Grenzverletzungen werden thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Herausgehobene und freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen sind zu unterlassen.
- Wir lehnen private Verabredungen zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen ab.
- Einladungen durch Klient*innen zu privaten Veranstaltungen sind nur im Rahmen der beruflichen Rolle erlaubt. Dieser Umfang ist mit den Vorgesetzten²⁶ abzustimmen und wird als Arbeitszeit behandelt.
- Mitarbeitende nehmen innerhalb der Dienstzeit keine einzelnen Klient*innen mit nach Hause.

5.3.3 Angemessenheit von Körperkontakten

Körperkontakte und Berührungen können Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Sie müssen jedoch immer der Situation und dem Entwicklungsstand angemessen sein und auf Gegenseitigkeit beruhen. Dabei muss das Recht, körperliche Berührungen abzulehnen unbedingt berücksichtig

²⁶ Fachleitungen, Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung, Abteilungsleitungen, Leitungsteam

sichtigt werden. In jedem Fall sind die Mitarbeitenden für die Wahrung der Grenzen verantwortlich. Dies gilt auch dann, wenn die Impulse nach zu viel Nähe von den Klient*innen ausgehen.

- Körperkontakt ist immer sensibel zu gestalten und muss fachlich begründet sein.
- Klient*innen und Mitarbeitende haben das Recht, Körperkontakte selbstverständlich anzunehmen oder abzulehnen. Die Mitarbeitenden sensibilisieren die Klient*innen für eigene und fremde Grenzen und stärken sie darin, diese wahrzunehmen und einzuhalten.
- Erscheint ein Verhalten unangemessen, geben Klient*innen und Mitarbeitende eine wertschätzende Rückmeldung.
- Unerwünschte körperliche Annäherung und Berührungen, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind untersagt.

5.3.4 Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre sowohl im körperlichen als auch im emotionalen Bereich, ist wesentlich für einen sensiblen Umgang miteinander und für die Wahrung persönlicher Grenzen.

- Wir achten das Recht auf individuelle Bedürfnisse in der Pflegebegleitung.
- Badezimmer werden nicht gleichzeitig von mehreren Klient*innen benutzt. Mitarbeiter*innen achten die Zimmer der Klient*innen als deren Privat- bzw. Intimsphäre und betreten den Raum nicht ohne Wissen und Zustimmung der Klient*innen.
- Pflegerische Tätigkeiten werden grundsätzlich bei geschlossener Tür ausgeführt. Räumlichkeiten, in denen sich Mitarbeitende mit Klient*innen aufhalten, müssen dabei jedoch jederzeit von außen zugänglich sein.
- Klient*innen haben die Möglichkeit, einen Schlüssel für den privaten Bereich zu erhalten. Zusätzlich bekommen Klient*innen auf Wunsch eine abschließbare Schublade oder einen abschließbaren Schrankteil.
- Mit persönlichen Informationen wird sorgsam und respektvoll umgegangen.
- Die Klient*innen haben die Möglichkeit, die über sie verfasste Dokumentation einzusehen.

5.3.5 Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Zuwendungen können ein Ausdruck von Wertschätzung sein. Die Annahme von Geschenken kann jedoch bedenklich sein, wenn diese unangemessen wertvoll erscheinen oder heimlich erfolgen. Lassen Mitarbeitende ausgewählten Klient*innen exklusive Geschenke, zukommen, kann dies sogar emotionale Abhängigkeit fördern.

Generell sollte daher mit allen Zuwendungen offen und transparent umgegangen werden. Um dies zu gewährleisten, ist die Annahme von Geschenken und finanziellen Zuwendungen in unserer Einrichtung in einer Verfahrensweisung ([Verfahren zur Spendenannahme](#)) geregelt.

- Mitarbeitende und Klient*innen dürfen Geschenke annehmen, wenn es sich um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt. Geringwertigkeit liegt vor, wenn sich die Vermögenslage bei der Person, die die Zuwendung annimmt, nicht wesentlich verbessert und bei der Person, die die Zuwendung abgibt, nicht wesentlich verschlechtert.
- Finanzielle Zuwendungen und Geschenke an einzelne Klient*innen, die in keinem konkreten Zusammenhang mit der Aufgabe der Mitarbeitenden stehen, sind nicht erlaubt. Private Geldgeschäfte zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden sind untersagt.

5.3.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Digitale Medien sind heute ein selbstverständlicher Bestandteil der Gesellschaft. Der leichtfertige Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien kann dabei ebenfalls zu Grenzverletzungen führen. Die Beachtung gesetzlicher Regelungen und die Wahrung von Privatsphäre sind auch hier von großer Bedeutung.

- Wir achten bei Veröffentlichungen von Fotos, Ton- oder Videomaterial z.B. auf der Homepage auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht und auf das Recht am eigenen Bild.
- Zur Erstellung von Bildmaterial werden vorrangig einrichtungsinterne Geräte eingesetzt. Bei Nutzung privater Geräte werden die Daten unmittelbar weitergeleitet und anschließend unverzüglich auf dem Privatgerät gelöscht.
- Die Klient*innen werden für die Risiken der sozialen Netzwerke und digitalen Medien sensibilisiert und im Hinblick auf einen adäquaten Umgang angeleitet.
- Wir untersagen die Verbreitung gewalttätiger, pornografischer oder diskriminierender Inhalte.
- Private Telefonnummern oder eMail-Adressen werden nicht an Klient*innen herausgegeben.
- Die Kommunikation zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden über „WhatsApp“ oder vergleichbare Dienste ist nur zu Dienstzwecken und mit dem Diensthandy erlaubt. Freundschaftsanfragen über „Facebook“ sind zu ignorieren/löschen. Dies ist den Klient*innen wertschätzend zu vermitteln. Diese Vorgehensweise gilt analog für andere Dienste (z.B. „Twitter“/ „Instagram“/ „Snapchat“ etc.), bei denen ein „Following“ eingerichtet werden kann.

5.3.7 Umgang mit Regelverstößen

Um gemeinsam leben und arbeiten zu können, ist es notwendig, Regeln für das Miteinander aufzustellen. Wenn möglich, werden (Gruppen-)Regeln gemeinsam erarbeitet und reflektiert. Wir achten darauf, dass Klient*innen festgelegte Regeln kennen und unterstützen sie in der Einhaltung. Werden diese von Klient*innen wiederholt wissentlich und willentlich missachtet und führt dies zu Selbst- oder Fremdschädigung, so sind angemessene pädagogische Maßnahmen zu entwickeln. Die Wirkung dieser Maßnahmen muss allerdings für den individuellen Fall durchdacht sein und immer das Wohl sowie den Entwicklungsstand und die kognitiven Möglichkeiten der Klient*innen berücksichtigen.

- Uns ist wichtig, dass Maßnahmen immer im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen, nachvollziehbar und angemessen sind.
- Maßnahmen sind auf keinen Fall selbst beschämend, grenzverletzend oder entwürdigend.
- Ergriffene Maßnahmen werden dokumentiert.

6 Einbeziehung und Mitwirkung der Klienten*innen

Die Ermächtigung der Klient*innen für ihre eigenen Belange einzutreten und ihren Lebensraum entscheidend mit zu gestalten ist handlungsleitendes Kriterium in unserer Arbeit. Auch der Gesetzgeber trifft klare Aussagen über die Mitwirkung und Entscheidungsbefugnis in den unterschiedlichsten Gremien (WTG – Wohn- und Teilhabegesetz, WMVO – Werkstättenmitwirkungsverordnung). Dem entsprechend wurden im Anna-Katharinenstift Karthaus folgende Maßnahmen und Gremien installiert.

6.1 PEBB

Die Begleitung der Klient*innen im Bereich stationäres Wohnen unterliegt einer standardisierten Vorgehensweise. Bei der „PEBB“ (=Planung der Entwicklung und Begleitung der Bewohnerinnen und Bewohner) entwickeln die Klient*innen mit Unterstützung der Bezugsbetreuer*innen jeweils aktuelle Ziele und Wünsche. Unter Einbezug der Klient*in werden geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele besprochen und festgelegt. Ist den Klient*innen eine aktive Beteiligung an diesem Prozess nicht möglich, so sind aus der Beobachtung heraus Bedürfnisse und Wünsche der Klient*innen zu entwickeln und geeignete Maßnahmen festzulegen.

6.2 Fortbildungen

Bildung und Aufklärung sind ein guter Schutz vor Gewalt. In unserer Einrichtung werden Fortbildungen für Klient*innen angeboten, die sie über ihre Rechte und Pflichten aufklären und die sie in einzelnen Lebensbereichen befähigen.

Auch Fortbildungstage, wie zum Beispiel der inklusive Fachtag machen deutlich, dass alle Menschen im Anna-Katharinenstift Karthaus gemeinsam lernen und sich mit den unterschiedlichsten Themen auseinandersetzen.

Im sensiblen Bereich der Sexualität haben die Klient*innen die Möglichkeit, an Aufklärungskursen teilzunehmen und / oder individuelle Beratungsangebote bei der sexualpädagogischen Fachstelle wahrzunehmen.

Zudem unterstützen wir unsere Klient*innen, an dem vielfältigen Angebot der Familienbildungsstätte Dülmen teilzunehmen.

6.3 Beiräte für Klient*innen

Die Mitwirkung, Mitbestimmung und damit verbundene Ermächtigung der Klient*innen des Anna-Katharinenstift Karthaus, für ihre eigenen Rechte einzutreten, ist uns sehr wichtig. Zudem erfüllen wir damit gesetzliche Vorgaben.

Ein gutes Miteinander (auch im Sinne des Schutzgedankens) gelingt besser, wenn Klient*innen für ihre eigenen Interessen eintreten und bei Entscheidungen mitwirken können. Im Gesetz wurde die Mitwirkung des Beirates bei Entscheidungen, auch und gerade für die Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalt (WTG §12 Satz 10) festgelegt.

Das Anna-Katharinenstift Karthaus hat für jeden Bereich die Gründung spezieller Beiräte sichergestellt:

Bereich Wohnen:

- Beirat Wohnen: Stationäres Wohnen der Eingliederungshilfe (WTG §§10-22)
- Betreutenrat: Ambulantes Wohnen (freiwilliges Gremium)
- Beirat Haus Jakob: Pflegeeinrichtung Haus Jakob (WTG §§10-22)

Bereich Werkstätten Karthaus:

- Werkstattatrat (SGB IX §139 und die Werkstättenverordnung §14)
- Frauenbeauftragte (SGB IX §139)

Alle Beiräte werden in ihrer Arbeit durch Mitarbeitende (Beiratsassistenten) unterstützt.

6.4 Beschwerdewesen

Das Beschwerdewesen für Klient*innen ist ein fester Bestandteil des Verbesserungswesens unseres Integrierten Managementsystems. Hier haben die Klient*innen – ggf. assistiert durch eine Vertrauensperson – die Möglichkeit, eine Beschwerde schriftlich zu erfassen und an die zuständigen Instanzen des jeweiligen Bereichs weiterzuleiten (Erfassungsbogen Bereich Wohnen: „[Ideen- und Beschwerden](#)“).

Im Bereich Wohnen sorgt der [Ombudszirkel](#) – zusammengesetzt aus Mitarbeitenden und Klient*innen – für eine zeitnahe und zufriedenstellende Bearbeitung der Beschwerde. Der Beirat der Bewohner*innen wird regelmäßig, mindestens jedoch jährlich über die Arbeit des Ombudszirkels informiert.

Im Bereich der Werkstätten Karthaus sorgt das Qualitätsmanagement für die Weiterleitung des [Ideen- und Beschwerdeboogens](#) und koordiniert die Maßnahmen zur Lösung des Problems. Auch hier wird der Werkstattrat regelmäßig informiert und bei Bedarf einbezogen.

7 Konzepte

In den folgenden Punkten findet sich jeweils ein kurzer inhaltlicher Hinweis zu den im Anna-Katharinenstift Karthaus verwendeten Konzepten. Ebenfalls findet sich an den entsprechenden Stellen eine Verlinkung, durch welche eine Weiterleitung an die Gesamtfassung der Konzepte ermöglicht wird. Die Konzepte sind über das Intranet auch einzeln aufrufbar.

7.1 Leitbild des Anna-Katharinenstift Karthaus

[Miteinander - Leben - Gestalten](#)

Wir schaffen im Miteinander und in der Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des Anna-Katharinenstift Karthaus den Rahmen für Integration und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und politischer Mitgestaltung.

Dabei wird jeder Mensch als Person mit eigenen Wünschen und Fähigkeiten wahrgenommen, akzeptiert und in allen Lebensbereichen wertschätzend auf dem Weg zu möglichst viel Selbstbestimmung begleitet.

Dabei haben wir die Entwicklung einzelner Menschen, aber auch der Einrichtung im Blick. Offenheit und Dialogorientierung sollen jedem Menschen ermöglichen, seinen Beitrag zur Mitgestaltung zu leisten.

7.2 Sexualpädagogisches Konzept

Das Leitbild ist im besonderen Maße für den sensiblen Bereich der sexuellen Identität unserer Klient*innen als erwachsene Menschen von Bedeutung. Im Erleben und im Ausleben ihrer sexuellen Wünsche und Bedürfnisse sind sie oftmals auf unterstützende Maßnahmen und Angebote angewiesen. Das in Arbeit befindliche sexualpädagogische Konzept definiert Grundpositionen, die im Anna-Katharinenstift Karthaus handlungsleitend sind.

7.3 Professionelles Deeskalationsmanagement

Im Bereich des [Professionellen Deeskalationsmanagements](#) geht es inhaltlich um einen professionellen Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese sind Bestandteil der Begleitung der Klient*innen im Anna-Katharinenstift Karthaus. Es ist wichtig, sich mit der Entstehung von herausfordernden Verhaltensweisen auseinander zu setzen und einen Verstehenszugang zu entwickeln. Ziel des Professionellen Deeskalationsmanagements ist die Entwicklung und Begleitung einer prinzipiellen Grundhaltung einer permanenten, deeskalierenden Arbeitsweise im Umgang mit den Klient*innen des Anna-Katharinenstifts Karthaus.

7.4 Umgang mit Freiheitsentziehenden Maßnahmen

Für einige Klient*innen im Anna-Katharinenstift Karthaus ergeben sich teilweise schwierige Betreuung- und Behandlungssituationen, bei denen Maßnahmen ergriffen werden, die Menschen in ihrer Freiheit beschränken. Der Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen wird in einem separaten [Leitfaden](#) beschrieben.

7.5 Ehrenamtskonzept

Das Ehrenamt spielt im Anna-Katharinenstift Karthaus eine wichtige Rolle. Es wird in einem separaten Konzept (- in Vorbereitung - vgl. Intranet) beschrieben.

An dieser Stelle sei jedoch das Ehrenamt von hauptamtlichen Mitarbeitern als Teil einer gewachsenen und erhaltenswerten Kultur hervorgehoben. Um einem latenten Risiko hinsichtlich der Machtverhältnisse zu begegnen, müssen die Rahmenbedingungen der ehrenamtlichen Tätigkeit transparent und die individuellen Aktivitäten mit den Vorgesetzten abgestimmt sein.

Akzeptierte Formen des Kontaktes (exemplarische Aufzählung):

- Face-to-Face-Kontakte, wenn sie mit den Vorgesetzten²⁷ abgestimmt sind
- Begleitung zu öffentlichen Veranstaltungen (Sommerfest, Winterzauber etc.)
- Privatfahrten (nach einem Freizeitangebot, Angehörigenabend in der WfbM, Klient*innen auf dem eigenen Heimweg zum Wohnort der Klient*innen mitnehmen)

Nicht akzeptierte Formen des Kontaktes (exemplarische Aufzählung):

- Private Einladung von Mitarbeitenden an Klient*innen zu privaten Feiern oder Ausflügen
- Gleichzeitige fachliche und ehrenamtliche Tätigkeit bei einem/r Klient*in

8 Bearbeitung von Grenzverletzungen und Übergriffen

Es ist nicht immer möglich, Handlungen auf den ersten Blick einzuordnen und einzuschätzen, ob eine Grenzverletzung oder ein Übergriff vorliegt. Zur persönlichen Versicherung können Mitarbeiter*innen den Bogen zur Selbstreflexion (s. Anhang) nutzen. Mögliche Hinweise und Symptome bzw. Folgen von (sexualisierter) Gewalt, die wir bei Klient*innen beobachten können, sind im Anhang zu finden.

Grundsätzlich geht es darum, im Arbeitsalltag bei Verdachts- und Beobachtungsfällen von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen aktiv zu werden und nicht die Augen zu verschließen.

²⁷ Fachleitungen, Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung, Abteilungsleitungen, Leitungsteam

Dies bezieht sich nicht nur auf das Handeln anderer Personen, sondern auch auf das eigene Verhalten.

Das Verfahren ist aufgrund der Vielfalt an möglichen Situationen nicht einheitlich zu beschreiben. Beobachtungen oder Eindrücke sollen kommuniziert und in einer fachlichen Auseinandersetzung bearbeitet werden. Dies kann beispielsweise im Austausch mit Kolleg*innen, dem Vorgesetzten oder auch dem Präventionsbeauftragten erfolgen. Prozesse sollen dabei transparent gestaltet und dokumentiert werden.

Liegt ein Übergriff vor, der prinzipiell disziplinarische, arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen haben kann, oder besteht diesbezüglich ein Verdacht, sind die nachfolgend beschriebenen Verfahrensschritte einzuhalten.

8.1 Anweisungen zur Intervention bei Übergriffen und Gewalt

Bei einer Vermutung oder einem Verdacht auf einen Übergriff oder Gewalt gilt grundsätzlich:

- Ruhe bewahren!
- Keine Alleingänge!
- Präzise Dokumentation!

Je nach Begebenheit sind unterschiedliche Handlungsabläufe zur Intervention erforderlich. Die hinterlegten Handlungsabläufe geben den Mitarbeitenden Orientierung. Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sind zu berücksichtigen und das Vorgehen ist so zu planen, dass eine langfristige Wirkung zum Schutz der Betroffenen erzielt werden kann.

Die folgenden Abläufe zum Umgang mit Gewalt stehen zur Verfügung:

- 9.1 Anlage 1: Übergriff durch Mitarbeitende
- 9.2 Anlage 2: Übergriff durch Außenstehende
- 9.3 Anlage 3: Übergriff durch Menschen mit Behinderungen

Zu beachten ist, dass die Beschreibungen in jedem Fall ohne Interpretation erfolgen sollten; d.h., es wird notiert, wer wann was wie gesagt und/oder getan bzw. beobachtet hat. Persönliche Erklärungsansätze gehören nicht in die offizielle Dokumentation. Dafür kann der Selbstreflexionsbogen (9.4 Anlage 4: Fragen und Arbeitshilfe zu Selbstreflexion zur eigenen Wahrnehmung genutzt werden, die dem persönlichen Gebrauch und der eigenen Vergewisserung und Absicherung dienen. Sie werden nicht in der Klient*innen-Dokumentation aufbewahrt und vor der Einsichtnahme durch Dritte geschützt.

Die weitere Dokumentation des Vorgangs erfolgt im Verlauf des Verfahrens über das Protokoll Krisenintervention.

8.2 Präventionsbeauftragte/r und Präventionsrat

Für das Anna-Katharinenstift Karthaus ist ein Präventionsbeauftragter benannt, der im Krisenfall den Präventionsrat einberuft

Er tagt im Akutfall, um die konkreten Verdachtsfälle zu bearbeiten. Ergänzend trifft sich der Präventionsrat an zwei Terminen im Jahr, um sich mit den Meldungen zu Beobachtungen von

Grenzverletzungen oder Informationen entsprechender Sachverhalte auseinander zu setzen. Hier steht die Erarbeitung von neuen Erkenntnissen und Impulsen für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes im Vordergrund.

Die Einrichtung hat festgelegt, wer jeweils zu dem Präventionsrat zur Krisenintervention gehören kann:

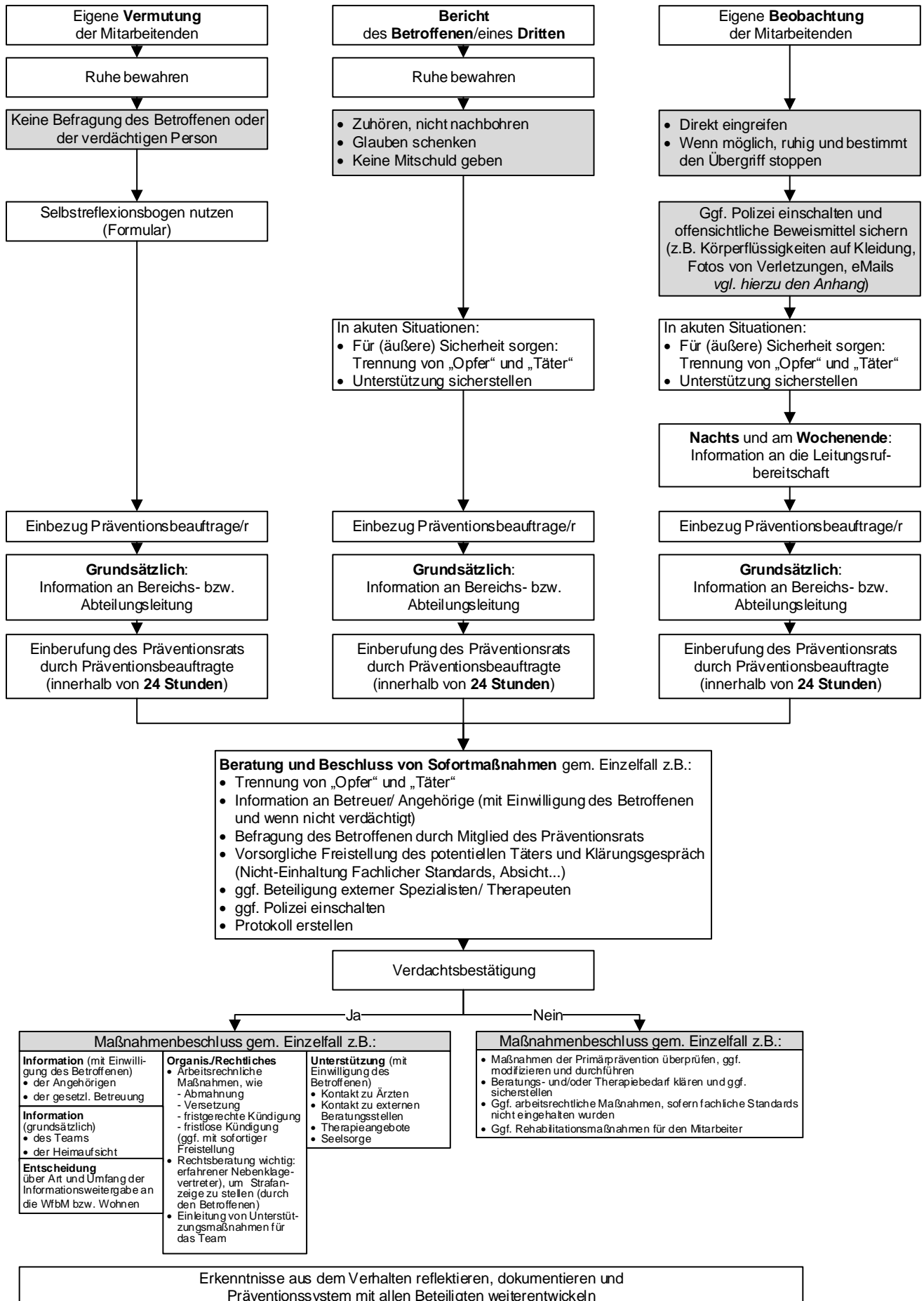
- Der/ die Präventionsbeauftragte
- ein Mitglied des Leitungsteams
- die zuständige Bereichsleitung
- Beobachter und/ oder Vertrauenspersonen der Klient*innen
- ggfs. einrichtungsinterne Psycholog*in
- Ggfs. weitere interne oder externe Fachkräfte
- Ggfs. juristischer Beistand

Allgemeine Standards:

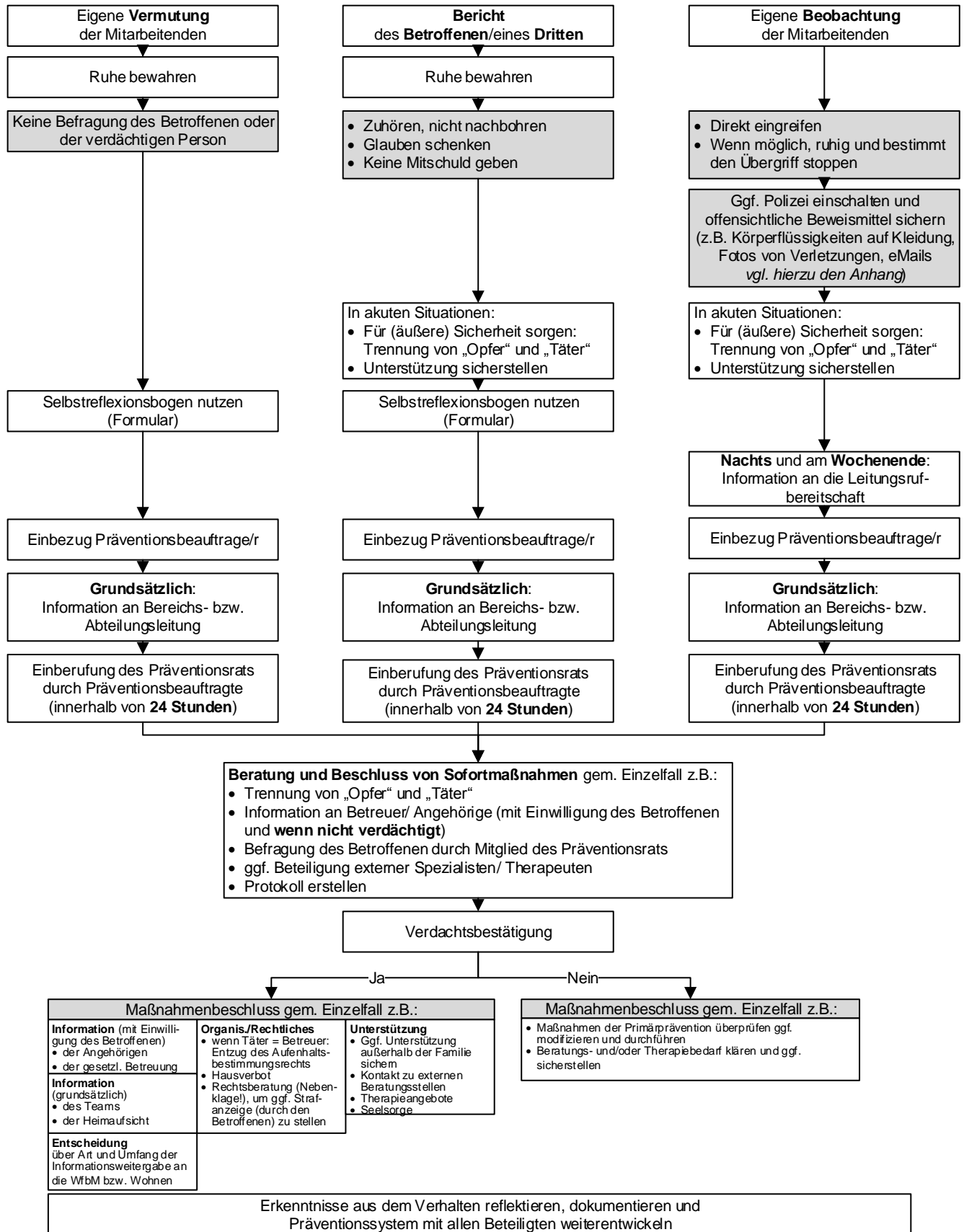
- Wenn die/ der Präventionsbeauftragte nicht zeitnah erreichbar sind, haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich an die Bereichsleitung zu wenden. In der Nacht und am Wochenende steht die Leitungsrufbereitschaft zur Verfügung.
- Die/ der angesprochene Präventionsbeauftragte beruft den Präventionsrat innerhalb von 24 Stunden ein. Dieser entscheidet über weitere Maßnahmen.
- Bei anhaltendem Verdacht wird Anzeige bei der Kriminalpolizei erstattet, um den Sachverhalt durch neutrale Personen klären zu lassen.
- Jeder Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wird bei der Kriminalpolizei angezeigt.

9 Anlagen

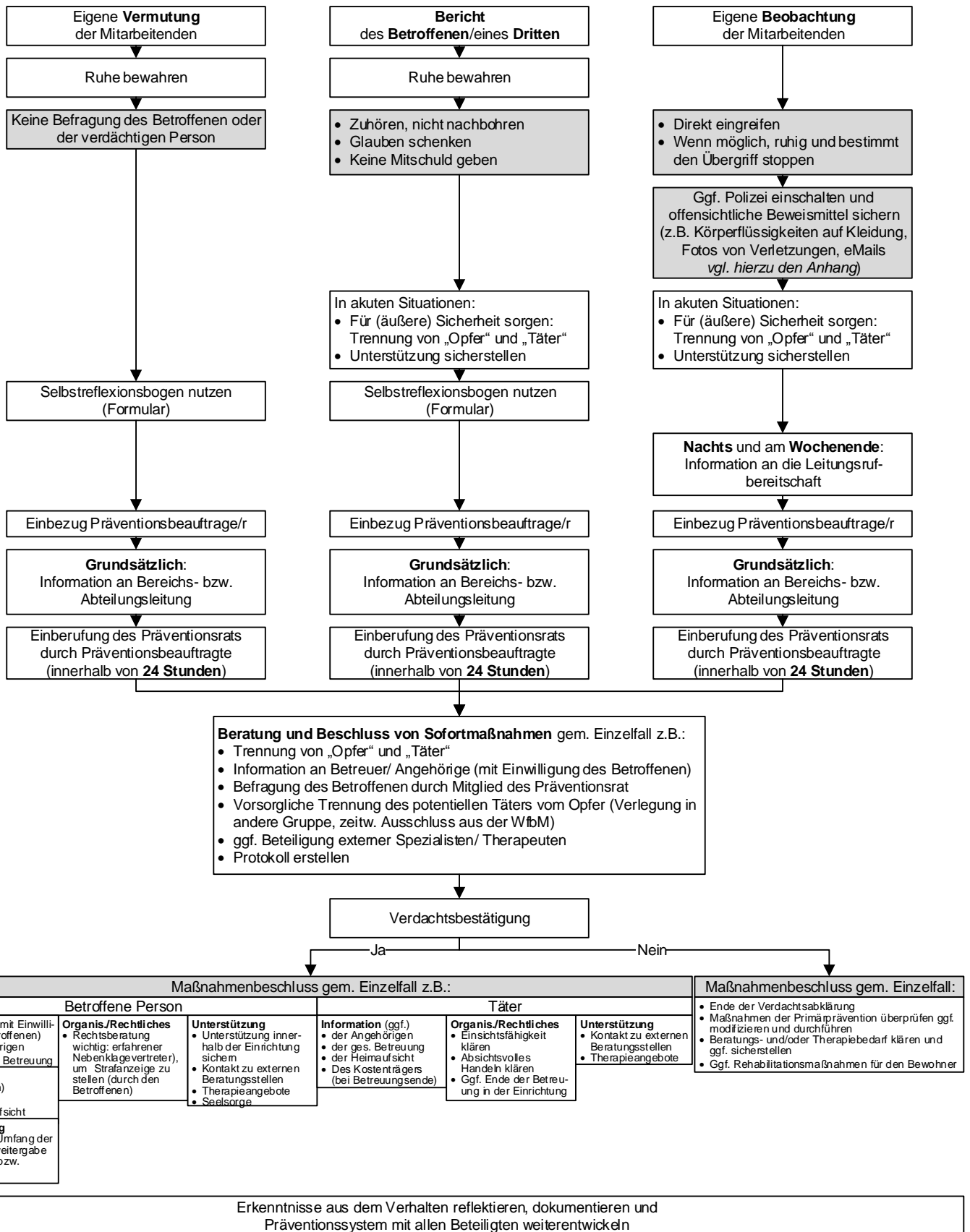
9.1 Anlage 1: Übergriff durch Mitarbeitende



9.2 Anlage 2: Übergreif durch Außenstehende



9.3 Anlage 3: Übergriff durch Menschen mit Behinderungen



9.4 Anlage 4: Fragen und Arbeitshilfe zu Selbstreflexion

Menschen, die übergriffiges Verhalten erlebt haben zeigen möglicherweise nachfolgende Hinweise, Symptome und Folgen. Die Verhaltensbeschreibungen sind als beispielhaft zu verstehen und erheben nicht den Anspruch einer umfassenden Aufzählung. Auch muss die Möglichkeit einer anderen Verhaltensursache bedacht und geprüft werden.

Hinweise:

- verbale Andeutungen und Umschreibungen, auch extrem sexualisierte Sprache
- nonverbale Äußerungen (z. B. Zeichnungen, Nachstellen von sexuellen gewalttätigen Handlungen)
- unangemessene Heimlichkeiten oder teure Geschenke, deren Herkunft unklar ist

Symptome und Folgen:

- plötzliche und/oder verstärkte Verhaltensauffälligkeiten
- stark sexualisierte Verhaltensweisen (z.B. zwanghaftes Masturbieren)
- Verletzungen im Genitalbereich
- häufige Bauch- und Unterleibsschmerzen
- Schlafstörungen, Alpträume
- Auffällige Veränderungen des Verhaltens
- aggressives Verhalten gegenüber sich selbst und/oder anderen
- Wahrnehmungsstörungen
- plötzliche Schwindelanfälle (in Zusammenhang mit Flashbacks)
- auffällige Aversionen eines Menschen mit Behinderung, z.B. gegenüber Mitarbeitenden, Klient*innen oder (ges.) Betreuer*innen.
- erhebliche Störungen der Kontaktfähigkeit über das behinderungsspezifische Maß hinaus
- Suchtproblematik
- Depressionen
- Zwänge (z.B. Waschwang)
- Atembeschwerden
- Angst- und Panikattacken
- Suizidale Gedanken



Fragebogen zur Selbstreflexion

Die folgenden Fragen dienen der Klärung der Fakten, wenn (sexualisierte) Gewalt beobachtet, vermutet oder von betroffenen Bewohnern berichtet wurde. Gleichzeitig gibt es hier die Möglichkeit, sich über eine etwaige eigene emotionale Beteiligung klar zu werden, die den Fokus der Wahrnehmung lenken könnte.

Dieser Reflexionsbogen ist ausschließlich für Sie persönlich bestimmt und findet keinen Eingang in einen möglichen bewohnerbezogenen Vorgang!

Fragen zur Selbstreflexion¹:

Was ist der Anlass für meine Vermutung, dass (sexualisierte) Gewalt vorliegt?	
Wer hat wann welche Beobachtung mitgeteilt?	
Was habe ich wahrgenommen?	
Mit wem habe ich mich über meine Beobachtungen ausgetauscht?	
Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?	
Gibt es widersprüchliche Gefühle?	

¹ In Anlehnung an die Vorschläge des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes; In: DPWV 2010, S. 36



Was würde ich am liebsten tun?	
Gibt es alternative Erklärungsansätze für meine Vermutung?	
Was – vermute ich – passiert, wenn ich nicht interveniere?	
Was wünsche ich mir für den Betroffenen?	
Was glaube ich, nicht tun zu dürfen, weil es für den Betroffenen schädlich sein könnte?	
Was sollen meine nächsten Schritte sein?	
[Status]	



10 Literatur und Quellen

AAMP (Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention)	Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention. Verfügbar unter: http://www.aamp.at/unsere-themen/praevention/primaer-sekundaer-und-tertiaerpraevention/ [Stand: 22.06.2017].
Beck, H.	Muster Handlungsempfehlung zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe. Entwurf – zur Erprobung in der Praxis. 2013 http://www.hkfb.de/fileadmin/redaktion/hkbf/download_hkbf/20130729_Handlungsempfehlung.pdf [Stand: 12.05.2017].
Berkowitz, L.	Aggression. In: Arnold, Eysenck & Meili (Hrsg.): Lexikon der Psychologie. Freiburg: Herder Verlag 1980
Bischöfliches Generalvikariat Münster. Abteilung Medien- und Öffentlichkeitsarbeit	Prävention im Bistum Münster. Arbeitshilfe und Materialien für Pfarreien zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes. 2018 Online verfügbar unter: http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/praevention/isk/institutionelles-schutzkonzept-fuer-pfarreien/ [Stand: 16.02.2018].
Bischöfliches Ordinariat Eichstätt	Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit. Weil du es uns wert bist. Bausteine zur Prävention von Gewalt und Grenzverletzung gegenüber Kindern und Jugendlichen. S.6 ff.
Bistum Münster (Hrsg.)	Hinsehen und schützen. Arbeitshilfe für Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie. Aachen: MVG mbH, 2016
Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg	Arbeitshilfe Aktiv gegen sexualisierte Gewalt. Prävention und Intervention in der DPSG 2013 https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/dpsg-ah-praevention-131002.pdf [Stand: 12.05.2017].
Bundesministerium für Familien und Jugend.	Formen von Gewalt 2011-2017 https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/physisch.php [Stand: 29.05.2017].
Deutsche Bischofskonferenz	Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz 2013
Deutscher Caritasverband	Empfehlung des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas 2014
DGNP Deutsche Gesellschaft für Nährstoffmedizin und Prävention e.V.	Definitionen der Präventionsmedizin. Bad Münde: EUSANA GmbH & Co. KG. 2017 https://www.dgnp.de/impressum.html

	[Stand: 29.05.2017].
Duden	Definition Zwang. 2017 http://www.duden.de/rechtschreibung/Zwang [Stand: 30.05.2017].
Enders, U., Kossatz, Y.	Grenzverletzung, sexueller Übergriff oder sexueller Missbrauch? In Enders, U. (Hrsg.). Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Hand- buch für die Praxis; S.30-51. Köln 2012
Enders, U.	Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrecht- lich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. 2010 http://www.praevention- bil- dung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/Zartbitter G renzuebergreifStraftaten.pdf [Stand: 21.04.2017]
Erzbistum Köln	http://www.erzbistum- koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/.content/.galleries/download s/Heft-5_Auflage-2_V.pdf
Friedensbüro Graz	Gewaltfrei miteinander. Definitionen. 2017 http://www.friedensbuero- graz.at/cms/fileadmin/user_upload/Schule/Materialien/Vs/02_VS_Definitionen _kl.pdf [Stand: 29.05.2017].
French, J.R.P., Raven, B.H.	The bases of power. In: Cartwright, D. (Hrsg.). Studies in social power (S. 150- 167). Ann Arbor: University Michigan Press. 1959
Fürntratt, E.	Angst und instrumentelle Aggression. Weinheim: Beltz 1974
Heinrich, J.	Bestandsaufnahme: Aggression – Was ist das Problem? In: Heinrich, J. (Hrsg.). Akute Krise Aggression. Aspekte sicheren Handelns bei Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg: Lebenshilfe, S.13-40. 2005
Janßen, Ch.	Gewalt gegenüber Mitarbeitenden im Betreuungsalltag und ihre Prävention aus Sicht der Interessenvertretung. In: Heilpädagogische Forschung. Band 42. Heft 3. S. 154-159 2016
Mohs, A	Wider die Tabuisierung! Gedanken zur Beratung von Mitarbeiter(inne)n und Teams mit Gewalterfahrung. In: Heinrich, J. (Hrsg.). Akute Krise Aggression. Aspekte sicheren Handelns bei Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg: Lebenshilfe, S.13-40. 2005
neue caritas	CBP: Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Gewalt 5/2012



	<p>Online verfügbar unter: http://www.cbp.caritas.de/53606.asp?id=1407&page=8&area=efvkelg [Stand: 16.02.2018].</p>
Schneider, H.-D.	<p>Lexikon der Psychologie. Macht 2000 http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/macht/9039 [Stand: 30.05.2017].</p>
ProDeMa®.	<p>Homepage https://prodema-online.de/home/ [Stand: 26.05.2017].</p>
Ruthemann, U.	<p>Aggression und Gewalt im Altenheim. Basel: Recom-Verlag. 1993</p>
Weltgesundheitsorganisation Europa.	<p>Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung 2003 http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf [Stand: 20.04.2017].</p>
Weltgesundheitsorganisation	<p>https://www.gpev.eu/praevention/bestandteil-der-gesundheitsfoerderung [Stand: 26.05.2017]</p>
Weissenberger, G.	<p>Professionelle Deeskalationsstrategien bei psychiatrischen Notfällen (Deeskalationsmanagement für Einrichtungen). Symposium DGBS. 19.09.2014 http://dgbs.de/fileadmin/user_upload/PDFs/Jahrestagung_2014/DGBS_G_Weissenberger_Professionelle_Deescalationsstrategien.pdf [Stand: 26.05.2017].</p>
Wesuls, R., Heinzmann, T., Brinker, L.	<p>Professionelles Deeskalationsmanagement (ProDeMa®). Praxisleitfaden zum Umgang mit Gewalt und Aggression in den Gesundheitsberufen. 2005 Online verfügbar unter: https://www.ukbw.de/fileadmin/media/dokumente/Sicherheit_Gesundheit/bgmliteratur/ProDeMa-Broschuere.pdf [Stand: 16.02.2018].</p>



Ausarbeitung des Konzeptes durch

- Michaela Konradt – Leiterin Bereiche Wohnen
- Simone Jasper – Pädagogische Leitung WfbM
- Doris Korbmacher – Pädagogischer Fachdienst Wohnen
- Judith Steinweger – Pädagogischer Fachdienst Wohnen
- Ralf-Peter Fischer – Qualitätsmanagement/Arbeitsschutz