FÜRST DONNERSMARCK-STIFTUNG

GEWALTSCHUTZKONZEPT DER FÜRST DONNERSMARCK-STIFTUNG



Inhaltsverzeichnis

Vorwort 1

1. Wichtige Begriffe und Grundlagen 2
Grenzverletzungen 3
Übergriffe 3
Strafrechtlich relevante Gewalt 3
Machtmissbrauch 4

2. Vorbeugen, bevor Gewalt passiert – unser Konzept zur Vorbeugung von Gewalt 5
2.1 Risikoanalyse 5
2.2 Einstellungsprozess 6
2.3 Reflexion der eigenen beruflichen Rolle: Professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz 6
2.4 Stärkung der Klient:innen durch Partizipation und Empowerment 7
2.5 Ansprechpartner und Beschwerdestellen 7

3. Frühzeitiges Eingreifen bei geschehender Gewalt – unser Interventionskonzept 10
3.1 Interventionsgrundsätze 10
3.2 Verdachtsklärung 11
3.3 Verdachtsformen 11
3.4 Schutz der Betroffenen 11
3.5 Verhalten bei der Beobachtung von grenzverletzendem Verhalten 12
3.6 Aufarbeitung nach Gewaltvorfällen 13
3.7 Verantwortung der Leitungskräfte 13

4. Was wir nach dem Ernstfall tun – unser Nachsorgekonzept 15
4.1 Unterstützungsangebote für Betroffene 15
4.2 Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Falschverdacht 16
4.3 Konzeptevaluation nach Vorfällen 16

Anlagen
Anlage 1: Code of Conduct 18
Anlage 2: Verhaltenskodex für Mitarbeitende 21
Anlage 3: Einführung in das Gewaltschutzkonzept für Leasingkräfte 24
Anlage 4: Protokollvorlage für Teamsitzungen 28
Anlage 5 : Reflexionsbögen 30
Anlage 6: Adressen und Kontaktstellen in Berlin und Umgebung 35
Anlage 7: Kommunikationsleitfaden bei Verdachtsfällen 42

Vorwort

Die Fürst Donnersmarck-Stiftung zu Berlin setzt sich seit ihrer Gründung im Jahr 1916 für die Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung ein. Getreu unserem Motto „Mittendrin, so wie ich bin“ treten wir für eine inklusive Gesellschaft ein, an der alle Menschen – ob mit oder ohne Behinderung – teilhaben können.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt engagieren wir uns für eine offene und vielfältige Gesellschaft und wollen eine Organisationskultur fördern, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung füreinander geprägt ist. Als Stiftung lehnen wir jede Form der Diskriminierung oder Ausgrenzung ab.

Vor diesem Hintergrund ist der Schutz von Klient:innen sowie Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen vor jeglicher Form von Gewalt eine zentrale Aufgabe von uns. Klient:innen sowie Mitarbeitende in allen Tätigkeitsbereichen der Stiftung haben das Recht auf Selbstbestimmung, persönliche Integrität und auf den Schutz vor Gewalt.

Das vorliegende Konzept soll einen Beitrag dazu leisten, Menschen mit Behinderung sowie Mitarbeitende in allen Bereichen der Fürst Donnersmarck-Stiftung zu schützen und vor jeder Art von Gewalt zu bewahren. Es wurde 2025 und 2026 unter Beteiligung von Mitarbeitenden sowie Klient:innen erarbeitet. Für die Fürst Donnersmarck-Stiftung ist es ein Meilenstein auf dem Weg zu einer vielfältigen, offenen und transparenten Organisation. Ich danke den Mitgliedern der AG Gewaltprävention, die die Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzeptes begleitet und gefördert haben.

Damit das Schutzkonzept seine Wirkung entfalten kann, muss es von allen Leitungskräften, Ehenamtlichen und Mitarbeitenden der Fürst Donnersmarck-Stiftung getragen werden. Das Eintreten gegen Gewalt und Ausgrenzung – ob gegen Klient:innen oder Mitarbeitende – ist die Aufgabe von uns allen und muss täglich gelebt werden.

Ich danke allen Mitarbeitenden, Klient:innen sowie Externen, die dabei mithelfen, die Fürst Donnersmarck-Stiftung zu einem sicheren Ort zu machen. Jegliche Form von Gewalt, Diskriminierung oder Ausgrenzung hat in unserer Stiftung keinen Platz.

Leopold von Bredow

Sie haben Feedback, Verbesserungsvorschläge oder Fragen? Wenden Sie sich an die AG Gewaltschutz: gewaltpraevention@fdst.de.

1. Wichtige Begriffe und Grundlagen[1]

Um Gewalt wirkungsvoll zu begegnen, muss man sie benennen können. Insbesondere in Arbeitskontexten wie in der Unterstützung von Menschen mit Behinderung ist es notwendig, sich über die unterschiedlichen Formen und Stufen von Gewalt im Klaren zu sein und eventuelle Vorkommnisse eindeutig benennen zu können. Daher steht eine Begriffsdefinition am Anfang des Gewaltschutzkonzeptes der Fürst Donnersmarck-Stiftung.

Gewalt kann unterschiedliche Formen annehmen. Man unterscheidet zwischen:

- **Körperlicher Gewalt**: Körperliche Gewalt zielt auf den Körper einer Person ab. Beispiele dafür sind unter anderem Schlagen, Treten, Stoßen, aber auch Fixieren oder natürlich der Einsatz von Gegenständen bis hin zu Straftaten.
- **Psychische Gewalt**: Psychische Gewalt zielt darauf ab, das Selbstwertgefühl einer Person zu zerstören und sie seelisch zu verletzen. Sie äußert sich oft durch Sprache oder Handlungen. Beispiele dafür sind Beleidigungen, Demütigungen, Bloßstellen, Kontrollieren, aber auch soziale Isolation oder das Vorenthalten von Zuwendung. Dazu gehören außerdem diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen, etwa rassistische oder ableistische Kommentare, Witze oder das wiederholte Infragestellen der Fähigkeiten und Bedürfnisse einer Person.
- **Sexualisierter Gewalt:** Eine sexuelle Handlung, die nicht einvernehmlich geschieht, zählt als sexualisierte Gewalt. Dies kann ein z.B. ein anzüglicher Kommentar, ungewünschtes Anfassen oder eine Vergewaltigung sein.
- **Strukturelle Gewalt**: Strukturelle Gewalt geht nicht von einer einzelnen Person aus, sondern ist in gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder kulturellen Strukturen verankert. Sie bezieht sich häufig auf Diskriminierungsmerkmale wie gegen Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Identität, Religion bzw. Weltanschauung und Behinderung. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Strukturelle Gewalt verhindert, dass Menschen ihre Grundbedürfnisse oder Potenziale voll entfalten können. Dazu gehören auch rassistische oder ableistische Strukturen, beispielsweise die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund oder eine Behinderung bei der Jobsuche, bei der Vergabe einer Wohnung oder ein schlechterer Zugang zu Bildungsangeboten für diese Gruppe.

---

1 Eine wichtige Grundlage dieses Gewaltschutzkonzeptes ist der Abschlussbericht zur Risikoanalyse von Sascha Omidi vom 30.06.2025. (Anlage 8)

Grundsätzlich tritt Gewalt in verschiedenen Ausprägungen auf, die nicht klar voneinander zu trennen sind und oft gleitend ineinander übergehen. Dennoch lassen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen feststellen. Mit dieser Unterscheidung wird keine Aussage darüber getroffen, wie schwer sich ein Übergriff für eine betroffene Person anfühlt. Auch ein scheinbar „harmloser" Übergriff kann sich massiv und verletzend anfühlen. Zugleich werden schwerste Übergriffe manchmal emotional abgespalten, so dass Betroffene unbeteiligt wirken können.

Grenzverletzungen[2]

In sozialen Situationen kommt es oft unbeabsichtigt und zufällig zu Grenzverletzungen. In der Regel erfolgen die Grenzverletzungen unabsichtlich und aus einer gewissen Achtlosigkeit heraus. Grenzverletzungen sind daher in der Regel auch wieder zu heilen. Die Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft, Hinweise und Reaktionen ernst zu nehmen, sich zu entschuldigen und das Verhalten zukünftig anzupassen.

Beispiele für Grenzverletzungen

- Einmaliges oder seltenes Missachten körperlicher Distanz (versehentliches Anrempeln)
- Einmaliger oder seltener respektloser Umgang (Befehlston, Auslachen)
- Flirten oder Ansprechen mit Kosenamen (Süßer, meine Kleine, Hase, Schätzchen...)
- Einmalige/seltene Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle
- Einmalige/seltene unpassende Witze

Übergriffe

Während Grenzverletzungen in der Regel unbewusst passieren, sind Übergriffe gezielte Handlungen und Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen Personen. Übergriffe sind ein bewusstes Hinwegsetzen über Normen, Regeln, fachliche Standards oder den Widerstand des Gegenübers. Auch eine unzureichende oder fehlende Verantwortungsübernahme bei Grenzverletzungen sowie deren massives Auftreten können als übergriffiges Verhalten gewertet werden. Zudem können Übergriffe eine gezielte Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs sein. Daher sind arbeitsrechtliche Konsequenzen möglich und teilweise auch nötig.

Beispiele für Übergriffe

- Ignorieren und Hinwegsetzen über Kritik bei Grenzverletzungen gegenüber den Betroffenen
- Verweigern von Essen und Trinken als Disziplinarmaßnahme
- Entwürdigendes Behandeln bei Pflegemaßnahmen, z.B. jemanden länger als nötig auf der Toilette sitzen lassen
- Bewusstes und wiederholtes Ignorieren von Klient:innen
- Gezieltes Mobbing unter Kolleg:innen
- Verweigerung von Unterstützung in Überforderungssituationen
- Sexuelle Übergriffe, z.B. Voyeurismus, sexistische Aussagen, sexualisierter Umgang oder unangemessene Handlungen bei der Intimpflege

2 Vgl. für das Folgende Enders, U. et al. (2017): Klar, diffus, autoritär oder verwahrlost? Institutionelle Strukturen und fachliche Mängel, die den Schutz vor sexuellen Übergriffen und Missbrauch vernachlässigen. In: U. Enders, Hrsg. Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Köln: Kiepenheuer & Witsch, pp. 147 - 153.

Strafrechtlich relevante Gewalt

Strafrechtlich relevante Gewalt umfasst alle Handlungen und Maßnahmen, die im Strafgesetzbuch (StGB) als Straftaten definiert werden. Dies kann sowohl aktive Handlungen als auch das Unterlassen bspw. von Hilfestellungen umfassen. Unbedingt ist jedoch ein Vorsatz notwendig. Das Ausüben strafrechtlich relevanter Gewalt hat immer arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge.

Beispiele für strafrechtlich relevante Gewalt

- Körperverletzung (z.B. einer Person wird ins Gesicht geschlagen)
- Freiheitsberaubung (z.B. Einsperren einer Klient:in als Strafe)
- Nötigung (z.B. Gegen den Willen des Betroffenen wird ihm Essen eingeflößt; eine Kolleg:in wird von anderen zu einer Handlung gezwungen)
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- Beleidigung (z.B. „Du Vollidiot“)
- Sachbeschädigung (z.B. der Beschäftigte zieht sich zu langsam aus. Es wird an seiner Jacke gezerrt, die dabei zerreißt)

Machtmissbrauch

Alle Organisationen sind von Hierarchien und struktureller Macht geprägt. Das gilt auch für soziale Organisationen und betrifft sowohl das Verhältnis zwischen den Mitarbeitenden als auch für das Verhältnis zwischen den Mitarbeitenden und den Klient:innen einer Organisation. In Einrichtungen der Behindertenhilfe ist das (strukturelle) Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Klient:innen häufig besonders hoch, da die Klient:innen für die Verrichtung alltäglicher Aufgaben (bspw. Toilettengänge, Körperpflege, Nahrungsaufnahme etc.) auf Unterstützung angewiesen sind.

Machtgefälle sind an sich nicht negativ, sondern kommen in jeder modernen Organisation vor. Problematisch wird es, wenn Machtgefälle für den eigenen Vorteil genutzt werden. Machtmissbrauch ist somit der ungerechtfertigte Gebrauch einer Machtposition, um andere zu schädigen, zu benachteiligen oder auszunutzen, um eigene oder fremde Vorteile zu erlangen. Dieser Missbrauch kann sich in verschiedenen Formen äußern – von verbalen und psychischen Übergriffen bis hin zu physischer Gewalt und Korruption.



Beispiele für Machtmissbrauch

- Die Erwartung von Gegenleistungen für professionelle Dienstleistungen, z. B. Klient:in soll sich zum Positiven ändern oder Dankbarkeit zeigen.
- Der unreflektierte und ungefilterte Ausdruck von negativen Emotionen, um eine andere Person unterzuordnen, z. B. Verärgerung.
- Das manipulative Erzeugen von Schuldgefühlen oder die Demonstration eigener Selbstkontrolle, während die andere Person aus der Fassung gebracht wird.
- Eine Leitungskraft überhäuft eine Mitarbeiter:in mit unnötigen und zeitaufwendigen Aufgaben.

2. Vorbeugen, bevor Gewalt passiert – unser Konzept zur Gewaltprävention

Das Gewaltschutzkonzept der Fürst Donnersmarck-Stiftung soll einen Beitrag dazu leisten, die Entstehung von Gewalt möglichst zu verhindern. Die wichtigste Maßnahme zur Gewaltschutzprävention ist es, die Aufmerksamkeit immer wieder auf das Thema zu lenken und auf diese Weise ein Bewusstsein wach zu halten, dass Gewaltschutz eine permanente Aufgabe in einer Organisation ist. Die Fürst Donnersmarck-Stiftung führt daher regelmäßig Fortbildungen, Supervisionen und Konzeptionstage zum Thema Gewaltschutz, (sexuelle) Selbstbestimmung und Teilhabe durch. Auch die Öffentlichkeitsarbeit der Stiftung greift diese Themen regelmäßig und strukturiert auf.

Die wichtigste Präventionsmaßnahme gegen Gewalt ist die Förderung einer Kultur der Gewaltlosigkeit und gegenseitigen Achtsamkeit durch Aufklärung, Sensibilisierung und die Stärkung von Konfliktlösungsfähigkeiten. Dies umfasst die kritische Auseinandersetzung mit Gewaltthemen, die Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten in Einrichtungen und die Arbeit sowohl an der individuellen als auch an der institutionellen Ebene, um Gewalt an ihren Wurzeln zu bekämpfen. Die Erstellung eines umfassenden Gewaltschutzkonzeptes ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg.

Damit Gewaltschutz in einer Organisation wirksam sein kann, braucht es eine Organisationskultur, die aktiv mit diesem Thema umgeht. Grundvoraussetzung dafür ist eine Atmosphäre

- des Vertrauens und der Angstfreiheit (Fehler können passieren),
- der Offenheit (Fehler dürfen benannt werden) und
- der Transparenz (Fehler dürfen hinterfragt werden).

Darüber hinaus hat die FDST strukturelle Maßnahmen zur Vermeidung von Gewaltvorfällen in ihren Einrichtungen ergriffen. Diese Maßnahmen werden im vorliegenden Schutzkonzept in ihren Grundzügen beschrieben.

2.1 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist die Grundlage für die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes. Sie ist die Voraussetzung, um sich strukturiert mit Gewaltschutz in einer Organisation auseinanderzusetzen und ist die Basis für alle weiteren Maßnahmen. Denn die Ergebnisse der Risikoanalyse sind die Grundlage für die Maßnahmen, die bei der Entwicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten getroffen werden.

Während der Risikoanalyse setzen sich Organisationen mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander. Sie überprüfen, welche institutionellen, personellen oder organisatorischen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von Gewalt begünstigen. Die Auswertung eines Schutzkonzeptes ergibt Erkenntnisse, die in das entstehende Schutzkonzept einfließen. Darüber hinaus richten sie die Aufmerksamkeit von Leitungskräften, Mitarbeitenden sowie Klient:innen auf das Thema Gewaltschutz. Die Risikoanalyse ist daher bereits eine erste Präventionsmaßnahme, da sie das Thema „Gewaltschutz" auf die Agenda setzt.[3]

In der Fürst Donnersmarck-Stiftung werden Risikoanalysen regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre oder nach Bedarf nach einem aktuellen Anlass, durchgeführt und ausgewertet. Die Risikoanalysen schließen die Perspektive von Klient:innen, Mitarbeitenden sowie Leitungskräften mit ein und werden von einer externen, unabhängigen Stelle durchgeführt.

Auf der Basis der Risikoanalyse wird das vorliegende Schutzkonzept inhaltlich angepasst. Darüber hinaus wird das Schutzkonzept alle drei Jahre inhaltlich von der AG Gewaltschutz evaluiert.

2.2 Einstellungsprozess

Eine gute Personalpolitik ist eine wesentliche Maßnahme zur Gewaltprävention. Wenn es gelingt, gleich zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses das Thema Gewaltschutz zu adressieren, wird einerseits eine offene Organisationskultur in Bezug auf Gewaltschutz gefördert. Andererseits werden aber auch potenziell gewalttätige Personen von Beginn an abgeschreckt. Innerhalb der Fürst Donnersmarck-Stiftung werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Ein Hinweis auf das Thema Gewaltschutz ist in jeder Stellenanzeige verlinkt; auf der Website stellen wir das Gewaltschutzkonzept sowie den Code of Conduct (Anlage 1) für Führungskräfte vor.
- Im Leitfaden für Bewerbungsgespräche enthält das Thema Gewaltprävention einen festen Punkt. Bereits im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren sprechen wir das Thema Gewaltschutz an.
- Alle Mitarbeitende legen bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vor.
- Alle Mitarbeitende unterschreiben den Verhaltenscodex (Anlage 2) der Fürst Donnersmarck-Stiftung.
- Neue Mitarbeitende erhalten eine Ausfertigung des Gewaltschutzkonzeptes und eine Übersicht mit einem Hinweis zu den vorhandenen Meldestellen.
- In der Basisschulung für neue Mitarbeitende wird das Thema Gewaltschutz behandelt.
- Leasingkräfte erhalten eine zweiseitige Einführung in das Gewaltschutzkonzept (Anlage 3).

2.3 Reflexion der eigenen beruflichen Rolle: Professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz

Die kontinuierliche Reflexion der eigenen beruflichen Rolle und die Beschäftigung mit dem Thema Nähe und Distanz trägt insbesondere dazu bei, übergriffige Verhaltensweise zu vermeiden und kann die Entstehung von negativen Gewaltspiralen verhindern. Regelmäßige Reflexionen tragen zudem dazu bei, sich die strukturellen Ungleichheiten und Machtverhältnisse in Organisationen bewusst zu machen und entsprechend damit umzugehen.

---

3 Vgl. Arbeitshilfe zur Prävention sexualisierter Gewalt. Institutionelle Schutzkonzepte in Einrichtungen der Erwachsenenhilfe.

Die Fürst Donnersmarck-Stiftung bietet in diesem Zusammenhang folgende Maßnahmen an:

- Ein Supervisionskonzept und regelmäßige Fall- und Teamsupervisionen in den Betreuungsbereichen, wobei das Thema Gewalt regelmäßig thematisiert werden soll
- Interne Fortbildungsangebote zum Thema Nähe und Distanz sowie Grenzen setzen
- Regelmäßige Informationsveranstaltungen der Ombudsperson gegen sexualisierte Gewalt gegenüber Mitarbeitenden
- Erarbeitung und Verbreitung der Leitlinien zu Nähe und Distanz (Anlage 8)
- Eine Protokollvorlage mit dem Punkt „Nähe und Distanz", um das Thema regelmäßig in den Teamsitzungen zu besprechen (Anlage 4).

2.4 Stärkung der Klient:innen durch Partizipation und Empowerment

Grundvoraussetzung für eine gewaltsensible Organisation ist eine offene Organisationskultur, die Fehler erlaubt, Widerspruch ermöglicht und Transparenz vorlebt. Gewaltfreie Organisationen fördern den Austausch und die Reflexion im Team und über die Teamgrenzen und alle Hierarchieebenen hinweg.

Dies gilt auch für alle Klient:innen und Mitarbeitenden der Stiftung. Diese müssen dazu in die Lage versetzt werden, ihre eigenen Interessen zu vertreten und sich bei Gewaltvorfällen melden zu können. Dafür müssen sie konkrete Ansprechpersonen und Beschwerdewege kennen, um sich bei Gewaltvorfällen wirksam wehren zu können. Die Fürst Donnersmarck-Stiftung hat dafür folgende Maßnahmen ergriffen:

- **Beschwerdewege:** Die Beschwerdemöglichkeiten sind in jeder Einrichtung der Stiftung bekannt und niederschwellig erreichbar und sollen regelmäßig mit den Klient:innen besprochen werden. Der Flyer „Nein zu sexueller Gewalt" ist in jeder Einrichtung zugänglich.
- **Klient:innenvertretung**: In jedem Bereich der Fürst Donnersmarck-Stiftung (P.A.N. Zentrum, Ambulant Betreutes Wohnen, Teilhabe – Assistenz – Pflege) existiert eine Selbstvertretung von Klient:innen, mit der die Einrichtungsleitung vertrauensvoll zusammenarbeitet.
- **Beschwerdemöglichkeiten**: Die Stiftung erarbeitet in einem partizipativen Prozess interne und externe Beschwerdemöglichkeiten für Klient:innen und Mitarbeitende. Dazu gehört eine Ombudsperson für Mitarbeitende sowie eine Kontaktperson der Mutstelle für Klient:innen.

2.5 Ansprechpartner und Beschwerdestellen

Ombudsperson gegen sexualisierte Gewalt
Seit dem 1. Juli 2019 ist Annemarie Kühnen-Hurlin Ombudsperson gegen sexualisierte Gewalt in der Fürst Donnersmarck-Stiftung und ihren beiden Tochterunternehmen. Sie ist Diplom-Soziologin sowie ausgebildete Supervisorin (DGSv) und berät soziale Organisationen in der Praxis. Bis 2012 war Annemarie Kühnen-Hurlin Bereichsleiterin der Villa Donnersmarck und kennt daher die Fürst Donnersmarck-Stiftung mit ihren Strukturen sehr gut.

Annemarie Kühnen-Hurlin
Poschinger Straße 6
12157 Berlin,
Tel: 0173 60 48 392
E-Mail: kontakt@supervision-akh.de

Mutstelle gegen sexualisierte Gewalt in Berlin
Die Beratungsstelle ist offen für Frauen und Männer mit Behinderung, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind in Form von Beratung, Information und Unterstützung. Schnell und unbürokratisch. Außerdem wird Beratung für Angehörige, Freunde / Freundinnen von Betroffenen, für Teams und Einrichtungen angeboten. Das Angebot ist Lebenshilfe übergreifend.

Böttgerstraße 21
13357 Berlin
Ansprechpartnerin: Pia Witthöfft
Telefon: 0176 10 17 90 87
E-Mail: pia.witthoeft@lebenshilfe-berlin.de
Internet: https://www.lebenshilfe-berlin.de/de/beratung/ombudsstelle-sexualisierte-gewalt/index.php

Meldebeauftragter der Fürst Donnersmarck-Stiftung
Der Meldebeauftragte der Fürst Donnersmarck-Stiftung ist für die Kommunikation von Gewaltvorfällen an das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz zuständig. Er kann aber auch angesprochen werden, wenn Sie von Gewalt betroffen sind und/oder davon mitbekommen haben.

Sebastian Weinert
Geschäftsfeldleitung Soziales
Dalandweg 19
12167 Berlin
Tel: 030 769 700 27; 0176 130 902 65
E-Mail: s.weinert@fdst.de

Meldestelle im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.
Die Meldestelle im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) ist für die Beratung bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot verantwortlich.

Wenn Sie von sexualisierter Gewalt betroffen sind oder einen Verdachtsfall sexualisierter Gewalt im Zuständigkeitsbereich des DWBO melden wollen, können Sie sich in der Meldestelle beraten und unterstützen lassen. Die Meldestelle bietet für uns als Stiftung Beratung zu Präventionsmaßnahmen und Interventionsprozessen.

Daniela Schiffter
Referentin Gewaltschutz und Prävention & Meldestelle
Tel: 0173 7413587
E-Mail: Schiffter.D@dwbo.de

Unabhängige externe Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt
Vertrauliche Ansprech- und Beratungsstelle (VABS) für Fragen zu sexualisierter Gewalt in den Zuständigkeitsbereichen der diakonischen Einrichtungen und Dienste

Von sexualisierter Gewalt Betroffene können die VABS telefonisch oder per E-Mail kontaktieren, um sich beraten zu lassen. Die Mitarbeitenden arbeiten unabhängig, sind in besonderer Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet, sind nicht meldepflichtig, arbeiten frei von Weisungen und beraten kostenfrei. Sie hören unvoreingenommen zu und helfen dabei, das Erlebte einzuordnen, unterstützen bei Bedarf, geeignete Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten und informieren über weiterführende Hilfen anderer Institutionen, zu Betroffenen-Netzwerken sowie über die Möglichkeit einer Antragstellung bei der Anerkennungskommission.

Ratsuchende können die VABS niedrigschwellig auf verschiedenen Wegen kontaktieren:
Per Mail: vabs@kompass-ffa.de und vabs@landesverein.de
Per Telefon, mit Anrufbeantworterfunktion: 0162 20 26 648

Meldestelle Hinweisgeberschutzgesetz (§12 HinSchG)
Die Fürst Donnersmarck-Stiftung ermutigt alle Mitarbeitenden, Ehrenamtler, Klient:innen sowie Externen, sich an die direkten Vorgesetzten, die Geschäftsführung oder das Kuratorium zu wenden, wenn ihnen Compliance-Verstöße bekannt werden.

Darüber hinaus können Sie sich auch an eine externe Ombudsperson wenden, um eine Meldung abzugeben. Die Ombudsperson der Stiftung behandelt alle Meldungen vertraulich und leitet diese nach einer ersten Prüfung an die Geschäftsführung, wo alle weiteren Schritte veranlasst werden. Ihre Meldungen können Sie abgeben durch:

- persönliche Vorsprache nach Vereinbarung eines Termins,
- Übersendung einer schriftlichen Meldung per Post an datenschutz nord GmbH, Konsul-Smidt-Str. 88, 28217 Bremen,
- telefonisch unter 0421 696 632-349,
- elektronisch per E-Mail unter compliance@dsn-group.de



3. Frühzeitiges Eingreifen bei geschehender Gewalt – unser Interventionskonzept

Auch das beste Präventionskonzept kann nicht verhindern, dass es innerhalb einer Organisation zu Gewaltvorfällen kommt. Deswegen ist ein ausformuliertes Interventionskonzept integraler Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes.

Der Interventionsleitfaden dient den Mitarbeitenden zur Information, um in einer konkreten Situation handlungsfähig zu sein. Bei den meisten Gewaltvorfällen handelt es sich um Grenzüberschreitungen oder Grenzverletzungen. Hier ist es von zentraler Bedeutung, Stellung zu beziehen und sich einzumischen, falls die Vorfälle miterlebt oder erzählt werden.

Wichtig zu wissen ist, dass Mitarbeitende, die in gutem Glauben einen Gewaltvorfall oder eine Grenzverletzung melden, keine Nachteile aufgrund ihrer Meldung erhalten werden.

Die folgenden Grundsätze sollen Mitarbeitenden in Krisensituationen helfen das eigene Handeln zu planen:

3.1 Interventionsgrundsätze

- **Grundsätzlich gilt**: Nichts über den Kopf der Betroffenen hinweg entscheiden.
- **Ruhe bewahren**! Es ist wichtig, sich ausreichend Zeit zu nehmen, um die Situation einschätzen zu können.
- **Vorschnelles Handeln kann der betroffenen Person schaden**. Aktivismus und übereilte Entscheidungen können unter Umständen Fakten schaffen, die nicht immer im Sinne der Betroffenen sind.
- **Der Schutz der betroffenen Person hat Vorrang vor Aufklärung und Aufarbeitung**. Die individuelle Situation der betroffenen Person und ihre Wünsche müssen berücksichtigt und respektiert werden.
- **Beraten lassen**! Ebenso wichtig ist es, sich beraten zu lassen, eine Fachberatungsstelle kann, die Leitung muss hinzugezogen werden.

Achtung: Wenn Sie Zeuge eines Übergriffs werden sollten, greifen Sie unverzüglich ein und beenden Sie den Übergriff, wenn möglich. Holen Sie sich alternativ umgehend Hilfe (Personen in der Nähe, Polizei -110-).

3.2 Verdachtsklärung

Um einen Verdacht zu entkräften oder zu bestätigen, ist zunächst genaues Beobachten und Dokumentieren erforderlich. Dafür können Sie ein Gedankenprotokoll mit Datum, Uhrzeit, Personen, Beobachtungen etc. anfertigen. Nutzen Sie dafür bitte den Reflexionsbogen (Anlage 5), um Gedanken zu sortieren und Klarheit zu erlangen. Der Reflexionsbogen darf nur von Ihnen eingesehen werden und muss aus Datenschutzgründen sicher verwahrt werden. Sind Klient:innen und Rehabiltand:innen betroffen, wird nicht in Vivendi dokumentiert, da ansonsten potentielle Täter davon erfahren könnten. Wenn sich der Verdacht entkräftet, müssen alle Unterlagen aus datenschutzrechtlichen Gründen komplett vernichtet werden.

Im Zweifelsfall empfehlen wir Ihnen, Kontakt zu einer Fachberatungsstelle oder Ihrer Leitungskraft aufzunehmen. Ein Verzeichnis möglicher Organisationen finden Sie im Anhang (Anlage 6). Wenn sich der Verdacht erhärtet, reflektieren Sie bitte Ihre Beobachtungen mit einer Leitungskraft. Dies dient zur vertieften Einschätzung der Situation und zur gemeinsamen Verabredung weiterer Handlungsschritte. Das gemeinsame Vorgehen dient der eigenen Absicherung und Entlastung.

3.3 Verdachtsformen

Grundsätzlich können Anzeichen auf Gewaltvorfälle unterschiedlich klar ausfallen. Es ist daher von zwei grundsätzlichen Möglichkeiten auszugehen:

Zunächst kann es sich zunächst nur um eine Vermutung oder einen **vagen Verdacht** handeln. Bei einem vagen Verdacht ist zu klären, ob es Beobachtungen gibt, die über eine erste Vermutung hinausgehen und den Verdacht „erhärten". Dies könnte z.B. eine Wiederholung von bestimmten Situationen, geteilte Beobachtungen mit anderen Mitarbeitenden oder neue Beobachtungen sein. Um den Verdacht als begründet, bzw. hinreichend einzuschätzen, sollte weiterhin auf Hinweise geachtet werden.

Ergeben sich weitere Beobachtungen, die Formen von Grenzüberschreitungen wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich machen, kann man von einem **hinreichenden Verdacht** ausgehen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt müssen Maßnahmen zum Opferschutz eingeleitet werden. (Vgl. Ablaufschema im Kommunikationsleitfaden in Anlage 8).

Es ist allerdings zu beachten, dass viele Verdachtsfälle nicht aufgeklärt werden können, so dass Unklarheiten bestehen bleiben, weil ein Verdacht weder widerlegt noch bestätigt wird. Die Leitung ist dafür verantwortlich, dass das Team im Anschluss einen Umgang mit der Situation findet, ohne dass Vorwürfe oder Verdächtigungen gegen Beteiligte im Raum bleiben.

3.4 Schutz der Betroffenen

Der Schutz der betroffenen Person steht bei allen Formen von Gewalt immer an erster Stelle. Hierbei sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- **Verdacht des Übergriffs durch eine:n Klient:in:**
  Die betroffene Person muss vor potenziellen Übergriffen geschützt werden. Welche Maßnahmen konkret notwendig sind, wird zusammen mit der unmittelbar zuständigen Leitung entschieden. Es sollte immer nach dem Grundsatz „Täter geht – Betroffener bleibt" gehandelt werden.
- **Verdacht des Übergriffs durch eine:n Mitarbeiter:in:**
  Die zuständige Leitung muss mit einbezogen werden und konsequent handeln. Die:der verdächtigte Mitarbeiter:in wird je nach Einzelfall zum Schutz des Opfers bis zur Klärung unmittelbar freigestellt.
- **Verdacht auf Übergriffe durch eine:n Vorgesetzte:n:**
  In diesem Fall sollte der:die nächsthöhere Vorgesetzte oder/und externe Fachberatung (siehe Adressliste) angesprochen werden.
- **Verdacht auf Übergriffe durch eine externe Person:**
  Hier ist individuell zu klären, welche Maßnahmen die betroffene Person am besten schützen können.

Hinweise zur Gesprächsführung mit Betroffenen

- Ruhe und Zeit sind wichtig, das Gespräch sollte ungestört sein.
- Soziale Anteilnahme zeigen und Sicherheit schaffen.
- Die Persönlichkeitsrechte sind zu wahren. Das heißt, es ist auf einen diskreten Umgang mit den erhaltenen Informationen zu achten.
- Der betroffenen Person muss vermittelt werden, dass sie ernst genommen und ihren Aussagen Glauben geschenkt wird.
- Keine Vorwürfe machen und nichts versprechen, was nicht gehalten werden kann.
- Auf eigene Affekte achten und bei den Gefühlen des Betroffenen bleiben.
- Unterstützung und Begleitung anbieten, auch auf die Möglichkeit einer Fachberatung z.B. bei der Mutstelle hinweisen.
- Vorfall nicht dramatisieren, aber auch nicht bagatellisieren.
- Grundsätzlich gilt: Nichts über den Kopf der:des Betroffenen und ggf. seiner:ihrer rechtlichen Betreuer:in zu entscheiden.

Verdachtsfälle und Vorfälle müssen dokumentiert werden. Beachten Sie bitte in diesem Zusammenhang folgende Hinweise:

- Die betroffene Person nicht bedrängen, keine Details abfragen (um Retraumatisierung zu vermeiden)
- offene Fragen stellen, keine Suggestivfragen
- keine strafrechtlich relevanten Begriffe ins Gespräch bringen, nur die betroffene Person berichten lassen, nichts hinzufügen und nichts hineininterpretieren
- alles so genau wie möglich dokumentieren. (*)

(*) Falls die betroffene Person sich nicht oder nur wenig verbal äußern kann, auch mimische und gestische Äußerungen dokumentierten. Als Hilfsmittel kann ggf. auch ein Blatt mit einem schematischen Körperumriss, auf den gedeutet werden kann, dienen.

3.5 Verhalten bei der Beobachtung von grenzverletzendem Verhalten

Wenn Sie grenzverletzendes Verhalten beobachten, handeln Sie bitte sofort und weisen die handelnde Person auf die eigenen Grenzen oder stellvertretend auf die Grenzen anderer hin. Zu Grenzverletzungen gehören insbesondere auch verbale Grenzverletzungen.

Bei Übergriffen von Klient:innen ist in jedem Fall das Opfer vor weiterer Gewalt zu schützen. Dazu wird in der Regel nach dem Grundsatz „Täter geht- Betroffene bleibt“ gehandelt. Bei Übergriffen von Mitarbeitenden werden je nach grenzverletzendem Verhalten und unter Einbeziehung der MAV arbeitsrechtliche Schritte von der Versetzung bis zu einer Kündigung veranlasst. Betroffene erhalten Informationen über externe Beratungsmöglichkeiten, wie z.B. Berliner Krisendienst bzw. Klient:innen erhalten Informationen über die Heilpädagogische Ambulanz Berlin e.V. (Siehe das Adressverzeichnis in der Anlage 6).

3.6 Aufarbeitung nach Gewaltvorfällen

Die Aufarbeitung nach einer Krisenintervention erfolgt durch eine Fallbesprechung/Supervision und/oder Einzelgespräche. Als Hilfsmittel für Leitungen ist der Nachsorgebogen zu nutzen. Betroffenen werden Beratungsangebote gemacht bzw. wird auf Beratungs- und Therapieangebote hingewiesen.

Die Risikoanalyse im betroffenen Bereich wird wiederholt. Es findet eine Evaluation des Schutzkonzeptes im Team oder dem betroffenen Bereich statt. Ggf. werden neue Maßnahmen zur Prävention eingeleitet.

Im Falle betroffener Mitarbeitender wertet die Ombudsperson den abgelaufenen Prozess aus. Wenn Klient:innen betroffen sind, wertet die Geschäftsführung die Fälle aus. Der Vorfall wird in der Klient:innenakte dokumentiert. Jeder Fall von sexualisierter Gewalt wird durch den Meldebeauftragten der Meldestelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. gemeldet.

Mögliche Ansprechpersonen für betroffene Mitarbeitende:

- Vertraute Mitarbeitende
- Mitarbeitendenvertretung
- Ombudsperson für Mitarbeitende
- Meldebeauftragter
- Meldestelle für sexualisierte Gewalt
- ggf. andere externe Beratungsstellen (Anlage 6)

Mögliche Ansprechpersonen für betroffene Klient:innen:

- Vertraute Mitarbeitende
- Bewohnerbeirat/Klienten Beirat
- Mitbewohnende oder andere Vertraute der Klient:innen
- Externe Beratungsstelle, z.B. Mutstelle: Böttgerstraße 21, 13357 Berlin, Telefon: 0176 10 17 90 87 E-Mail: pia.witthoeft@lebenshilfe-berlin.de
- ggf. andere Beratungsstellen, siehe Kontaktadressen (Anlage 7)
- ggf. Heimaufsicht



3.7 Verantwortung der Leitungskräfte

Leitungskräften kommt bei der Prävention, Intervention und Evaluation von Gewaltvorfällen eine besondere Verantwortung zu. Sie haben die Aufgabe, in ihrem Verantwortungsbereich die notwendigen Strukturen für eine aktive Auseinandersetzung mit Gewaltschutz und Selbstbestimmung zu schaffen. Sie unterstützen die Mitarbeitenden bei der Erstellung von Risikoanalysen, schaffen notwendige Ressourcen dafür und müssen sich aktiv bei der Beseitigung der identifizierten Risikofaktoren einsetzen. Darüber hinaus tragen sie Verantwortung dafür, die Auseinandersetzung mit Machtgefällen und Machtmissbrauch in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zu fördern und bringen selbst Themen in ihre jeweiligen Sitzungsformate ein. Auf diese Weise halten sie die Auseinandersetzung mit dem Thema lebendig und schaffen die Möglichkeit einer kontinuierlichen Reflexion.

- Leitungskräfte stellen die notwendigen Ressourcen bereit, damit sich Mitarbeitenden-Teams gemeinsam mit dem Thema Gewalt beschäftigen können und das Team eine Haltung dazu entwickeln kann. Dies kann z.B. an einem Teamtag, Konzeptionstag etc. umgesetzt werden. Leitungskräfte tragen Sorge dafür, dass sich die Mitarbeitenden mit den Themen Sexualität, Grenzen setzen, Nähe-und-Distanz und Gewalt regelmäßig auseinandersetzen.

- Leitungskräfte stellen sicher, dass Hinweisgebende, die in gutem Glauben handeln, keine Nachteile erhalten.

- Leitungskräfte reflektieren ihre eigene Rolle im Spannugsfeld der Hierarchien und gehen bewusst mit Machtgefällen innerhalb der Organisation gegenüber Klient:innen und Mitarbeiter:innen um.

- Beobachten sie Fälle sexualisierter Grenzverletzungen, Gewaltvorfälle oder andere Formen des Machtmissbrauchs schreiten sie ein, gehen konsequent dagegen vor und ergreifen notfalls auch arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Beim Auftreten von Verdachtsfällen gehen die Leitungskräfte verantwortungsvoll mit den entsprechenden Vorwürfen um und verstehen die Bearbeitung der Verdachtsfälle als ihre Aufgabe. Dabei dürfen Leitungskräfte jedoch im Kontakt mit den Betroffenen nicht „ermitteln“. In den Kompetenzbereich der Leitungen gehört, Gespräche mit den Beschuldigten und den Mitarbeitenden zu führen. Sie ergreifen Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen, schützen sie vor weiteren Übergriffen und sind für einen gut gestalteten Interventions- und Aufklärungsprozess verantwortlich. Je nach Hierarchiestufe erhalten sie dafür Unterstützung von der Bereichsleitung und/oder Geschäftsführung. Die Leitungskräfte sind dafür verantwortlich, die notwendigen zusätzlichen Ressourcen einzufordern, aber auch notwendige Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Sie sorgen dafür, dass allen Beteiligten (sowohl den Beschuldigten als auch den Betroffenen) eine Vertrauensperson zur Seite steht.

Verdachtsfälle können zu Konflikten im Team führen. Leitungskräfte sorgen dafür, dass das Team arbeitsfähig bleibt. Falls eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, sind sie für die Rehabilitation dieser Person verantwortlich. Nach einem Vorfall moderieren die Leitungskräfte den Prozess der Aufarbeitung und geben Hinweise zur Überarbeitung des Schutzkonzeptes. Darüber hinaus prüfen sie die Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt in ihrem Verantwortungsbereich.

Gewalt kann auch von Leitungskräften ausgeübt werden. In diesen Fällen sind die ihnen hierarchisch jeweils vorgesetzten Leitungskräfte für die entsprechende Intervention verantwortlich. Mitarbeitende können sich in diesen Fällen unter anderem an die Ombudsperson wenden, die sich außerhalb der Hierarchie befindet und deswegen nicht weisungsgebunden ist.

4. Was wir nach dem Ernstfall tun – unser Nachsorgekonzept

Trotz aller präventiven Maßnahmen kann es auch in der Stiftung zu Gewaltvorfällen kommen. Wichtig ist in diesem Fall, dass die Betroffenen nicht allein gelassen werden, sondern alle für sie notwendige Unterstützung erhalten. Die Stiftung hat in diesem Fall die Verpflichtung, sich für die Betroffenen einzusetzen und an ihrer Seite zu bleiben. Ggf. anfallende Kosten bspw. für eine therapeutische Begleitung werden durch die Stiftung getragen. Auch die betroffenen Teams müssen nach einem Gewaltvorfall aufgefangen und begleitet werden. In diesem Fall sind die jeweiligen Vorgesetzten und die Bereichsleitungen in der Verantwortung.

4.1 Unterstützungsangebote für Betroffene

Die Aufarbeitung von Gewaltvorfällen kann im Rahmen von Supervisionen erfolgen, ggf. auch durch therapeutische Unterstützung. Den Betroffenen werden Beratungsangebote gemacht bzw. wird auf Beratungs- und Therapieangebote hingewiesen. Sollte das nötig sein, übernimmt die Stiftung für die Betroffenen die Kosten.

Mögliche Ansprechpersonen für betroffene Mitarbeitende:

- Vertraute Mitarbeitende
- Mitarbeitendenvertretung
- Ombudsperson für Mitarbeitende
- Meldebeauftragter
- Meldestelle für sexualisierte Gewalt
- ggf. andere externe Beratungsstellen (Anlage 6)

Mögliche Ansprechpersonen für betroffene Klient:innen:

- Vertraute Mitarbeitende
- Bewohnerbeirat/Klienten Beirat
- Mitbewohnende oder andere Vertraute der Klient:innen
- Externe Beratungsstelle, z.B. Externe Beratungsstelle, z.B. Mutstelle:
  Böttgerstraße 21, 13357 Berlin,
  Telefon: 0176 10 17 90 87
  E-Mail: pia.witthoeft@lebenshilfe-berlin.de
- ggf. andere Beratungsstellen, siehe Kontaktadressen
- ggf. Heimaufsicht

4.2 Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Falschverdacht

Kann der Verdacht entkräftet werden, ist es unbedingt notwendig, die zu Unrecht verdächtigte Person der Situation entsprechend zu rehabilitieren. Dies gilt sowohl für Mitarbeitende als auch für Klient:innen. (z.B. müssen alle Personen, die durch das strukturierte Verfahren Kenntnis von dem Verdacht hatten, über die Entkräftung informiert werden). Für die Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen ist die jeweilige Leitungskraft zuständig.

Wenn sich ein Verdacht entkräftet, müssen alle Unterlagen aus datenschutzrechtlichen Gründen komplett vernichtet werden.

4.3 Konzeptevaluation nach Vorfällen

Nach jedem Vorfall wird die Risikoanalyse für den betroffenen Bereich mit externer Unterstützung erneut evaluiert. Im Falle betroffener Mitarbeitende wertet die Ombudsperson den abgelaufenen Prozess aus. Wenn Klient:innen betroffen sind, wertet die Geschäftsführung mit externer Unterstützung aus.

Anlagen

Anlage 1: Code of Conduct
Anlage 2: Verhaltenskodex für Mitarbeitende
Anlage 3: Einführung in das Gewaltschutzkonzept für Leasingkräfte
Anlage 4: Protokollvorlage für Teamsitzungen
Anlage 5 : Reflexionsbögen
Anlage 6: Adressen und Kontaktstellen in Berlin und Umgebung
Anlage 7: Kommunikationsleitfaden bei Verdachtsfällen



ANLAGE 1:

Code of Conduct

FÜRST DONNERSMARCK-STIFTUNG

CODE OF CONDUCT DER FÜRST DONNERSMARCK-STIFTUNG

Präambel

Die Leitungskräfte der Fürst Donnersmarck-Stiftung haben auf der Stiftungstagung 2024 in Rheinsberg auf der Grundlage der Stiftungsverfassung und des Stiftungszwecks den nachfolgenden Code of Conduct erarbeitet. Er regelt verbindlich die Rahmenbedingungen der Verhaltensweisen der Leitungskräfte in der Stiftung und dient als Richtschnur für einen guten Umgang miteinander.

Als gemeinnützige Organisation sind wir in besonderem Maße auf gesellschaftliche Unterstützung angewiesen. Eine Grundvoraussetzung dafür ist, dass der Stiftung Vertrauen entgegengebracht wird. Transparenz und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sind deswegen für uns selbstverständlich. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die wir gegenüber den Klientinnen und Klienten, Gästen*, Kolleginnen und Kollegen sowie externen Partnern haben und handeln danach.

Grundsätze unserer Arbeit

Seit über 100 Jahren setzt sich die Fürst Donnersmarck-Stiftung für die Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung ein. Die Wahrung ihres Rechts auf Selbstbestimmung ist für uns selbstverständlich. Aus diesem Grund steht die Fürst Donnersmarck-Stiftung für eine offene Gesellschaft, bei der alle Menschen – so wie sie sind – „mittendrin“ sein können. Wir stehen für die Würde jedes Menschen, für Vielfalt und für Toleranz ein.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt engagieren wir uns für ein offenes und vielfältiges Arbeitsumfeld und wollen eine Organisationskultur fördern, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Als Stiftung lehnen wir jede Form der Diskriminierung oder Ausgrenzung aufgrund von Abstammung, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Alter oder Behinderung ab.

Die Fürst Donnersmarck-Stiftung setzt sich aktiv gegen jegliche Form der sexualisierten Gewalt, des Mobbings oder anderer Formen des systematischen Machtmissbrauchs ein. Derartige Strukturen und Verhaltensweisen haben in der Stiftung keinen Platz. Selbstverständlich achten wir geltende Gesetze und Vorschriften.

*In der Fürst Donnersmarck-Stiftung existieren unterschiedliche Bezeichnungen für Menschen mit Behinderung, die mit uns in Kontakt stehen: Klientinnen und Klienten, Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, Gäste, Bewohnerinnen und Bewohner, manchmal auch Patientinnen und Patienten. Im Folgenden fassen wir alle Bezeichnungen unter dem Begriff “Klientinnen und Klienten” zusammen.

Umgang mit Klientinnen und Klienten

- Wir achten das Recht auf Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und beteiligen sie an den Entscheidungen, die sie betreffen.
- Unser Ziel ist die Förderung der Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten. Das ist Richtschnur unserer täglichen Arbeit.
- Wir sind uns des institutionellen Machtgefälles zwischen Klientinnen und Klienten sowie professionellen Mitarbeitenden bewusst und gehen verantwortlich damit um.
- Wir legen potentielle oder tatsächliche Interessenkonflikte bei unserer Arbeit offen bzw. vermeiden sie möglichst.
- Zu unserer professionellen Haltung gehört der Respekt vor individuellen Grenzen sowohl der Klientinnen und Klienten als auch der Mitarbeitenden. Übergriffe, Grenzverletzungen oder persönliche Angriffe müssen weder Klientinnen und Klienten noch Mitarbeitende erdulden und werden von uns konsequent unterbunden.

Umgang mit Kolleginnen und Kollegen

- Als Kolleginnen und Kollegen tragen wir alle Verantwortung sowohl für die Klientinnen und Klienten der Stiftung als auch füreinander. Wir gehen mit dieser Verantwortung bewusst um und missbrauchen sie nicht.
- Wir leben ein offenes Arbeitsklima, in dem auch kritische Themen konstruktiv diskutiert werden können. Unterschiedliche Sichtweisen sind dabei ausdrücklich erwünscht, um gemeinsam die besten Lösungen zu finden. Bei Konflikten suchen wir den direkten Kontakt.
- Wir achten auf eine offene Kommunikation auf Augenhöhe und stärken die Mitarbeitenden darin, Verantwortung in ihrem täglichen Handeln zu übernehmen.
- Wir fördern ein wertschätzendes, gesundes Arbeitsklima in dem sich alle Mitarbeitenden wohl fühlen. Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt oder Mobbing werden von uns konsequent unterbunden.
- Wir verstehen uns als eine Stiftung und unterstützen uns bereichsübergreifend gegenseitig.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Informationen

- Wir gehen mit den Ressourcen der Fürst Donnersmarck-Stiftung sowie mit den Ressourcen der Welt schonend um und vermeiden Verschwendung. Im Alltag achten wir auf ein nachhaltiges Einkaufen und Handeln.
- Wir nehmen keine persönlichen Zahlungen, Gefälligkeiten oder Gegenleistungen für unsere Arbeit an – insbesondere nicht von Klientinnen und Klienten oder deren Angehörigen. Geschenke bis zu einem Wert von 25 € fallen nicht unter diese Regel.
- Der Immobilienbestand der Fürst Donnersmarck-Stiftung ist der wichtigste Teil unseres Vermögens. Bei der Vergabe von Wohnungen achten wir auf Marktgerechtigkeit und Transparenz in der Kommunikation.
- Wir beachten die Vorgaben zur Angemessenheit von Auslagen.
- Wir halten die Regelungen zur IT-Sicherheit sowie den Datenschutz ein und respektieren die Privatsphäre der Klientinnen und Klienten sowie Mitarbeitenden.

Der Code of Conduct wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf überarbeitet.

ANLAGE 2:

Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Verhaltenskodex, Selbstverpflichtung und Ansprechstellen

Für alle Mitarbeitenden, ehrenamtlich Tätigen, Honorarkräfte und Praktikant*innen der Fürst Donnersmarck-Stiftung gelten folgende Grundsätze:

Klient*innen schützen
Ich schütze die mir anvertrauten Klient*innen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt.

Stellung beziehen
Ich beziehe, wo es mir möglich ist, aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und (non-)verbale Gewalt.

Verantwortlich sein
Ich gehe als Mitarbeiter*in keine sexuellen Kontakte mit mir anvertrauten Menschen ein.
Ich habe eine besondere Vertrauensstellung gegenüber den Klient*innen und beachte diese besondere Position.

Mit Nähe und Distanz umgehen
Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte die individuellen Grenzempfindungen von Klient*innen.

Intimsphäre respektieren
Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Klient*innen.

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren
Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen der Klient*innen wahr, schreite ein und verharmlose keine Grenzverletzungen.

Abwertendes Verhalten abwehren
Ich verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

Transparenz
Ich vermeide unklare Verhaltensweisen und stelle Zweifelsfälle im Team/ mit meiner*m Vorgesetzte*n zur Diskussion.

Grenzüberschreitung begegnen
Ich reagiere auf Grenzüberschreitungen, die ich höre oder sehe. Ich nutze den Beobachtungsbogen. Im Zweifelsfall hole ich mir Hilfe. Dafür sind zwei Ansprechstellen vorgesehen:

Verhaltenskodex, Selbstverpflichtung und Ansprechstellen

Mut-Stelle[1]
Hier hole ich mir Beratung und Hilfe, wenn Klient*innen betroffen sind.
Die Mutstelle ist eine externe Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung, die durch uns unterstützt werden.

Ombudsfrau zum Schutz vor sexualisierter Gewalt für Mitarbeitende[2]
Bei ihr hole ich mir Beratung oder Hilfe, wenn Mitarbeitende betroffen sind.

Ich kann mit der Ombudsfrau der Stiftung Vorfälle, Konfliktsituationen oder Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt besprechen.

Die Ombudsfrau versteht sich als neutrale Ansprechperson für Opfer und Beobachter von sexualisierter Gewalt. Sie klärt mit der anfragenden Person ihr Anliegen und sucht mit ihr gemeinsam nach Lösungen. Die Ombudsfrau wird immer nur in Absprache mit der jeweiligen Person aktiv werden und vereinbarte Schritte in die Wege leiten. Sie sorgt dafür, dass Vorfälle in der Organisation beachtet und bearbeitet werden und ist in ihrem Handeln unabhängig von jeglicher Weisung.

Gesetzliche Grundlagen
Ich bin über die Gesetzeslage bezüglich des Sexualstrafrechtes nach § 171, § 174 bis § 174c, § 176 bis § 180a, § 181a, § 182 bis § 184g, § 184i, § 225, § 232, § 233a, § 234 bis § 236 Strafgesetzbuch informiert. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat gemäß § 174c StGB.
Mir ist bekannt, dass eine Meldepflicht jeglicher Verdachtsfälle und Vorfälle besteht.
Ich wende mich mit diesbezüglichen Fragen an meine*n nächste*n Vorgesetzte*n, an die Ombudsfrau der FDST oder an **die** Mut-Stelle.

Mir ist bewusst, dass bei einer Vorstrafe in einem der o. g. Paragraphen keine Eignung besteht für eine Beschäftigung im Kontext Pflege und Betreuung von Menschen mit einer Behinderung. Selbiges kann gelten im Falle eines gerichtlichen Verfahrens bzw. eines staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens im Zusammenhang mit den genannten Paragraphen.

Gemäß Bundesteilhabegesetz (BTHG) §124 Abs. 2 SGB IX lege ich als pädagogische Mitarbeitende im zweijährigen Turnus meiner Arbeitgeberin ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Abschnitt 1 des Bundeszentralregisters vor.

_____ _____
Ort, Datum Unterschrift

1 Mut-Stelle Berlin, Heinrich-Heine-Str. 15, 10179 Berlin, Mail: pia.witthoeft@lebenshilfe-berlin.de;
Mobil: 0176 / 10 17 90 87
2 Die Ombudsfrau der FDS ist Frau Annemarie Kühnen-Hurlin, Poschinger Straße 6, 12157 Berlin,
Mail: kontakt@supervision-akh.de; Mobil: 0173 / 60 48 39 2

ANLAGE 3:

Einführung in das Gewaltschutzkonzept für Leasingkräfte

Check-In für Leasingkräfte – Gewaltschutz

Gewaltschutz ist der Fürst Donnersmarck-Stiftung ein wichtiges Anliegen. Deswegen möchten wir, dass alle Personen, die in unseren Einrichtungen tätig sind, unser Gewaltschutzkonzept kennen. Das gilt auch für Leasingkräfte. Bitte nehmen Sie sich daher vor Dienstbeginn ein paar Minuten Zeit und lesen diesen Quick-Check-In in unser Gewaltschutzkonzept. Alle Mitarbeitenden und Leasingkräfte müssen sich an dieses Gewaltschutzkonzept halten.

Umgang mit unseren Klient:innen (Menschen mit Behinderung)
Wir möchten, dass alle Personen im Umfeld der Fürst Donnersmarck-Stiftung respektvoll behandelt werden. Als Stiftung lehnen wir jede Form der Diskriminierung oder Ausgrenzung ab.

Als Stiftung fördern wir die Selbstbestimmung der Klient:innen mit Behinderung. Klient:innen haben das Recht, dass ihre Interessen wahrgenommen und berücksichtigt werden. Bitte respektieren Sie bei Ihrer Arbeit zudem die persönlichen Grenzen und die Intimsphäre der Klient:innen.

Formen von Gewalt
Grenzverletzungen: In sozialen Situationen kommt es oft unbeabsichtigt und zufällig zu Grenzverletzungen. In der Regel erfolgen die Grenzverletzungen unabsichtlich und aus einer gewissen Achtlosigkeit heraus.

Beispiele:
- Einmaliges oder seltenes Missachten körperlicher Distanz (versehentliches Anrempeln)
- Einmaliger oder seltener respektloser Umgang (Befehlston, Auslachen)
- Flirten oder Ansprechen mit Kosenamen (Süßer, meine Kleine, Hase, Schätzchen...)
- Einmalige/seltene Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle
- Einmalige/seltene unpassende Witze

Übergriffe: Übergriffe sind ein bewusstes Hinwegsetzen über Normen, Regeln, fachliche Standards oder den Widerstand des Gegenübers

Beispiele:
- Verweigern von Essen und Trinken als Disziplinarmaßnahme
- Entwürdigendes Behandeln bei Pflegemaßnahmen, z.B. jemanden länger als nötig auf der Toilette sitzen lassen
- Bewusstes und wiederholtes Ignorieren von Klient:innen
- Gezieltes Mobbing unter Kolleg:innen
- Sexuelle Übergriffe, z.B. Voyeurismus, sexistische Aussagen, sexualisierter Umgang oder unangemessene Handlungen bei der Intimpflege

Strafrechtlich relevante Gewalt: Strafrechtlich relevante Gewalt umfasst alle Handlungen und Maßnahmen, die im Strafgesetzbuch (StGB) als Straf¬taten definiert werden.

Beispiele:
- Körperverletzung (z.B. einer Person wird ins Gesicht geschlagen)
- Freiheitsberaubung (z.B. Einsperren einer Klient:in als Strafe)
- Nötigung (z.B. Gegen den Willen des Betroffenen wird ihm Essen eingeflößt; eine Kolleg:in wird von anderen zu einer Handlung gezwungen)

- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- Beleidigung (z.B. „Du Vollidiot“)

Machtmissbrauch: Machtmissbrauch ist der ungerechtfertigte Gebrauch einer Machtposition, um andere zu schädigen, zu benachteiligen oder auszunutzen, um eigene oder frem¬de Vorteile zu erlangen. Dieser Missbrauch kann sich in verschiedenen Formen äußern – von verbalen und psychischen Übergriffen bis hin zu physischer Gewalt und Korruption.

Unsere wichtigsten Regeln aus dem Gewaltschutzkonzept

- Wir schützen die Klient:innen, die Mitarbeitenden und uns selbst vor Schaden, Gewalt und Missbrauch.
- Wir reagieren, wenn jemand beleidigt, diskriminiert oder sexuell belästigt wird.
- Wir respektieren die Intimsphäre und persönlichen Grenzen der Menschen.
- Wir gehen professionell mit Nähe und Distanz um und gehen keine sexuellen Kontakte zu Klient:innen ein.
- Wir sprechen Probleme an: bei Mitarbeitenden der Stiftung, bei der Leitung, bei der Ombudsperson oder dem Meldebeauftragten.

Was tun bei Gefahr oder Übergriffen?

1. Sofort handeln, wenn Gefahr besteht: Die Sicherheit der betroffenen Person hat Vorrang.
2. Bei akuter Gefahr die Polizei rufen.
3. Informieren Sie bei Übergriffen unverzüglich Mitarbeitende, die Leitung, die Ombudsperson oder den Meldebeauftragten.
4. Wichtig: Alle Hinweise und Verdachtsfälle werden vertraulich behandelt.

Ansprechpersonen

- Leitung der Einrichtung (Telefon/E-Mail): _____
- Ombudsperson: Frau Annemarie Kühnen-Hurlin, kontakt@supervision-akh.de, Tel: 01736048392 (für Mitarbeitende und Leasingkräfte)
- Meldebeauftragter: Sebastian Weinert, S.Weinert@fdst.de, Tel.: 030 769 700-27
- Erklärung / Selbstverpflichtung (bitte ausfüllen)

Erklärung / Selbstverpflichtung (bitte ausfüllen)

Name (Blockschrift): _____ Ort, Datum: _____

Einsatzzeitraum / Bereich: _____

Ich habe die Kurzinformation gelesen und verstanden. Ich verpflichte mich, die genannten Regeln einzuhalten und Verdachtsfälle unverzüglich zu melden.

Unterschrift: _____

Hinweis: Bei Fragen vor oder während des Einsatzes zum Thema Gewalt kontaktieren Sie bitte Ihre Einsatzkoordination, das anwesende Betreuungspersonal oder die oben genannten Ansprechstellen. Vielen Dank für Ihre Mithilfe beim Schutz unserer Klient:innen.



ANLAGE 4:

Protokollvorlage für Teamsitzungen

Protokollvorlage

Eine wichtige Präventionsmaßnahme vor Gewaltvorfällen ist es, das Thema immer wieder zu besprechen und damit im Bewusstsein aller Personen in der Fürst Donnersmarck-Stiftung zu halten. Deshalb empfehlen wir, den Punkt „Gewaltprävention“ als Regelposition in die Protokollvorlagen für Teambesprechungen aufzunehmen. Ein Beispiel dafür ist anschließend abgebildet.

Datum	
Teilnehmer*innen:	() Frau , () Frau , () Herr
Verteiler	
Protokoll	

TOP	Thema	wer	Bis wann	Erl.
1	**Protokollverabschiedung**			
2	**Informationen aus dem QM – Zirkel, zu Arbeitssicherheit und BGM**			
3	**Klienten – Themen**			
4	**Personal**			
5	**Infos aus der RL / BZL – Runde**			
6	**Kostenübernahmeprozess (Fälligkeiten)**			
7	**Gewaltprävention**			
8	**Organisatorisches**			
9	**Kollegiale Beratung** (kein Protokoll nur Stichworte zum Thema)			

Klietn*in	KÜ bis	EB senden	EB an RL	EB an BZL	Ziel / HMBW

Sonstiges, nächste Termine /Themenspeicher

Nächste Termine	Thema	Bemerkungen

ANLAGE 5:

Reflexionsbögen

Anlage 5a

Reflexionsbogen: Selbstreflexion bei Vermutung/ Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Datum: **Datum des (mutmaßlichen) Vorfalls:**

Betroffene Person(en):

Verdächtigte Person(en): (Achtung: nicht konfrontieren!)

Verdacht: WER WAS WANN WIE WO

Was / wen habe ich wann wo beobachtet? Wer hat mir wann, was, wie mitgeteilt?

Dokumentation möglichst von Wortlaut und Gestik, genaue Beschreibung aller Beobachtungen; auch Angaben zum Kontext:

Meine Reaktionen:

Was lösen die Beobachtungen / der Bericht bei mir aus? Meine persönlichen Gefühle und Sorgen:

Reflexion:

Hat sich durch den Austausch etwas verändert? Wenn ja: was?

Welche anderen Erklärungsansätze sind möglich?

Was ist mein nächster Schritt?

Schutzmaßnahmen? Information von Team/ Leitung/ rechtlicher Betreuung/ externe Beratung (Ombudsstelle)

Anlage 5b

Dokumentationsbogen: Dokumentation bei Vorfall/Bericht über sexualisierte Gewalt

Datum: **Datum des (mutmaßlichen) Vorfalls:**

Betroffene Person(en):

Verdächtigte Person(en): (Achtung: nicht ohne Rücksprache mit Leitung / Beratung konfrontieren)

Wer ist betroffen / beteiligte Zeug*in:

Vorfall: Was ist passiert – gibt es ggf. weitere Opfer?
Dokumentation möglichst von Wortlaut und Gestik; genaue Beschreibung aller Beobachtungen

---

Wer hat was berichtet / beobachtet:

Wann / wie oft ist es passiert?

Wo ist es passiert?

Wie geht es dem Opfer? (körperlich / psychisch)

Kontext: In welcher Situation ist der Verdacht/ die Beobachtung/ die Mitteilung entstanden?

Maßnahmen: bis wann: verantwortlich: umgesetzt:

Nicht vergessen: Leitung / Folgedienst informieren. Bei Verdacht gegen Mitarbeiter*in: Checkliste unter Verschluss halten.

Anlage 5c

Nachsorgebogen nach Krise durch sexualisierte Gewalt für leitende Mitarbeitende

Empfohlener Abstand für Nachsorgegespräch: nach 1 – 3 Wochen, nach 4 – 6 Wochen und nach Bedarf. Zu Beginn ggf. täglicher Austausch / Informationsabgleich sinnvoll; Eskalation vermeiden.

Datum letztes Gespräch: **Datum heute:**

Anwesende:
Betroffene Person(en):
Verdächtigte Person(en):

Welche Maßnahmen wurden bisher beschlossen?

Weitere Klärung? Schutz? Hilfe bei Bewältigung?

Wann und wie umgesetzt?

Verantwortliche:

Welche Wirkung hatten die Maßnahmen

Auf die betroffene Person

Auf die Bezugsgruppe (WG, Wohngruppe etc.)

Auf das Team

Auf die verdächtigte Person

Auf weitere beteiligte Personen

Was hat sich durch die Maßnahmen / die Krise verändert:
Negativ:

Positiv:

Einschätzung der Belastung durch die Krise
(0= keine Belastung bis 10= sehr hohe Belastung)
Handlungsbedarf besteht, wenn die Belastung nicht sinkt oder sogar zunimmt.

Betroffene Person:
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 **Anmerkungen:**

Bezugsgruppe:
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 **Anmerkungen:**

Team:
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 **Anmerkungen:**

Andere / weitere beteiligte Personen:
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 **Anmerkungen:**

Falls die Belastung seit Beginn der Krise / seit dem letzten Krisengespräch anhaltend hoch geblieben oder angestiegen ist:

Mögliche Ursachen:

Was / wer kann jetzt zur Entlastung beitragen?

Gibt es neue Erkenntnisse?

Risikoanalyse wiederholt?
Neue/ weitere präventive Maßnahmen notwendig?

Maßnahmen: bis wann: verantwortlich: umgesetzt:

Datum für nächstes Nachsorgegespräch:

ANLAGE 6:

Adressen und Kontaktstellen in Berlin und Umgebung

Anlaufstellen und Beratungsstellen

Das Wichtigste zuerst:

Mutstelle gegen sexualisierte Gewalt in Berlin
Die Beratungsstelle ist offen für Frauen und Männer mit Behinderung, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind in Form von Beratung, Information und Unterstützung. Schnell und unbürokratisch. Außerdem wird Beratung für Angehörige, Freunde / Freundinnen von Betroffenen, für Teams und Einrichtungen angeboten. Das Angebot ist Lebenshilfe übergreifend.
Böttgerstraße 21
13357 Berlin
Ansprechpartnerin: Pia Witthöft
Telefon: 0176 10 17 90 87
E-Mail: pia.witthoeft@lebenshilfe-berlin.de
Internet: https://www.lebenshilfe-berlin.de/de/beratung/ombudsstelle-sexualisierte-gewalt/index.php

Ombudsperson für Mitarbeitende der Fürst Donnersmarck-Stiftung
Mitarbeitende der FDST können sich an die Ombudsperson wenden:
Annemarie Kühnen-Hurlin
Poschinger Straße 6
12157 Berlin
Telefon: 0173 – 604 83 92
E-Mail: kontakt@supervision-akh.de

Meldebeauftragter
Fälle von sexualisierter Gewalt müssen dem Meldebeauftragten gemeldet werden.
Sebastian Weinert (Geschäftsfeldleitung Soziales)
Dalandweg 19
12167 Berlin
Telefon: 030 769 700-27
E-Mail: s.weinert@fdst.de

Meldestelle im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.
Die Meldestelle ist für die Beratung bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot verantwortlich. Wenn Sie von sexualisierter Gewalt betroffen sind oder einen Verdachtsfall sexualisierter Gewalt im Zuständigkeitsbereich des DWBO melden wollen, können Sie sich in der Meldestelle beraten und unterstützen lassen. Für Einrichtungen und Träger in unserer Mitgliedschaft bieten wir Beratung zu Präventionsmaßnahmen und Interventionsprozessen.
Daniela Schiffter (Referentin Gewaltschutz und Prävention und Meldestelle)
Telefon: 0173 7413587
E-Mail: Schiffter.D@dwbo.de
Internet: https://www.diakonie-portal.de/informieren/der-landesverband/service-fuer-mitglieder/praevention-sexualisierter-gewalt/hilfe-bei-sexualisierter-gewalt-oder-bei-verdacht-auf-sexualisierte-gewalt

Unabhängige externe Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt

Vertrauliche Ansprech- und Beratungsstelle (VABS) für Fragen zu sexualisierter Gewalt in den Zuständigkeitsbereichen der diakonischen Einrichtungen und Dienste

Von sexualisierter Gewalt Betroffene können die VABS telefonisch oder per E-Mail kontaktieren, um sich beraten zu lassen. Die Mitarbeitenden arbeiten unabhängig, sind in besonderer Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet, sind nicht meldepflichtig, arbeiten frei von Weisungen und beraten kostenfrei. Sie hören unvoreingenommen zu und helfen dabei, das Erlebte einzuordnen, unterstützen bei Bedarf, geeignete Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten und informieren über weiterführende Hilfen anderer Institutionen, zu Betroffenen-Netzwerken sowie über die Möglichkeit einer Antragstellung bei der Anerkennungskommission.

Ratsuchende können die VABS niedrigschwellig auf verschiedenen Wegen kontaktieren:
Per E-Mail: vabs@kompass-ffa.de und vabs@landesverein.de
Per Telefon, mit Anrufbeantworterfunktion: 0162 20 26 648



Weitere Anlauf- und Beratungsstellen (alphabetische Reihenfolge)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Informationen zum Thema Diskriminierung. Unterstützung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch das Beratungsportal der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
Telefon: 0800 546 546 5 (Hotline) montags bis donnerstags von 9-15 Uhr
Internet: https://www.antidiskriminierungsstelle.de

Berliner Zentrum für Gewaltprävention (BZfG) e.V.
Beratung für Erwachsene, Gewaltprävention
AWO Landesverband Berlin e.V.
Kantstraße 33
10625 Berlin
Telefon: 030 95 61 38 38
E-Mail: office@bzfg.de
Internet: https://bzfg.de/

BIG Hotline
Die Hotline ist eine Berliner Initiative gegen Gewalt an Frauen. Es wird eine sofortige telefonische Beratung bei häuslicher Gewalt, auf Wunsch anonym, Krisenintervention, Vermittlung von Schutzunterkünften und Informationen über rechtliche und polizeiliche Möglichkeiten angeboten. In besonderen Fällen ist eine mobile Intervention möglich. Die Hotline ist täglich von 08:00-23:00 erreichbar.
Telefon: 030 / 611 03 00
Internet: https://www.big-hotline.de/

Familienplanungszentrum - BALANCE
BALANCE bietet eine effektive Gesundheitsversorgung für jede Person, unabhängig von Alter, Herkunft, religiöser Ausrichtung, Status, Beeinträchtigung, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung.
Mauritiuskirchstraße 3
10365 Berlin
Telefon: 030 / 236 236 80
Fax: 030 / 236 236 880
E-Mail: balance(at)fpz-berlin.de
Internet: www.fpz-berlin.de

Frauenkrisentelefon e.V. Berlin
Beratungsschwerpunkte: u.a. psychische Gewalt, sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Traumabewältigung, Mobbing, Gewalt gegen Lesben, Gewalt gegen Trans*, Gewalt gegen Seniorinnen.
Mariannenstraße 6
10997 Berlin (Friedrichshain-Kreuzberg)
Telefon: 030 6154243
Fax: 030 61658217
E-Mail: info@frauenkrisentelefon.de
Internet: http://www.frauenkrisentelefon.de
https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/organisation/frauenkrisentelefon-e-v-berlin.html

Hilfe für Frauen*
Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e. V. (bff):
Internet: www.frauen-gegen-gewalt.de/hilfe-vor-ort.html

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
Das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen – Unterstützung für Frauen in Not ist 365 Tage im Jahr, rund um die Uhr kostenfrei erreichbar: Das Hilfetelefon bietet Betroffenen die Möglichkeit, sich zu jeder Zeit anonym, kompetent, sicher und barrierefrei beraten zu lassen.
Telefon: 116 016
Internet: https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/beratung/telefon-beratung/

Gewaltlos.de e. V.
Internetberatung für Frauen, die von Gewalt betroffen sind
E-Mail: info@gewaltlos.de
Internet: www.gewaltlos.de

Gewaltschutzambulanz der Universitätsmedizin Charité
„[...] *Das Team der Gewaltschutzambulanz erstellt für Sie eine kostenlose rechtsmedizinische Dokumentation Ihrer sichtbaren Verletzungen. Diese ist gerichtsfest, falls Sie sich später für ein Gerichtsverfahren (Straf-, Zivil- und/oder Familiengericht) entscheiden. Alles geschieht in Absprache mit Ihnen und mit Ihrem ausdrücklichen Einverständnis. Die Mitarbeiterinnen unterliegen der Schweigepflicht – auch gegenüber der Polizei und den Gerichten.* [...]"
Birkenstraße 62, Haus N
10559 Berlin
Telefon: 030 450 570 270 (Mo - Fr: 08:30 - 15:00 Uhr)
E-Mail: gewaltschutz-ambulanz@charite.de
Internet: https://gewaltschutzambulanz.charite.de/angebot_der_gewaltschutzambulanz/

Kind im Zentrum, KiZ
Kind im Zentrum des evangelischen Jugend- und Fürsorgewerks bietet Beratungen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene an, die sexuelle Gewalt erfahren haben sowie für Männer und Frauen, die Kinder und Jugendliche sexuell missbraucht haben.
Maxstr. 3a
13347 Berlin
Telefon: 030 / 282 8077
Fax: 030 / 282 93 90
E-Mail: kiz@ejf.de
Internet: www.ejf.de

Lara - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen*
Persönliche und telefonische Beratung und Krisenintervention für vergewaltigte und sexuell belästigte Frauen, E-Mail-Beratung, Kurzzeittherapie, Gruppen, Rechtsberatung, Begleitung bei Anzeige und Prozess.
Fuggerstraße 19
10777 Berlin
Telefon: 030 / 216 88 88
E-Mail: beratung@lara-berlin.de
Internet: https://lara-berlin.de

MUT – Traumahilfe für Männer*
Hilfe für Männer, die sexualisierte Gewalt erlebt haben
Telefon: 030 236 33 978
E-Mail: anfrage@mut-traumahilfe.de
www.mut-traumahilfe.de

Netzwerk behinderter Frauen Berlin e. V.
Büro zur Verbesserung der Lebenssituation behinderter Frauen und Mädchen. Es werden psychosoziale Beratung, offene Treffen, Selbsthilfegruppen, Seminare, Workshops und Veranstaltungen angeboten.
Leinestr. 51
12049 Berlin
Telefon: 030 / 617 09 168
E-Mail: info@netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de
Internet: https://netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de/

Opfer-Telefon Weißer Ring e. V.
Der Weiße Ring e. V. bietet Opfern von Verbrechen, Kriminalität und Gewalt emotionale Unterstützung, klärt sie über ihre Rechte auf und verweist auf weitere Hilfeangebote. Das Opfer-Telefon des Weißen Rings ist täglich zwischen 07.00 und 22.00 Uhr zu erreichen.
Telefon: 030 / 116 006

Pro familia Beratungszentrum Berlin
Beratung zu Schwangerschaftskonflikt, Schwangerschaftsabbruch, medizinische Fragen zur Schwangerschaft, allgemeine soziale Fragen zur Schwangerschaft und Elternzeit, vorgeburtlichen Untersuchungen, Einzel- und Paarberatung, Verhütung und frauenärztliche Untersuchungen, Jugend- und Elternberatung, Familienrecht, Fortbildungen und Veranstaltungen zur sexuellen Bildung.
Kalckreuthstr. 4
10777 Berlin
Telefon: 030 / 39849898
Fax: 030 / 21476425
E-Mail: berlin@profamilia.de
Internet: https://www.profamilia.de/angebote-vor-ort/berlin/beratungszentrum.html

Tauwetter - Anlaufstelle für Männer, die als Junge sexualisierter Gewalt ausgesetzt waren
Tauwetter ist eine Anlaufstelle für Männer, die in ihrer Kindheit sexuell missbraucht worden sind. Sie unterstützt die Betroffenen sowohl telefonisch als auch vor Ort.
Gneisenaustr. 2a
10961 Berlin
Telefon: 030 / 693 80 07
E-Mail: mail@tauwetter.de
Internet: www.tauwetter.de

TIN*-Antigewaltberatung

Parteiliche Beratung für trans*, inter* und nicht-binäre Menschen. Die Beratung ist kostenlos, vertraulich und auf Wunsch anonym. Auch für Angehörige und Unterstützer*innen von gewaltbetroffenen TIN* kommen sowie Zeug*innen.
Hermannstraße 256-258, 3. Stock
Telefon 030 44 66 88-111 oder -114
E-Mail: beratung@tinantigewalt.de
Internet: https://schwulenberatungberlin.de/angebote/tin-antigewaltberatung/

Unterstützung durch „Pflege in Not“

Die Berliner Beratungsstelle „Pflege in Not“ bietet ein breites Spektrum an Hilfsangeboten für alle, die mit Gewalt in der Pflege konfrontiert sind. Ob pflegebedürftige Personen, pflegende Angehörige oder professionelle Pflegekräfte.
Bergmannstraße 44, 10961 Berlin
Telefon: 030 69 59 89 89
E-Mail: pflege-in-not@dwbsm.de

Wildwasser - Selbsthilfe & Beratung

Beraten werden Frauen* und Trans*, die in der Kindheit sexuelle Gewalt erlebt haben oder dies vermuten, unterstützende Personen: Freund*innen, Partner*innen, im psychosozialen Bereich arbeitende Frauen* und Trans*, die in diesem Kontext mit dem Thema konfrontiert sind.
Friesenstr. 6, 10965 Berlin
Telefon: 030 / 693 91 92
Fax: 030 / 693 88 52
E-Mail: Selbsthilfe@wildwasser-berlin.de
Internet: www.wildwasser-berlin.de



ANLAGE 7:

Kommunikationsleitfaden bei Verdachtsfällen

Vermutung – Gewalt durch Mitarbeitende

Mitarbeitende vermuten
Übergriff oder strafrechtliche relevante Gewalt durch Mitarbeitende

Betroffene Person berichtet
von Übergriff oder strafrechtliche relevante Gewalt durch Mitarbeitende

Eine dritte Person berichtet
von Übergriff oder strafrechtliche relevante Gewalt durch Mitarbeitende

Mitarbeitende:
Verdacht klären, Sammeln von weiteren Informationen und Indizien, Ruhe bewahren, keine Befragung der betroffenen oder beschuldigten Person durchführen; Vermutung mit Teamleitung besprechen; eigene Eindrücke im Reflexionsbogen dokumentieren

Mitarbeitende:
Ruhe bewahren, zuhören, die Person ernst nehmen und ihr glauben; keine Mitschuld geben und Vorfall im Dokumentationsbogen dokumentieren und **wie einen Vorfall behandeln** (siehe Verdacht erhärtet sich)

Mitarbeitende:
Ruhe bewahren, keine Befragung der betroffenen oder beschuldigten Person durchführen; Austausch mit Teamleitung, Reflexionsbogen nutzen

Mitarbeitende:
- Info an und Austausch mit Teamleitung
- Nutzung von Reflexionsbogen
- Gibt es ähnliche Wahrnehmungen bei anderen Mitarbeitenden?
- **Betroffene Person ist Klient:in**: Hinweis auf Beratungsstelle, z.B. Mutstelle/VABS (bei sex. Gewalt) und Kontaktaufnahme bei Bedarf unterstützen, vertraute Mitarbeitende finden
- **Betroffene Person ist Mitarbeitende**: Hinweis auf Ombudsperson, VABS und Ansprechstelle Diakonie

Teamleitung:
Bereichsleitung informieren und bei Bedarf Beratung mit VABS oder Ansprechstelle Diakonie

Erhärtet sich der Verdacht?

JA

NEIN

Mitarbeitende:
Info bzw. Beobachtung in Dokumentationsbogen notieren, fortlaufende Infos an Teamleitung, Bereichsleitung und bei Bedarf Beratung mit VABS oder Ansprechstelle der Diakonie und andere Beratungsstellen

Teamleitung:
- Bereichsleitung und bei sex. Gewalt Meldebeauftragten informieren
- Beratung mit Bereichsleitung
- Sofortmaßnahmen Opferschutz einleiten
- Gespräch mit beschuldigter Person
- Bei **Gewaltvorfällen**: Gespräch mit betroffener Person und Hinweis auf Beratungsstellen
- **Bei sexualisierter Gewalt: Mitarbeitende:r ist betroffen**: Unterstützung anbieten und auf Ombudsperson, VABS oder Meldestelle der Diakonie hinweisen
- **Bei sexualisierter Gewalt: Klient:in ist betroffen**: Kontaktaufnahme zur Mutstelle oder VABS empfehlen und vertraute Mitarbeitende für Betroffene:n organisieren bzw. beauftragen

Bereichsleitung:
- Info an Geschäftsführung, Meldebeauftragten und Öffentlichkeitsarbeit
- Info an Meldestelle der Diakonie
- Beratung mit Leitung
- Opferschutz sicherstellen
- Ggf. Informationspflichten ggü. Dritten beachten

Vertraute Mitarbeitende
Unterstützung für **betroffene:n Klient:in:**
- Klären, was betroffene Person möchte
- Unterstützung zusichern
- Maßnahmen zum Opferschutz besprechen
- Hinsichtlich Polizei, Strafanzeige, Opferschutz beraten
- Externe Beratung und therapeutische Hilfen anbieten und organisieren
- Ggf. Kostenträger informieren
- Ggf. gesetzlichen Vertreter informieren/einbeziehen
- Ggf. ins Verbandshandbuch eintragen/Unfallanzeige ausfüllen

Teamleitung
Unterstützung für **betroffene:n Mitarbeitende:n:**
- Klären, was betroffene Person möchte
- Unterstützung zusichern
- Maßnahmen zum Opferschutz besprechen
- Hinsichtlich Polizei, Strafanzeige, Opferschutz beraten
- Ombudsperson, VABS oder Ansprech- und Meldestelle Diakonie empfehlen
- Externe Beratung und therapeutische Hilfen anbieten und bei Bedarf organisieren
- Ggf. ins Verbandshandbuch eintragen/Unfallanzeige ausfüllen

Bereichsleitung
Umgang mit **beschuldigter Person:**
- Über Beratungsstellen informieren
- Gespräch mit beschuldigter Person
- Arbeitsrechtliche Schritte besprechen und umsetzen: z.B. Ermahnung, Abmahnung, Freistellung, Versetzung, Kündigung, Strafanzeige
- Nachfragen von Polizei: um schriftliche Anfrage inklusiv Vorgangnummer bitten

Bereichsleitung:
- Meldung an Meldebeauftragten und Meldestelle Diakonie (bei sex. Gewalt)
- Bericht an Geschäftsleitung erstatten
- Unterstützungsmaßnahmen für Team klären (Supervision, Gespräche etc.)
- Nach 3-6 Wochen bei betroffener Person nachhaken, ob es weiteren Handlungsbedarf gibt
- Nach jedem Vorfall wird erneut eine Risikoanalyse durchgeführt
- Nachbereiten im Team und ggf. Vorsorgemaßnahmen verbessern
- Evaluation des Schutzkonzeptes in dem entsprechenden Bereich durchführen
- Meldende über Ergebnis informieren

Teamleitung:
Bei nicht aufgeklärtem Verdachtsfall die beschuldigte Person rehabilitieren und Team arbeitsfähig machen, ggf. weitere Beratung anbieten, Meldende informieren, Ende der Intervention

Dringend beachten:
- Ruhe bewahren!
- Vorschnelles Handeln kann der betroffenen Person schaden!
- Der Schutz der betroffenen Person hat Vorrang vor Aufklärung und Aufarbeitung!
- Beraten lassen!

ENDE

Vermutung – Gewalt durch Klient:innen

Mitarbeitende vermuten
Übergriff oder strafrechtliche relevante Gewalt durch Klient:in

Betroffene Person berichtet
von Übergriff oder strafrechtliche relevante Gewalt durch Klient:in

Eine dritte Person berichtet
von Übergriff oder strafrechtliche relevante Gewalt durch Klient:in

Mitarbeitende:
Verdacht klären, Sammeln von weiteren Informationen und Indizien, gibt es ähnliche Wahrnehmungen im Team? Ruhe bewahren, keine Befragung der betroffenen oder beschuldigten Person durchführen; Vermutung mit einer Kollegin besprechen; eigene Eindrücke im Reflexionsbogen dokumentieren

Mitarbeitende:
Ruhe bewahren, zuhören, die Person ernst nehmen und ihr glauben; keine Mitschuld geben und Vorfall im Dokumentationsbogen dokumentieren (wie mit Vorfall umgehen)

Mitarbeitende:
Ruhe bewahren, keine Befragung der betroffenen oder beschuldigten Person durchführen; Absprache im Team, Reflexionsbogen nutzen

Mitarbeitende:
- Gibt es ähnliche Wahrnehmungen/Beobachtungen im Team?
- **Betroffene Person ist Klient:in**: Hinweis auf Beratungsstellen, z.B. Mutstelle/VABS (bei sex. Gewalt) und Kontaktaufnahme bei Bedarf unterstützen, vertraute Mitarbeitende finden
- **Betroffene Person ist Mitarbeitende**: Hinweis auf Ombudsperson, VABS und Ansprechstelle Diakonie
- Info an und Austausch mit Teamleitung

Erhärtet sich der Verdacht?

JA

NEIN

Mitarbeitende:
Info bzw. Beobachtung in Dokumentationsbogen notieren, fortlaufende Infos an Teamleitung, Bereichsleitung, Schutzmaßnahmen einleiten und bei Bedarf Beratung mit VABS oder Ansprechstelle der Diakonie und anderen Beratungsstellen

Teamleitung:
- Bereichsleitung und bei sex. Gewalt Meldebeauftragten informieren
- Beratung mit Mitarbeitenden/Team/ Bereichsleitung
- Sofortmaßnahmen Opferschutz einleiten
- Gespräch mit beschuldigter Person (ggf. mit gesetzlicher Betreuung)
- **Bei Gewaltvorfällen**: Gespräch mit betroffener Person
- **Bei sexualisierter Gewalt: Mitarbeitende:r ist betroffen**: Unterstützung anbieten und auf Ombudsperson, VABS und Ansprech- und Meldestelle Diakonie hinweisen
- Bei sexualisierter Gewalt: Klient:in ist betroffenen: Mutstelle/VABS empfehlen und vertraute Mitarbeitende für Betroffene:n organisieren bzw. beauftragen

Bereichsleitung:
- Info an Geschäftsführung, Meldebeauftragten und Öffentlichkeitsarbeit
- Beratung mit Mitarbeitenden/ Teamleitung
- Opferschutz sicherstellen
- Ggf. Informationspflichten ggü. Dritten beachten

Vertraute Mitarbeitende:
Unterstützung für **betroffene:n Klient:in:**
- Klären, was betroffene Person möchte
- Unterstützung zusichern
- Maßnahmen zum Opferschutz besprechen
- Hinsichtlich Polizei, Strafanzeige, Opferschutz beraten
- Externe Beratung und therapeutische Hilfen anbieten und organisieren
- Ggf. Kostenträger informieren
- Ggf. gesetzlichen Vertreter informieren/einbeziehen
- Ggf. ins Verbandshandbuch eintragen/ Unfallanzeige ausfüllen

Teamleitung:
Unterstützung für **betroffene Mitarbeitende**
- Klären, was betroffene Person möchte
- Unterstützung zusichern
- Maßnahmen zum Opferschutz besprechen
- Hinsichtlich Polizei, Strafanzeige, Opferschutz beraten
- Ombudsperson, VABS, Ansprech- und Meldestelle Diakonie empfehlen
- Externe Beratung und therapeutische Hilfen anbieten und bei Bedarf organisieren
- Ggf. ins Verbandshandbuch eintragen/ Unfallanzeige ausfüllen

Bereichsleitung:
Umgang mit **beschuldigter Person:**
- Vertrauensperson zur Seite stellen
- Über Beratungsstellen informieren
- Gespräch mit beschuldigter Person, ggf. gesetzliche Betreuung einbeziehen;
- Konsequenzen besprechen (Wohnplatzwechsel, Ermahnung, Abmahnung, Kündigung)
- ggf. Kostenträger informieren
- Bei Nachfragen von Polizei: um schriftliche Anfrage inklusiv Vorgangnummer bitten

Bereichsleitung:
- Meldung an interne Meldebeauftragten und Meldestelle Diakonie (bei sex. Gewalt)
- Bericht an Geschäftsleitung erstatten
- Unterstützungsmaßnahmen für Team klären (Supervision, Gespräche etc.)
- Nach 3-6 Wochen bei betroffener Person nachhaken, ob es weiteren Handlungsbedarf gibt
- Nach jedem Vorfall wird erneut eine Risikoanalyse durchgeführt
- Nachbereiten im Team und ggf. Vorsorgemaßnahmen verbessern
- Evaluation des Schutzkonzeptes in dem entsprechenden Bereich durchführen
- Meldende über Ergebnis informieren

Teamleitung:
die beschuldigte Person rehabilitieren; ggf. weitere Beratung anbieten, Meldende informieren, Ende der Intervention

ENDE

Dringend beachten:
- Ruhe bewahren!
- Vorschnelles Handeln kann der betroffenen Person schaden!
- Der Schutz der betroffenen Person hat Vorrang vor Aufklärung und Aufarbeitung!
- Beraten lassen!

Eigene Beobachtung/Vorfall - Gewalt durch Mitarbeitende

Mitarbeitende beobachten Übergriff oder Gewalt durch Mitarbeitende

Vorfall Gewalt durch Mitarbeitende

Mitarbeitende:
Kolleg:innen rufen, eingreifen aber sich nicht selbst gefährden, ruhig und bestimmt Gewalt unterbrechen, betroffene und beschuldigte Person trennen, betroffene Person schützen, für Sicherheit und Unterstützung sorgen, ggf. Polizei informieren

Mitarbeitende:
Beobachtung in Dokumentationsbogen notieren, Info an Teamleitung, Bereichsleitung, Schutzmaßnahmen einleiten. Bei Bedarf Beratung Beratungsstelle einholen, z.B. bei VABS und Ansprechstelle Diakonie

Teamleitung:
- Bereichsleitung und bei sex. Gewalt Meldebeauftragten informieren
- Beratung mit Bereichsleitung
- Sofortmaßnahmen Opferschutz einleiten
- Betroffener Person Unterstützung anbieten
- Gespräch mit beschuldigter Person führen (ggf. mit gesetzlicher Betreuung)
- **Ist Mitarbeitende:r betroffen:** Ombudsperson und bei sex. Gewalt VABS und Ansprechstelle Diakonie empfehlen
- **Ist Klient:in betroffen:** bei sex. Gewalt Mutstelle/ VABS empfehlen und vertraute Mitarbeitende für Betroffene organisieren bzw. beauftragen

Bereichsleitung:
- Info an Geschäftsführung, Meldebeauftragten (bei sex. Gewalt) und Öffentlichkeitsarbeit
- Beratung mit betroffenen Mitarbeitenden/Teamleitung
- Opferschutz sicherstellen
- Ggf. Informationspflichten ggü. Dritten beachten

Vertraute Mitarbeitende:
Unterstützung für
betroffene:n Klient:in
- Klären, was betroffene Person möchte
- Unterstützung zusichern
- Maßnahmen zum Opferschutz besprechen
- Hinsichtlich Polizei, Strafanzeige, Opferschutz beraten
- Externe Beratung (z.B. Mutstelle/VABS) und therapeutische Hilfen anbieten und organisieren
- Ggf. Kostenträger informieren
- Ggf. gesetzlichen Vertreter informieren/einbeziehen
- Ggf. ins Verbandshandbuch eintragen/ Unfallanzeige ausfüllen

Teamleitung:
Unterstützung für
betroffene:n Mitarbeitende:n
- Klären, was betroffene Person möchte
- Unterstützung zusichern
- Maßnahmen zum Opferschutz besprechen
- Hinsichtlich Polizei, Strafanzeige, Opferschutz beraten
- Ombudsperson, VABS und Ansprech- und Meldestelle Diakonie (bei sex. Gewalt) empfehlen
- Externe Beratung und therapeutische Hilfen anbieten und organisieren
- Ggf. ins Verbandshandbuch eintragen/Unfallanzeige ausfüllen

Bereichsleitung:
Umgang mit
beschuldigter Person:
- Über Beratungsstellen informieren
- Arbeitsrechtliche Schritte besprechen und umsetzen: z.B. Ermahnung, Abmahnung, Freistellung, Versetzung, Kündigung, Strafanzeige
- Nachfragen von Polizei: um schriftliche Anfrage inklusiv Vorgangnummer bitten

Bereichsleitung:
- Bei sex. Gewalt Meldung an Meldebeauftragten und Meldestelle Diakonie
- Bericht an Geschäftsleitung erstatten
- Unterstützungsmaßnahmen für Team klären (Supervision, Gespräche etc.)
- Nach 3-6 Wochen bei betroffener Person nachhaken, ob es weiteren Handlungsbedarf gibt
- Nach jedem Vorfall wird erneut eine Risikoanalyse durchgeführt
- Nachbereiten im Team und ggf. Vorsorgemaßnahmen verbessern
- Evaluation des Schutzkonzeptes in dem entsprechenden Bereich durchführen
- Meldende über Ergebnis informieren

ENDE

Dringend beachten:
- Ruhe bewahren!
- Vorschnelles Handeln kann der betroffenen Person schaden!
- Der Schutz der betroffenen Person hat Vorrang vor Aufklärung und Aufarbeitung!
- Beraten lassen!

Eigene Beobachtung/Vorfall – Gewalt durch Klient:innen

Mitarbeitende beobachten Übergriff oder Gewalt durch Klient:in

Mitarbeitende:
Kolleg:innen rufen, eingreifen aber sich nicht selbst gefährden, ruhig und bestimmt Gewalt unterbrechen, betroffene und beschuldigte Person trennen, betroffene Person schützen, für Sicherheit und Unterstützung sorgen, ggf. Polizei informieren

Mitarbeitende:
Beobachtung in Dokumentationsbogen notieren, Info an Teamleitung, Bereichsleitung, Schutzmaßnahmen einleiten.
Bei Bedarf Beratung mit VABS und Ansprechstelle Diakonie oder andere Beratungsstellen

Teamleitung:
- Bereichsleitung und bei sex. Gewalt Meldebeauftragten informieren
- Beratung mit Mitarbeitenden/Team/ Bereichsleitung
- Sofortmaßnahmen Opferschutz einleiten
- Betroffener Person Unterstützung anbieten
- Gespräch mit beschuldigter Person führen (ggf. mit gesetzlicher Betreuung)
- Ist Mitarbeitende:r betroffen: auf Ombudsperson und VABS (bei sex. Gewalt) hinweisen
- Ist Klient:in betroffen: Hinweis auf Beratungsstellen hinweisen, z.B. Mutstelle/VABS (bei sex. Gewalt) und vertraute Mitarbeitende für betroffene Person organisieren bzw. beauftragen

Bereichsleitung:
- Info an Geschäftsführung, Meldebeauftragten (bei sex. Gewalt) und Öffentlichkeitsarbeit
- Beratung mit Mitarbeitenden/ Teamleitung
- Opferschutz sicherstellen
- Ggf. Informationspflichten ggü. Dritten beachten

Vertraute Mitarbeitende:
Unterstützung für
betroffene:n Klient:in
- Klären, was betroffene Person möchte
- Unterstützung zusichern
- Maßnahmen zum Opferschutz besprechen
- Hinsichtlich Polizei, Strafanzeige, Opferschutz beraten
- Externe Beratungsstellen (z.B. Mutstelle oder VABS und therapeutische Hilfen anbieten und organisieren
- Ggf. Kostenträger informieren
- Ggf. gesetzlichen Vertreter informieren/ einbeziehen
- Ggf. ins Verbandshandbuch eintragen/ Unfallanzeige ausfüllen

Teamleitung:
Unterstützung für
betroffene:n Mitarbeitende:n
- Klären, was betroffene Person möchte
- Unterstützung zusichern
- Maßnahmen zum Opferschutz besprechen
- Hinsichtlich Polizei, Strafanzeige, Opferschutz beraten
- Auf Ombudsperson, VABS, Ansprech- und Meldestelle Diakonie (bei sex. Gewalt) und weitere Beratungsstellen hinweisen
- Externe Beratung und therapeutische Hilfen anbieten und organisieren
- Ggf. ins Verbandshandbuch eintragen/Unfallanzeige ausfüllen

Bereichsleitung und Teamleitung:
Umgang mit beschuldigter Person
- Vertrauensperson zur Seite stellen
- Über Beratungsstellen informieren
- Gespräch mit beschuldigter Person, ggf. gesetzliche Betreuung einbeziehen;
- Konsequenzen besprechen (Wohnplatzwechsel, Ermahnung, Abmahnung, Kündigung)
- ggf. Kostenträger informieren
- Bei Nachfragen von Polizei: um schriftliche Anfrage inklusiv Vorgangnummer bitten

Bereichsleitung:
- Bei sex. Gewalt Meldung an Meldebeauftragten und Meldestelle Diakonie
- Bericht an Geschäftsleitung erstatten
- Unterstützungsmaßnahmen für Team klären (Supervision, Gespräche etc.)
- Nach 3-6 Wochen bei betroffener Person nachhaken, ob es weiteren Handlungsbedarf gibt
- Nach jedem Vorfall wird erneut eine Risikoanalyse durchgeführt
- Nachbereiten im Team und ggf. Vorsorgemaßnahmen verbessern
- Evaluation des Schutzkonzeptes in dem entsprechenden Bereich durchführen
- Meldende über Ergebnis informieren

ENDE

Dringend beachten:
- Ruhe bewahren!
- Vorschnelles Handeln kann der betroffenen Person schaden!
- Der Schutz der betroffenen Person hat Vorrang vor Aufklärung und Aufarbeitung!
- Beraten lassen!

Checkliste to – do für Mitarbeitende

1.) **Vager Verdacht:**
- Grundsätze beachten
- genaues Beobachten und Dokumentieren
- Reflexionsbogen ausfüllen
- Vorgesetzte*n hinzuziehen
- bei Bedarf Beratung hinzuziehen

2.) **Erhärteter Verdacht**
- Grundsätze beachten
- genaues Beobachten und Dokumentieren
- Dokumentationsbogen ausfüllen
- Maßnahmen zum Opferschutz einleiten
- Vorgesetzte*n hinzuziehen
- bei Bedarf Beratung hinzuziehen

3.) **Beobachteter Vorfall**
- sofortiges Eingreifen
- Maßnahmen zum Opferschutz einleiten
- genaues Beobachten und Dokumentieren
- Dokumentationsbogen ausfüllen
- Vorgesetzte*n hinzuziehen
- bei Bedarf Beratung hinzuziehen





FÜRST DONNERSMARCK-STIFTUNG