



Schloß Hoym
Stiftung

Gewaltschutzkonzept und ganzheitliches Deeskalationsmanagement in der Schloß Hoym Stiftung

In Kooperation mit

Diakonie 



Inhalt

1. Grundsatz	3
1.1 Die Schloß Hoym Stiftung - Kurzdarstellung.....	3
2. Maßnahmen der Prävention	4
2.1 Verpflichtung der Einrichtungsleitung und der Mitarbeitenden	4
2.2 Begriffsbestimmung	4
2.2.1 Formen von Gewalt	4
2.2.2 Stufen von Gewalt und strafrechtliche Relevanz	5
2.3 Verhaltenskodex.....	7
2.4 Schulungen, Supervision, Coaching, Fallberatungen	9
2.5 Neue Mitarbeiter*innen	10
2.6 Risikoanalyse und Risikomanagement / Beteiligte Personen	10
2.7 Dokumentation	11
2.8 Beschwerdemanagement, Neutrale Stelle, Meldestelle Hinweisgeberschutzgesetz ...	12
2.9 Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit	12
3. Maßnahmen der Intervention.....	12
3.1 Vorgehensweisen bei Verdacht auf oder konkretem Vorkommen von Gewalt.....	12
3.2 Maßnahmen der Fürsorge und Nachsorge	15
4. Evaluation: Monitoring und Controlling.....	16
4.1 Steuerkreis des Deeskalationsmanagements	16
5. Quellen und weiterführende Literatur.....	18
6. Anhang.....	19

Stand: 20.11.2023

1. Grundsatz

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept ist - wie die Pädagogisch-psychologischen Grundprinzipien und Rahmenbedingungen und die Dienstordnung mit den Compliance-Regeln auch - für die Schloß Hoym Stiftung handlungsleitend. Es fasst alle relevanten gesetzlichen Vorgaben und die zur Erfüllung zu ergreifenden strukturellen, personellen und pädagogisch-psychologischen Maßnahmen zusammen, die dem Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt gegenüber jedem einzelnen Individuum dienen, und wird mittels eines ganzheitlichen Deeskalationsmanagements umgesetzt.

Nicht nur die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet dazu, jede Form von Gewalt und Missbrauch zu verhindern. Überall da, wo Menschen in Wohneinrichtungen leben (egal ob in Einrichtungen der Pflege, der Eingliederungshilfe oder der Kinder- und Jugendhilfe) besteht die Gefahr, dass die Schutzbefohlenen und Hilfebedürftigen unterschiedlichen Formen von (sexualisierter) Gewalt ausgesetzt sein können. Menschen mit Unterstützungsbedarf haben wie alle anderen auch ein Recht auf ein gewaltfreies und selbstbestimmtes Leben. Ursachen von Gewalt und sexualisierter Gewalt zu verhindern oder zu bekämpfen und die Autonomie und Selbstbestimmung zu stärken ist erklärtes Ziel der Schloß Hoym Stiftung. Aufgabe der Mitarbeitenden der Schloß Hoym Stiftung ist es, für den Schutz der Bewohner*innen und eine größtmögliche Entfaltung ihrer Fähigkeiten Sorge zu tragen. Zudem besteht auch eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden. Bewohner*innen- und Mitarbeiter*innenschutz sind nicht voneinander zu trennen. Die tägliche Begleitung, Betreuung und Pflege von hilfe- und schutzbedürftigen Menschen stellt eine anspruchsvolle und herausfordernde Aufgabe dar. Es gilt, das Recht einer/s jeden Einzelnen in den Blick zu nehmen, jeder/m einzelnen Gehör zu verschaffen und eine entwicklungsfördernde, gewalt- und angstfreie Atmosphäre ermöglichen.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept ist in drei Teile aufgeteilt: Prävention, Intervention und Evaluation.

1.1 Die Schloß Hoym Stiftung – Kurzdarstellung

Zweck der Stiftung ist es, in Wahrnehmung der durch Jesus Christus erwiesenen Liebe und der von ihm gebotenen Verantwortung, hilfsbedürftige insbesondere behinderte Menschen zu fördern und zu begleiten. Zur Erfüllung des Stiftungszwecks führt die Stiftung entsprechende Einrichtungen. Die Stiftung ist Mitglied im Diakonischen Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V. Arbeitsvertragsrecht, Mitarbeitervertretungsrecht und Datenschutz des Diakonischen Werkes werden angewendet. Die Aufgabenwahrnehmung geschieht in Gemeinsamkeit mit dem Caritasverband für das Bistum Magdeburg e. V. und dem Salzlandkreis.

Die Schloß Hoym Stiftung als Träger der Heime für geistig und mehrfach behinderte erwachsene Menschen sieht ihre Hauptaufgaben darin, systematisch Eingliederungshilfe im Sinne des SGB IX, Pflege im Sinne des SGB XI und Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII, §34, 35a) durchzusetzen, d. h. u. a. die von uns betreuten Menschen in die Gesellschaft einzugliedern. Die Entwicklung ist geprägt von den Bemühungen um Individualisierung, Differenzierung, Integration und Normalisierung, den hier lebenden Menschen soll jede möglich gewünschte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden.

Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, unterhält die Schloß Hoym Stiftung eine pädagogisch-therapeutischen Intensivgruppe der Kinder- und Jugendhilfe und ein vielfältig gegliedertes Angebot von stationären und einigen ambulanten Wohnformen und Maßnahmen der Hilfe für erwachsene Menschen mit geistigen und mehrfachen Behinderungen. Ein spezialisiertes Pflegeheim für den genannten Adressatenkreis ergänzt das Angebot.

2. Maßnahmen der Prävention

2.1 Verpflichtung der Einrichtungsleitung und der Mitarbeitenden

Als Mitarbeitende der Schloß Hoym Stiftung gehen wir achtsam mit den Themen Gewalt und sexualisierte Gewalt in Einrichtungen um. Wir wissen um die Formen von (sexualisierter) Gewalt und kennen die Ursachen ihrer Entstehung sowie das Risiko für die Entstehung in besonderen Wohnformen und Gemeinschaftseinrichtungen. Wir reflektieren unser Denken und Handeln und lassen dieses auch durch andere kritisch hinterfragen. Handlungsleitend für uns ist, das Risiko für die Entstehung von (sexualisierter) Gewalt unter Ausschöpfung aller sich uns bietenden Möglichkeiten zu minimieren.

Die Einrichtungsleitung verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass die Rahmenbedingungen für die Arbeit und die Tätigkeiten in der Schloß Hoym Stiftung die Basis für eine entwicklungsfördernde und gewaltfreie Arbeits- und Betreuungsatmosphäre bieten. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich, jegliche Anwendung von Tötlichkeiten und Gewalt und sexualisierter Gewalt nach bestem Wissen und Gewissen zu vermeiden und jeglichen Verstoß, ob selbst verursacht oder beobachtet, unverzüglich zu melden.

In diesem Kontext gelten

- die Compliance-Regeln der Schloß Hoym Stiftung,
- die Hausordnung der Schloß Hoym Stiftung,
- die Pädagogisch-psychologischen Grundprinzipien und Rahmenbedingungen,
- die Führungsleitsätze der Schloß Hoym Stiftung
- die pädagogischen Konzepte der Betreuungsschwerpunkte der Schloß Hoym Stiftung
- Sexuelschutzkonzept der Schloß Hoym Stiftung (Bereich Jugendhilfe)
- die Dienstanweisung zum Umgang mit Tötlichkeiten und Gewalt
- das Qualitätssicherungskonzept und das Konzept der Neutralen Stelle.

2.2 Begriffsbestimmung

2.2.1 Formen von Gewalt

Mit Tötlichkeiten und Formen von Gewalt sind hier alle Handlungen sowie Verhaltens- und Umgangsweisen gemeint, die eine systematische oder vorsätzliche Missachtung und Verletzung der Grund- und Persönlichkeitsrechte (Artikel 1-5 des Grundgesetzes) des Gegenübers darstellen und die den/die Andere*n in seiner/ihrer freien Willensbildung und Willensbetätigung beeinträchtigen oder ihn/sie daran hindern.

Grob lassen sich physische (körperliche), psychische und sexualisierte sowie kulturelle, strukturelle und materielle Formen von Gewalt unterscheiden.

Die Erscheinungsformen sind vielfältig und können hier nur exemplarisch abgebildet werden:
Formen physischer Gewalt: Schlagen, Schütteln, Treten, Boxen, Schubsen, Stoßen, Spucken, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, (mit Zigaretten) verbrennen, Formen von Freiheitsberaubung, sexueller Übergriff, Sachbeschädigung.

Formen psychischer Gewalt: Isolation, Ignorieren, Kontaktentzug/Kontaktverbot, Sprechverbot, Drohungen/Androhung von physischer Gewalt, Androhung von Strafen, Bestrafung, Angstmachen, Beschimpfungen, Abwertungen, Bloßstellen, Demütigung, lächerlich bzw. lustig machen.

Formen sexualisierter Gewalt: Übergriffe sowie Belästigung, ungewolltes Berühren, Küssen, auf den Schoß nehmen, lange Umarmungen, Missachtung der Intimsphäre, sexualisierte/sexistische Sprache, Drängen zu sexuellen Handlungen oder zum Anschauen von oder Mitwirken in pornografischen Handlungen, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung

Formen kultureller Gewalt: Fortbestehen und Fortführen von Gewalttraditionen aus Religion, Ideologien oder Erziehungskonzepten

Formen struktureller Gewalt finden sich in den Bedingungen des Umfeldes, des Tagesablaufs und der Tätigkeiten, z. B. Vorenthalten der zeitlichen Orientierung (kein Kalender, keine Uhr); keine oder zu starre Besuchszeiten, kein angemessener Wechsel von Ruhephasen und Mobilitätsphasen (z. B. liegen lassen, keine Außenaktivitäten), keine Privatsphäre bei der Körperpflege, Unterbindung von Toilettengängen, Vorenthalten von Essen und Trinken oder der notwendigen Hilfen zur Nahrungsaufnahme, Einflößen von Nahrung gegen den Willen oder Zulassen von übermäßigem Essen, fehlende Beachtung des Aussehens/der Kleidung (verschmutzte Kleidung, Einheitsfrisuren).

Formen materieller Gewalt: fehlender Respekt vor persönlichem Eigentum, Diebstahl, Unterschlagung, Erpressung; Vorenthalten von z. B. Taschengeld

2.2.2 Stufen von Gewalt und strafrechtliche Relevanz

Grenzverletzungen sind ein unabsichtliches Überschreiten der persönlichen psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Sie geschehen meist aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit. Grenzverletzungen sind grundsätzlich korrigierbar (etwa durch eine Entschuldigung).

Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben. Es ist wichtig, Grenzverletzungen zu benennen, das Verhalten zu korrigieren und eine Entschuldigung auszusprechen, damit in der Einrichtung keine „Kultur“ der Grenzverletzung entsteht.

Beispiele:

- Missachten angemessener körperlicher Distanz
- „Spaßraufereien“, die zu unbeabsichtigten Verletzungen führen
- Missachten eines respektvollen Umgangs, wie z. B. Befehle anwenden, persönlich
- abwertende Bemerkungen
- unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial (z. B. im Internet)
- Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen
- Missachten der Grenzen der eigenen Rolle (z. B. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten, Kosenamen geben)
- sexualisiertes Verhalten im Umgang zulassen)

- Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Personen infrage zu stellen
- Missachten von körperlichen Grenzen und / oder der Intimsphäre (z. B. durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege oder bei Hilfestellungen)
- Missachten von Belastungsgrenzen
- unangemessene Sanktionen
- sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren

Übergriffe sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie resultieren oft aus persönlichen und/oder fachlichen Differenzen und reichen von Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten. Eine grenzverletzende Handlung ist ein Übergriff, wenn sie regelmäßig und bewusst vorgenommen wird. Die Täterin oder der Täter missachtet den Widerstand der betroffenen Person.

Beispiele:

- Bedrohungen
- Drohungen
- Beschimpfungen
- Schläge
- Festhalten
- Stalking

Emotionaler Missbrauch beginnt, wenn eine Person bewusst oder unbewusst die Beziehung zu einer anderen Person benutzt, um ihre persönlichen, sexuellen, wirtschaftlichen, sozialen o.ä. Interessen oder Bedürfnisse befriedigen möchte.

Beispiele:

- Erpressung
- Ignorieren
- Jemanden zwingen oder drängen zu etwas (Bsp. Gesprächen)
- Machtmissbrauch
- Einschüchterung
- Überforderung
- Intrigen
- Mobbing/Schikane
- Erschleichen von Vertrauen und Zuneigung
- Ausnutzen
- Nötigung
- Abhängigkeitsverhältnis

Sexualisierte Gewalt – oft als sexueller Missbrauch bezeichnet – ist gegeben, wenn eine andere Person ohne ihre Zustimmung als Objekt zur eigenen sexuellen Befriedigung und/oder zur Befriedigung von Machtbedürfnissen benutzt wird. Hierzu gehören auch sexuelle Übergriffe mit und ohne Körperkontakt.

Beispiele für sexuelle Übergriffe mit Körperkontakt:

- wiederholtes Missachten angemessener körperlicher Distanz, grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe im alltäglichen Umgang
- gezielte, wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z. B. bei Pflegehandlungen oder Hilfestellungen)

- wiederholtes Austauschen von Zärtlichkeiten in Form eines eher familiären Umgangs
- Personen gegen ihren Willen die Kleidung herunterziehen

Beispiele für sexuelle Übergriffe ohne Körperkontakt:

- abwertende sexistische Bemerkungen über Personen oder deren Umfeld
- wiederholte Flirtversuche mit Personen (z. B. »scherzhafte« Aufforderung zu Küssen)
- Sexualisierung (z. B. durch anzügliche Bemerkungen und Gesten, unangemessene Gespräche über Sexualität)
- Voyeurismus (z. B. unter die Kleidung schauen)
- Zeigen von pornographischen Inhalten
- Re-Inszenieren von sexueller Gewalt (z. B. durch indiskretes Nachfragen)
- sexuell aufreizende Bekleidung
- wiederholtes Missachten des Rechts der Personen auf Privatsphäre
- wiederholtes Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch intime Gespräche über das Sexuelleben von Mitarbeitenden)

Strafrechtlich relevante Handlungen

Strafrechtliche Handlungen sind insbesondere:

- Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§223 StGB)
- Beleidigung (§185 StGB)
- Verbreitung pornographischer Schriften (§184 StGB)
- Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§177 StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§179 StGB)
- Sachbeschädigung (§303 StGB)
- Missachten der Privatsphäre - weitergeben von Daten (wie Telefonnummern)

2.3 Verhaltenskodex

Toleranz, Akzeptanz und die Achtung der Würde des Menschen leiten uns in unserem täglichen Tun. Es ist unsere christliche und soziale Verpflichtung, jeden einzelnen Menschen in seiner Einmaligkeit und Würde zu achten.

Alle Menschen in der Schloß Hoym Stiftung haben ein Recht auf Schutz vor jeglicher Form von Gewalt. Der Verantwortung dafür liegt nicht nur im Unternehmen, sondern jede*r Einzelne ist aufgefordert, am Gewaltschutz mitzuwirken.

Damit Prävention gelingt, ist der Wille zur Gewaltvermeidung unerlässlich. Wichtig dafür sind eine andauernde kritische Reflexion des eigenen Verhaltens und eine grundsätzliche Kultur der Achtsamkeit, das heißt: auf sich und aufeinander Acht geben und den Mut haben, Dinge offen anzusprechen.

Der Verhaltenskodex ist bindend für alle Menschen in der Schloß Hoym Stiftung. Er regelt die grundsätzlichen Umgangsformen für ein gewaltarmes Miteinander. Davon unberührt bleiben alle weiteren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen.

Gewalt gegen Klienten oder Mitarbeitende wird nicht geduldet, d. h. alle Menschen in der Schloß Hoym Stiftung verpflichten sich:

„Ich bin achtsam und schiebe Gewalt in meinem Umfeld einen Riegel vor!“

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertrages über Betreuungsleistungen der Schloß Hoym Stiftung führen. Weitere arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen sind möglich.

Wir achten auf:

- Willkür, Machtmissbrauch und das Verheimlichen von Gewalt werden nicht geduldet.
- Niemand wird beschimpft, angeschrien, provoziert, bedroht, geschlagen.
- Niemand wird emotional oder sexuell missbraucht.
- Diskriminierung und Ausgrenzung haben bei uns keinen Platz.
- Auf Gewalt reagieren wir nicht mit Gegengewalt.
- Wir äußern keine sexuellen oder persönlichen Anzüglichkeiten.
- Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Klienten sind verboten.
- Foto- oder Videoaufnahmen von Klienten oder Mitarbeitenden sind grundsätzlich nur auf Wunsch und mit Einwilligung der Abgebildeten gestattet. Die Veröffentlichung oder Weitergabe von Bildern in privaten sozialen Medien ist grundsätzlich nicht erlaubt.
- Die Betreuung und Begleitung von unterstützungsbedürftigen Menschen geschieht oft auf einem schmalen Grat zwischen Selbstbestimmung und Fürsorge, oftmals in einem begrenzenden und Halt gebenden Rahmen. Alle Maßnahmen der Betreuung dürfen nie dem Ablauf der Einrichtung/des Dienstes dienen, sondern müssen ausschließlich als Hilfe für den Klienten formuliert und mit ihm/ihr abgestimmt sein. Beispiele für Grenz- und Rahmensetzungen sind: Abstinenzgebot, Zigaretteneinteilung, Vermeidung von Vermüllung und Verwahrlosung, Schutz anderer Personen etc. Alle Maßnahmen und jede Kommunikation sind immer in würdevoller Weise und in angemessener Sprache durchzuführen.
- Freiheitsentziehende Maßnahmen werden ausschließlich im Rahmen des geltenden Rechts angewandt und sind immer nur die allerletzte Lösung.
- Mitarbeitende achten darauf, Eskalationen zu vermeiden und deeskalieren frühzeitig. In Gewaltsituationen verhalten wir uns möglichst deeskalierend und professionell.
- Ein Eingriff in die Privat- und Intimsphäre darf lediglich vor einem schützenden Hintergrund und nur im Notfall geschehen.
- Wir achten auf individuelle Pflege- und Assistenzwünsche. Gleichgeschlechtlicher Pflege ist nach Möglichkeit der Vorrang zu geben.
- Wir ermutigen alle Menschen dazu, ihre Beobachtungen anzusprechen und sich offen zu äußern.

Wir verpflichten uns:

- Wir begegnen einander respektvoll, wertschätzend und höflich, um ein gewaltarmes und vertrauensvolles Klima in der Schloß Hoym Stiftung zu ermöglichen.
- Bei Unstimmigkeiten sprechen wir miteinander. Konflikte lösen wir sachlich und lösungsorientiert. Im Bedarfsfall holen wir uns Hilfe.
- Wir klären, in welchen Rollen wir uns begegnen und halten ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz.
- Wir achten die Privat- und Intimsphäre eines jeden Menschen.
- Wenn wir Gewalt oder Missbrauch beobachten, schauen wir hin. Wir sprechen an, wenn wir Gewalt beobachten oder wenn uns Dinge problematisch erscheinen. Niemand darf einen Nachteil erlangen, wenn er mutig und offen auf Probleme hinweist. Jeder Hinweis wird ernst genommen.

- Gewaltopfer werden im Sinne einer guten Nachsorge angemessen begleitet.
- Wir verpflichten uns zu einem sensiblen Umgang mit datenschutzrelevanten Inhalten.
- Führungskräfte richten ihr Verhalten an den Führungsleitsätzen aus.
- Wir bemühen uns um kontinuierliche Weiterentwicklung und nutzen Angebote der Bildung und Entwicklung.

2.4 Schulungen, Supervision, Coaching, Fallberatungen

Wesentliche Bausteine des ganzheitlichen Deeskalationsmanagements und damit des Gewaltschutzkonzeptes der Schloß Hoym Stiftung sind die PART®-Schulungen sowie umfassende weitere Schulungen zu rechtlichen, psychologischen und pädagogischen Themen im jährlichen internen Fort- und Weiterbildungsprogramm.

PART® (Professional Assault Response Training) bedeutet Professionell handeln in Gewaltsituationen. Die Umsetzung und Anwendung des PART®-Konzeptes hat zum Ziel, vor, während und nach Situationen von Eskalation, Aggression und Gewalt sicher und kompetent zu handeln. Die Kurse bieten einen Mix aus theoretischen und praktischen Schulungseinheiten, die eigene Haltung und das eigene Verhalten werden reflektiert.

PART-Basiskurse für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2 Tage)

PART-Auffrischkurs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits den Basiskurs absolviert haben (1, alle 2 bis 6 Jahre je nach Betreuungsintensität in den Wohngruppen)

PART-Thementage zu Körpertechniken und zu Krisenkommunikation

Übungszirkel zu PART-Körpertechniken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits den PART-Basiskurs absolviert haben

Die Schloß Hoym Stiftung bildet seit 2015 regelmäßig Mitarbeiter*innen zu anerkannten PART-Trainer*innen aus, welche die Inhouse-Schulungen durchführen. Darüber hinaus wirken die PART-Trainer*innen an der Etablierung des Deeskalationsmanagements und bei der Erfassung der Wirksamkeit der Schulungen mit und stehen den einzelnen Wohngruppenteams für Fallberatungen und fachliche Begleitung zur Verfügung.

Weitere relevante Schulungen

- **SEO/SEED-Multiplikatorenschulung sowie Tagesveranstaltungen zum Thema**

Mit der Skala der emotionalen Entwicklung – Diagnostik wird das sozio-emotionale Entwicklungsalter der Bewohnenden bestimmt, die Ergebnisse fließen in die pädagogische Betreuungsarbeit ein. Mit Kenntnis des Entwicklungsalters lässt sich das Handeln der betroffenen Personen im Alltag und in Krisen besser lesen und die Betreuungsarbeit besser darauf abstellen, um zukünftige Krisen, die mit Gewalt einhergehen können, zu vermeiden.

- **Psychologische Themen und psychiatrische Krankheitsbilder: Tagesveranstaltungen**
- **Fortbildungen zu Umgang mit Stress und Möglichkeiten der Entspannung für Mitarbeitende**
- **Führen von Für- und Nachsorgegesprächen für Ersthelfer und Führungskräfte, Supervision, Coaching und Fallberatung**

Für alle Betreuungsbereiche der Schloß Hoym Stiftung finden einmal pro Quartal turnusmäßig Supervisionsangebote statt. Darüber hinaus gibt es themenspezifische Coachings und Fallberatungen. Die Frequenz von Supervision und Coaching kann bei Bedarf erhöht werden.

2.5 Neue Mitarbeiter*innen

Die Eignung neuer Mitarbeiter*innen für die verschiedenen (Betreuungs-)Bereiche wird im Vorstellungsgespräch und im Rahmen einer oder mehrerer Hospitationen beleuchtet. Dabei werden die Vorstellungsgespräche durch je ein Mitglied der Bereichsleitung und der mittleren Leitungsebene sowie durch die Mitarbeitervertretung und die Beauftragte für Schwerbehinderte und Gleichgestellte durchgeführt. Die Hospitationen werden durch langjährige bzw. gute eingearbeitete Fachkräfte in den jeweiligen Bereichen begleitet.

Mit Einstellung ist durch den/die neue*n Mitarbeitende*n ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Mit dem Dienstvertrag werden die Compliance-Regeln und der Verhaltenskodex an den/die neue*n Mitarbeitenden ausgehändigt.

Neue Mitarbeitende der Schloß Hoym Stiftung werden in der Anfangszeit der Einarbeitung neben den notwendigen Belehrungen und Dienstanweisungen/-vereinbarungen auch mit den Konzepten der Betreuungsarbeit der Schloß Hoym Stiftung vertraut gemacht. Das Einarbeitungskonzept regelt die zeitliche Taktung. Zusätzlich erhält jede*r neue Mitarbeiter*in mit seinem*ihrem Laufzettel die Möglichkeit, in persönlichen Gesprächen die einzelnen Leitungskräfte sowie Mitarbeitende wichtiger Stabsstellen kennen zu lernen und sich ihnen vorzustellen. Im Rahmen dieser Gespräche findet u.a. ein Austausch zu Haltung und Wertekanon statt, der Verhaltenskodex und wichtige Elemente der Grundhaltung der Schloß Hoym Stiftung werden angerissen. Auf das Beschwerdemanagement und den Umgang mit (sexualisierter) Gewalt wird hingewiesen.

Vertieft werden diesen Themen in der Grundlagenschulung „Einführungstage für neue Mitarbeitende der Schloß Hoym Stiftung – Wir sind Schloß Hoym“. Jede*r neue Mitarbeitende erhält innerhalb von vier Tagen verteilt über die Probezeit einen tieferen Einblick u. a. in die Themen:

- Die Geschichte der Schloß Hoym Stiftung
- Stiftung, Stiftungsvorstand und Kuratorium
- Compliance-Regeln
- Verhaltenskodex
- Führungsleitsätze
- Wohngruppenstruktur
- Konzept Pädagogisch-psychologische Grundprinzipien und Rahmenbedingungen / Betreuungskonzepte
- Gewaltschutzkonzept/Umgang mit Tötlichkeiten und Formen von Gewalt
- Fürsorgekonzept
- Arbeit und Aufgaben des Bewohnerbeirats
- Grundlagen Betreuungsrecht
- Handlungsanweisungen bei Freiheitsentziehenden Maßnahmen
- Grundlagen PART und Deeskalationsmanagement

2.6 Risikoanalyse und Risikomanagement / Beteiligte Personen

Die stete Analyse und das Management des Risikos von Formen von Gewalt oder sexueller Gewalt in einer stationären Wohnform ist Aufgabe der Geschäftsführung und Bereichsleitungen.

Sie werden dabei unterstützt durch Zuarbeiten und Analysen der im Rahmen des ganzheitlichen Deeskalationsmanagements bzw. Managements zur Vermeidung von Gewalt eingesetzten Personen, wie

- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- PART-Trainer*innen
- Führungskräfte der mittleren Führungsebene
- Beschwerdestelle und Neutrale Stelle
- Bewohnerbeirat
- Arbeitsmedizinischer Dienst

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit führt regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen in den einzelnen (Betreuungs-)Bereichen durch und nimmt dabei neben dem Schwerpunkt Arbeitsschutz auch die Bedingungen für mögliche Entstehung von Gewalt in den Blick. Darüber hinaus erfasst die Fachkraft für Arbeitsschutz die Besonderen Vorkommnisse aus dem Betreuungsalltag in einer Übersicht, welche sowohl eine statistische Auswertung als auch das Ableiten von Maßnahmen zur Vermeidung zulässt. Die Dokumentation und Transparenz der einzelnen Besonderen Vorkommnisse und die statistische Erfassung ermöglicht den Verantwortungsträgern, zeitnah auf Situationen von Gewalt zu reagieren und Maßnahmen zum Entgegenwirken abzuleiten.

Regelmäßig wird in Rahmen von Gefährdungsbeurteilungsanalysen u.a. die psychische Belastung der Mitarbeitenden erfasst. Die Ergebnisse dieser Erfassung fließen zusätzlich in die permanent laufende Risikoerfassung und Risikovermeidung ein.

2.7 Dokumentation

Im Rahmen des Qualitätssicherungsmanagements der Schloß Hoym Stiftung liegt ein detailliertes Dokumentationssystem aller Prozesse und Vorgänge innerhalb der Einrichtung ggfls. spezialisiert auf Schwerpunktbereiche vor. Für das Deeskalationsmanagement und Gewaltschutzkonzept sind davon von Bedeutung:

- Checkliste bei Heimaufnahmeanfragen
- Entwicklungsbericht
- Betreuungsplan
- Kriseninterventionsplan
- Formblätter zur Dokumentation freiheitsentziehender Maßnahmen
- Erfassung und Controlling der Beschlüsse zu und Anwendung von freiheitsentziehenden Maßnahmen
- Formblatt zur Dokumentation eines Besonderen Vorkommnisses
- Protokoll zur Reflexion von Besonderen Vorkommnissen
- Raster für Fallbesprechungen
- Statistische Erfassung besonderer Vorkommnisse
- Vermisstenmeldung
- Beschwerdebögen
- Protokoll zur Erfassung von Fürsorge- und Nachsorgegesprächen
- Protokolle von Dienstübergaben und Teamgesprächen

Sie bilden die Grundlage für präventive Maßnahmen als auch notwendige Interventionen.

2.8 Beschwerdemanagement, Neutrale Stelle, Meldestelle Hinweisgeberschutzgesetz

Mit der „Neutralen Stelle“ gibt die Schloß Hoym Stiftung ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Probleme und Situationen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in Bezug auf die allgemeinen Aufgabenstellungen nicht mit der unmittelbar zuständigen Führungskraft (Gruppenleiter/Bereichsleiter/Geschäftsführer) angesprochen werden können, mit der Inhaberin der Neutralen Stelle zu besprechen.

Damit setzt die Schloß Hoym Stiftung einerseits die bereits erfolgten Maßnahmen zur Stärkung der Bereitschaft von Missstandsmeldungen, belastender Situationen und der damit verbundenen Möglichkeit einer Bearbeitung im Sinne der Zielstellungen der Einrichtung, fort. Andererseits können Beschwerden im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes angezeigt und bearbeitet werden. Im Rahmen eines Gewaltschutzkonzepts bietet die Neutrale Stelle so die Möglichkeit, dass Mitarbeitende auch außerhalb des Unterstellungsverhältnis auf Handlungen von Gewalt hinweisen können. Damit wird auch dem Hinweisgeberschutzgesetz Rechnung getragen.

Der Umgang mit Beschwerden ist innerhalb der Schloß Hoym Stiftung ein wichtiges Mittel der Qualitätssicherung. Es gibt eine systematische Erfassung und Bearbeitung von Beschwerden in den verschiedenen Bereichen. Für Bewohner*innen und auch deren Angehörige besteht die Möglichkeit der Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden durch die Qualitätssicherungsbeauftragte der Einrichtung. Diese ist nicht im unmittelbaren Betreuungsprozess eingebunden und übermittelt die Beschwerden an die jeweilige Bereichsleitung und an die Geschäftsführung. Auf diesem Wege kann auch der Entstehung von Gewalt entgegengewirkt werden.

Handelt es sich um Meldungen im Sinne des Gewaltschutzkonzeptes so sind die internen Melde- und Anlaufstellen klar definiert (siehe DA zum Umgang mit Tötlichkeiten und Formen von Gewalt). Externe Melde- und Anlaufstellen sind bekannt und ergänzen das Meldeverfahren. (siehe Anhang des Gewaltschutzkonzeptes).

2.9 Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit

Das Gewaltschutzkonzept ist im Rahmen des Deeskalationsmanagements allen Mitarbeitenden der Einrichtung bekannt. Innerhalb des internen Fort- und Weiterbildungsprogramms finden dazu Schulungen oder/und Informationsveranstaltungen statt. Für die Bewohner*innen der Einrichtung wird das Gewaltschutzkonzept in angemessener und einfacher Sprache und Art und Weise zugänglich und verständlich gemacht. Das Gewaltschutzkonzept der Schloß Hoym Stiftung ist über die Internetpräsenz im Download verfügbar.

3. Maßnahmen der Intervention

3.1 Vorgehensweisen bei Verdacht auf oder konkretem Vorkommen von Gewalt

Die Maßnahmen der Intervention gelten sowohl bei konkret dokumentierten Vorfällen als auch bei Verdachtsäußerungen, welche durch das Meldeverfahren bekannt werden.

Die DA Umgang mit Tötlichkeiten und Formen von Gewalt regelt die Vorgehensweisen bei Verdachtsäußerungen und konkreten Vorkommen von Gewaltanwendungen oder/und sexuellen Übergriffen.

Die dann folgenden Schritte und Maßnahmen folgen einer innewohnenden Reihenfolge und dienen der:

- Möglichkeit zur Verdachtsäußerung
- Verdachtsabklärung und Risikoeinschätzung
- Maßnahmen bei erhärtetem Verdacht
- Maßnahmen zur Deeskalation
- Nachsorgende Begleitung, strukturelle Aufarbeitung und Anpassung
- Auch: Umgang mit unbegründetem Verdacht, Rehabilitierung von Falschverdächtigten

Bei einem konkreten Vorkommnis ist durch die diensthabenden Mitarbeiter*innen im Rahmen des offiziellen Berichtswesens über das Geschehen mit Tötlichkeiten ein Bericht mit dem Formular „Besonderes Vorkommnis“ zu erstellen (QM-Handbuch/Formulare/spD/BV). Die „Verfahrens- und Prozessbeschreibung zur Reflexion von Besonderen Vorkommnissen“ regelt die Dokumentation (QM-Handbuch/Verfahrensanw.-Prozessbeschreibungen) und das Prozedere zum Umgang mit einem Besonderen Vorkommnis.

Darüber hinaus ist bei Tötlichkeiten im Sinne dieser Dienstanweisung die jeweils zutreffende, folgende Vorgehensweise zusätzlich einzuhalten.

➤ **von Mitarbeiter*innen gegenüber Bewohner*innen**

Jede*r Mitarbeiter*in hat die Pflicht, körperliche Gewaltanwendungen sowie gravierende psychische und strukturelle Formen von Gewalt im Sinne dieser Dienstanweisung gegenüber Bewohner*innen umgehend der/m Gruppenleiter*in, der Pädagogischen Leitung und der Geschäftsführung zu melden.

Dieses gilt auch für Mitarbeiter*innen, die Zeuge/in einer Form der Gewaltanwendung geworden sind.

Folgende Schritte sind von der/dem zuständigen Gruppenleiter*in zu koordinieren:

- Klare Beschreibung der Konflikt- und Gewaltsituation und Stellungnahme durch den/die anzeigende*n Mitarbeiter*in.
- Was ist geschehen? Was wurde beobachtet?
- Wie kam es zu dieser Tötlichkeit bzw. Form von Gewalt?
- Vorstellung der/s betroffenen Bewohners/in beim Arzt und/oder der/m Psychologen/in der Einrichtung
- Benachrichtigung der/s gesetzlichen Betreuers/in, ggfls. der Angehörigen
- Befragung der/s betroffenen Bewohners/in zur Tötlichkeit bzw. Form von Gewalt; Dokumentation der Aussage durch den/die Gruppenleiter*in, die Teamleiterin oder Mitarbeiter*in des sozialpsychologischen Dienstes.
- Befragung von eventuellen Zeug*innen zur Tötlichkeit bzw. Form von Gewalt einschließlich Dokumentation der Aussagen durch den/die Gruppenleiter*in bzw. Teamleiter*in, ggfls. Stellungnahmen.

Folgende Handlungsschritte werden von der Pädagogischen Leitung/Geschäftsführung vorgenommen:

- Anzeige bei der Heimaufsicht
- Prüfung strafrechtlicher Konsequenzen durch den/die gesetzliche*n Betreuer*in bzw. durch den/die betroffene*n Bewohner*in
- Prüfung der Schwere der Tötlichkeit bzw. der Form von Gewalt
- Prüfung der Einleitung möglicher arbeitsrechtlicher Konsequenzen
- Prüfung der Notwendigkeit von strukturellen Veränderungen (Dienstplanung, Einsatzbereich usw.)
- Unterrichtung und Einbeziehung des Vorstandes bei Notwendigkeit entsprechend der gültigen Geschäftsordnung.
- Ggf. bei nichtbestätigtem Verdacht: Kommunikation des falschen Verdachtes, Rehabilitation des Verdächtigten, Löschen jeglicher Dokumentation

➤ **von Bewohner*innen gegenüber Mitarbeiter*innen**

Anmerkung: Die Sicherstellung der Fürsorge für Mitarbeiter*innen der Schloß Hoym Stiftung nach einer Tötlichkeit oder Gewaltanwendung durch eine*n Bewohner*in ist durch die Dienstvereinbarung – Fürsorgekonzept für Mitarbeiter*innen nach einem körperlichen Übergriff bzw. einer psychischen Belastung durch eine*n Bewohner*in oder durch langanhaltende betreuungsbedingte Belastung in einem Tätigkeitsbereich der Schloß Hoym Stiftung geregelt (QM-Handbuch/Dienstanweisungen-Dienstvereinbarungen).

Folgende Schritte sind von der/dem zuständigen Gruppenleiter*in zu koordinieren:

- Körperliche Tötlichkeiten/Gewaltanwendungen von Bewohner*innen gegenüber Mitarbeiter*innen sind umgehend der/dem Gruppenleiter*in, der Teamleiterin, der Pädagogischen Leitung und der Geschäftsführung anzuzeigen (Dokument „Besonderes Vorkommnis“).
- Schilderung der Tötlichkeit/Gewaltanwendung und Dokumentation durch den/die betroffenen Mitarbeiter*in bzw. Zeugen/in.
- Befragung der/s Bewohners/in zur Tötlichkeit bzw. Form von Gewalt; Dokumentation der Aussage durch den/die Gruppenleiter*in, die Teamleiterin oder Mitarbeiter*in des sozialpsychologischen Dienstes.
- Begleitung der/s Bewohners/in durch wohlwollende (Bezugs-)Betreuung
- Abstimmung des/r Gruppenleiters/in mit der Teamleiterin zu pädagogischen Konsequenzen, ggf. Anpassung des individuellen Kriseninterventionsplans und der Betreuung der/s Bewohners/in.
- Benachrichtigung des gesetzlichen Betreuers
- Führen von Fürsorgegesprächen mit der/m Mitarbeiter*in gemäß Fürsorgekonzept

Folgende Handlungsschritte werden von der Pädagogischen Leitung/Geschäftsführung vorgenommen:

- ggfls. Meldung an die Heimaufsicht
- ggfls. Meldung an die Berufsgenossenschaft über die Personalabteilung
- ggfls. Meldung an die Haftpflichtversicherung
- ggfls. Einleitung einer Strafanzeige durch die Schloß Hoym Stiftung

➤ **von Bewohner*innen gegenüber Bewohner*innen**

Vorbemerkung: Das Miteinander unter den Bewohner*innen in der Schloß Hoym Stiftung ist durch die Hausordnung vorgegeben (QM-Handbuch/Grundlagen) und wird ggfls. durch wohngruppenspezifische Regeln und Umgangsformen ergänzt. In der Hausordnung heißt es „Alle Bewohner*innen halten gesetzliche Bestimmungen und Verordnungen ein.“ und „Alle Bewohner*innen nehmen gegenseitig Rücksicht und sind höflich zueinander.“ Die Mitarbeiter*innen der Schloß Hoym Stiftung tragen Sorge dafür, dass die Bewohner*innen diese Grundsätze des sozialen Miteinanders kennen und einhalten und geben die notwendige Unterstützung dafür.

Folgende Schritte sind von der/dem zuständigen Gruppenleiter*in zu koordinieren:

- Körperliche Tätlichkeiten/Gewaltanwendungen von Bewohner*innen gegenüber Bewohner*innen sind umgehend der/dem Gruppenleiter*in, der Teamleiterin, der Pädagogischen Leitung und der Geschäftsführung anzuzeigen (Dokument „Besonderes Vorkommnis“).
- Schilderung der Tätlichkeit/Gewaltanwendung und Dokumentation durch den/die diensthabenden Mitarbeiter*innen bzw. Zeugen/in.
- Befragung der betroffenen Bewohner*innen zur Tätlichkeit bzw. Form von Gewalt; Dokumentation der Aussage durch den/die Gruppenleiter*in, die Teamleiterin oder Mitarbeiter*in des sozialpsychologischen Dienstes.
- Begleitung der betroffenen Bewohnerinnen durch wohlwollende (Bezugs-)Betreuung
- Abstimmung des/r Gruppenleiters/in mit der Teamleiterin zu pädagogischen Konsequenzen, strukturellen Veränderungen, der Notwendigkeit von Schutzmaßnahmen gegenüber betroffenen Bewohner*innen, ggfls. Anpassung des individuellen Kriseninterventionsplans
- Benachrichtigung der gesetzlichen Betreuer*innen
- wenn möglich/notwendig: Fürsorgegespräche mit den betroffenen Bewohner*innen

Folgende Handlungsschritte werden von der Pädagogischen Leitung/Geschäftsführung vorgenommen:

- ggfls. Meldung an die Heimaufsicht
- ggfls. Meldung an die Haftpflichtversicherung
- ggfls. Einleitung einer Strafanzeige durch die Schloß Hoym Stiftung

➤ **unter Mitarbeitenden**

Das Miteinander der Mitarbeitenden der Schloß Hoym Stiftung regelt die Dienstordnung „Compliance Regeln“. Ein tätlicher oder sexueller Übergriff unter Mitarbeitenden innerhalb der Arbeitszeit stellt einen Verstoß gegen die Dienstordnung dar, in deren Folgen mindestens dienst- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen sind. Dabei sind Mitarbeiterschutz und Fürsorge handlungsleitend.

3.2 Maßnahmen der Fürsorge und Nachsorge

Niemand in der Schloß Hoym Stiftung im Zusammenhang mit einem Vorkommnis von Gewaltanwendung oder der Verdachtsäußerung wird allein gelassen. Die Fürsorge und der Schutz gilt allen Beteiligten und findet in den ergriffenen Maßnahmen Berücksichtigung.

Dies wird umgesetzt durch:

- Unterstützung der Betroffenen
- Unterstützung, Stärkung und Schutz der meldenden Person
- Schutz der von Gewalt betroffenen Person
- Beachtung des Wunsches und Willens der betroffenen Person
- Ergreifen von strukturellen (Umsetzung, Trennung) und ggfls. notwendigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen
- Anbieten von und Unterstützung bei Hilfsmaßnahmen für Betroffene und beteiligte Personen
- Begleitung und Unterstützung der Person, gegen die sich der Verdacht richtet durch
 - gezielte Konfliktbegleitung
 - Unterstützung dabei, das Fehlverhalten einzusehen und in Zukunft zu unterlassen
- ggfls. Einleiten strafrechtlicher Abklärung

Insbesondere für den Fall, dass sich herausfordernde Situation mit verbalen oder/und tätlichen Übergriffen durch Bewohner*innen gegen Mitarbeitende richten, sorgt die DV Fürsorgekonzept für ein Auffangen und Begleiten des/r betroffenen Mitarbeitenden.

4. Evaluation: Monitoring und Controlling

Monitoring und Controlling zum Deeskalationsmanagement und Gewaltschutzkonzept findet fortlaufend auf allen Ebenen statt.

Auf der sehr konkreten Ebene der direkten Bewohnerbetreuung werden die ergriffenen Maßnahmen der Prävention und Intervention zum Gewaltschutz in wöchentlichen Dienstgesprächen reflektiert und angepasst. Dies wird im Austausch mit der Pädagogischen Leitung und Teamleitung abgeglichen und ggfls. durch Coachings und Supervision begleitet und unterstützt.

Die Pädagogische Leitung sorgt für einen steten Informationsaustausch und Informationsfluss zwischen den Betreuungsbereichen, der Geschäftsführung und ggfls. weiterer Schnittstellen zu anderen Bereichen der Einrichtung.

Die Geschäftsführung der Einrichtung trägt Sorge für die Umsetzung und Einhaltung des Gewaltschutzkonzepts. Sie wird dabei unterstützt durch den Steuerkreis des Deeskalationsmanagements.

Das Gewaltschutzkonzept wird jährlich auf Aktualität überprüft. Hierfür werden in angemessener und effizienter Form alle Mitarbeitenden und Bewohner*innen der Schloß Hoym Stiftung zur Mitwirkung und Beteiligung aufgefordert.

4.1 Steuerkreis des Deeskalationsmanagements

Maßgeblich ist mit der Umsetzung des Gewaltschutzkonzepts der Steuerkreis des Deeskalationsmanagements beauftragt. Dieser setzt sich zusammen aus mindestens einem/r PART-Trainer*in, einem/r Vertreter*in des Leitungskreises, einem/r Vertreter*in der mittleren Führungsebene und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Steuerkreis trifft sich mindestens einmal pro Quartal.

Das Gewaltschutzkonzept wird so fortlaufend anhand externer Kriterien (Gesetzes-Änderungen, Einflüsse aus den Medien, etc.) und interner Gegebenheiten (z.B. Anzahl und Intensität Besonderer Vorkommnisse, Änderungen in Bewohner- oder Mitarbeiterschaft) auf Aktualität geprüft. Der Steuerkreis verfolgt das Ziel, das Deeskalationsmanagement und damit den Schutz vor Gewalt in der gesamten Einrichtung in die Umsetzung und Wirkung zu bringen.

5. Quellen und weiterführende Literatur

Papenberg, W. et. al. (2017): Professionell handeln in Gewaltsituationen. Handbuch für das PART®-Basisseminar. Lüneburg: PART Training GmbH.

Sappok, T. et al (2018/19): SEED - Skala der emotionalen Entwicklung - Diagnostik. Bern: Hogrefe

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2022): Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis. Berlin: Pressestelle Behindertenbeauftragter Richtlinie des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V. zur Umsetzung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche vom 18.04.2021

Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche vom 18.04.2021

Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe (TeilhabeStärkungsgesetz) vom 2. Juni 2021

Diakonie Mitteldeutschland (2023): Empfehlungen zur Gliederung und Inhalten eines Gewaltschutzkonzeptes

SGB VIII, IX und XI

Sozialwerk St. Georg (2020): Schutzkonzept des Sozialwerks St. Georg. Gelsenkirchen: Eigenverlag.

Trägerinterne Konzepte:

- Compliance-Regeln der Schloß Hoym Stiftung,
- Hausordnung der Schloß Hoym Stiftung
- die Pädagogisch-psychologischen Grundprinzipien und Rahmenbedingungen,
- die Führungsleitsätze der Schloß Hoym Stiftung
- die pädagogischen Konzepte der Betreuungsschwerpunkte der Schloß Hoym Stiftung
- Sexuelschutzkonzept der Schloß Hoym Stiftung (Bereich Jugendhilfe)
- die Dienstanweisung zum Umgang mit Tötlichkeiten und Gewalt
- und das Qualitätssicherungskonzept.

6. Anhang

Melde- und Anlaufstellen

Hilfe und Unterstützung auf Bundesebene

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefonische Beratung in Krisen und Notsituationen und bei Bedarf Vermittlung in die Hilfestrukturen vor Ort. Beratung für GebärdensprachdolmetscherInnen ist sichergestellt. Informationen in Leichter Sprache verfügbar.

08000116016

<https://www.hilfetelefon.de/>

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

0800 2255530

Frauenhaussuche

<https://www.frauenhaus-suche.de/>

Frauenhausnotruf

<https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort.html>

Übersicht zu Beratungsangeboten für Männer in unterschiedlichen Lebenslagen

<https://maennerberatungsnetz.de/beratung/>

Beratung und Unterstützung von Opfer rechter, rassistischer oder antisemitischer Gewalt

<https://www.mobile-opferberatung.de/>

Beratung von Kriminalitätsoffer

WEISSER RING e. V. www.weisser-ring.de

Hilfe und Unterstützung in Sachsen-Anhalt

Übersicht über Opferhilfeeinrichtungen

<https://opferhilfe.sachsen-anhalt.de/hilfe-fuer-opfer-von-a-bis-z/opferhilfeeinrichtungen>

Hilfe bei häusliche Gewalt und Stalking

<https://opferhilfe.sachsen-anhalt.de/hilfsangebote-bei-straftaten/gewalt-zu-hause-und-stalking/gewalt-zu-hause/page>

Beratungsstelle für Jungen und Männer

<https://dfv-lsa.de/promann/>

Opferhilfe Sachsen-Anhalt

<https://opferhilfe.sachsen-anhalt.de/>