

Gewaltschutzkonzept

NEUES LAND E.V.



01. SEPTEMBER 2025

Vorwort

Wir möchten, dass das Neue Land als christliche Drogenarbeit ein sicherer Ort ist, an dem Menschen respektvoll und gewaltfrei miteinander umgehen.

Leben teilen hat bei uns einen hohen Stellenwert. Es bedeutet persönliche Unterstützung und Begleitung im direkten Kontakt zu haben von Mensch zu Mensch: Mann und Frau, Jung und Alt, Menschen begegnen sich, sprechen miteinander, leben und arbeiten zusammen.

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept zur Vermeidung von Gewalt oder Machtmissbrauch, von sexualisierter Gewalt und weiterer Gewaltformen nehmen die Einrichtungen und Dienste des Neuen Landes ihre Verantwortung sowohl für die Mitarbeitenden, wie auch für die Schutzbefohlenen und deren Angehörige wahr. Einbezogen in das Schutzkonzept sind auch alle Kinder und Besucher im Neuen Land. Zudem werden damit rechtliche bzw. gesetzliche Anforderungen erfüllt.

Das hier vorliegende Schutzkonzept wurde von einem Arbeitskreis, der alle Arbeitsbereiche und Verantwortungsebenen des Neuen Landes repräsentiert, erstellt unter Mithilfe eines externen Experten. Die Klienten wurden bei der Erstellung des Schutzkonzeptes mit einbezogen.

Mit **Mitarbeitende** sind gemeint: Vollzeit- und Teilzeitkräfte, Mitarbeitende im Minijob, Ehrenamtliche mit oder ohne Ehren- oder Übungsleiterpauschale, alle Praktikanten, Mitarbeitende im Bundesfreiwilligendienst (BfD) oder im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und Ableistende von gemeinnütziger Arbeit.

Mit **Klienten** sind alle Personen gemeint, die sich im Betreuungskontext des Neuen Landes befinden. Klienten nennen wir intern Gäste. Dazu zählen auch die Rehabilitanden (m/w) in der Therapie (medizinische Rehabilitation), die Teilnehmenden der ambulanten Suchtnachsorge, der Hilfe in besondere Wohnformen, der Tagesstätte, des Ambulant Betreuten Wohnens (ABW), die Bewohner (m/w) des Auffanghauses und die Betreuten der Beratungsstelle.

Das Schutzkonzept des Neuen Landes wurde am 01.09.2025 vom Vorstand verabschiedet und wird bis zum 31.12.2025 im Neuen Land eingeführt und unterwiesen.

Es ersetzt das Gewaltschutzkonzept Neues Land vom 01.05.2023.

Inhalt

1	Einleitung.....	3
1.1	Leitgedanken und Haltung von Neues Land e.V.....	3
1.1.1	Leitlinien für Führungskräfte	3
1.1.2	Leitlinien für Mitarbeitende	4
1.2	Geltungsbereich	4
2	Begriffsklärungen	5
2.1	Definition Gewalt	5
2.1.1	Machtmissbrauch	5
2.1.2	Grenzverletzungen/Übergriffe	5
2.2	Formen von Gewalt	6
2.2.1	Körperliche Gewalt.....	6
2.2.2	Psychische Gewalt	6
2.2.3	Sexualisierte Gewalt / Sexueller Missbrauch	8
2.2.4	Kindeswohlgefährdung.....	8
2.2.5	Strukturelle Gewalt	9
3	Gewaltkonstellationen	9
4	Gesetzliche Grundlagen	9
5	Risiko- und Ressourcenanalyse	10
6	Handlungspläne zur Prävention und Intervention	11
7	Verhaltenskodexe.....	12
8	Personalmanagement	12
9	Beschwerdemanagement.....	13
10	Qualitätssicherung.....	13
11	Anlagen.....	15

Anlagen

- Anlage 1: Verhaltenskodex für Mitarbeitende
- Anlage 2: Verhaltenskodex für Klienten
- Anlage 3: Verfahrensablauf bei Meldung Gewalt Tabelle
- Anlage 4: Verfahrensablauf bei Meldung Gewalt Flussdiagramm
- Anlage 5: Meldebogen für Gewaltvorfälle
- Anlage 6: Beschwerden-Fehlermeldungen-Verbesserungen
- Anlage 7: Kritische Ereignisse

1 Einleitung

1.1 Leitgedanken und Haltung von Neues Land e.V.

Als christliche Drogenarbeit und Suchthilfe glauben wir, dass Gott jeden Menschen geschaffen hat und sich in Liebe durch Jesus Christus jedem Menschen zuwendet. Dadurch erfährt jeder in seiner Einzigartigkeit unverlierbare Würde und Wert, Lebensrecht und Bestimmung.

Vor diesem Hintergrund und in diesem Bewusstsein soll allen Menschen in den Einrichtungen und Diensten von Neues Land e.V. Wertschätzung und Respekt entgegengebracht werden und die gegenseitige Achtung untereinander prägen.

Es ist unser Anliegen, dass Menschen im Neuen Land eine Atmosphäre der Liebe und der Annahme erfahren, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Lebensstil, Behinderung oder Nicht-Behinderung.

Deswegen ist jede Form von Gewalt (Androhung und Ausübung) in unserer Arbeit, in unseren Gemeinschaften nicht tolerierbar und somit abzulehnen, weil dadurch die Würde und Unversehrtheit des Menschen verletzt wird.

Ziel des Gewaltschutzkonzeptes ist es, einen grenzachtenden Umgang zu entwickeln und zu sichern, für das Thema zu sensibilisieren und den Gewaltschutz verbindlich in den Strukturen der Arbeitsbereiche des Neuen Landes zu verankern.

Mitarbeitende sind in ihrer Verantwortung den Klienten gegenüber zu unterstützen und für das Machtgefälle zu sensibilisieren, das in der Betreuung wechselseitig Gewalt begünstigen kann.

Das Gewaltschutzkonzept dient dazu, Mitarbeitende und Klienten gleichermaßen vor Gewalt zu schützen und „sichere Räume“ zu schaffen.

Hierzu verpflichten sich Mitarbeitende und Klienten zu einem Verhaltenskodex, der einen sicheren und grenzwahrenden Umgang ermöglichen soll.

1.1.1 Leitlinien für Führungskräfte

- Führungskräfte übernehmen Verantwortung und treffen Entscheidungen im Sinne des diakonischen Auftrages des Neuen Landes.
- Führungskräfte haben eine wichtige Vorbildfunktion. Sie leben die Werte des Neuen Landes vor. Sie sind vertrauenswürdig und zuverlässig, kritikfähig und korrekturbereit.
- Führungskräfte geben den Mitarbeitenden Orientierung und schaffen eine gute Arbeitsatmosphäre.
- Führungskräfte sorgen für eine transparente Kommunikation und informieren die Mitarbeitenden zeitnah, insbesondere über aktuelle Entwicklungen.
- Führungskräfte beteiligen die Mitarbeitenden an Entscheidungsprozessen und neuen Entwicklungen und schaffen Räume zur Mitgestaltung, für eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge.
- Führungskräfte haben die Mitarbeitenden und deren Anliegen im Blick. Sie helfen und fördern die Mitarbeitenden, sich mit ihren Möglichkeiten und Begabungen einzubringen, ihren Platz und ihre Rolle zu finden und sich mit der Arbeit des Neuen Landes zu identifizieren. Strukturierte Gespräche für Mitarbeitende sind hierfür ein wichtiges Instrument, das eigene

Tun und Handeln zu reflektieren, die Zusammenarbeit zu verbessern und die Weiterentwicklung des Mitarbeitenden zu fördern.

- Führungskräfte ermöglichen zur Weiterqualifizierung für die Mitarbeitenden die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, an Schulungen und Supervision.
- Führungskräfte gehen verantwortlich, effizient und umweltschonend mit den vorhandenen Ressourcen um und vermitteln dieses Bewusstsein an Personal und Klienten.
- Führungskräfte sorgen für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes.

1.1.2 Leitlinien für Mitarbeitende

Mitarbeitende haben in ihrer Haltung den Klienten gegenüber eine Vorbildfunktion, die sich durch wertschätzendes, respektvolles und verantwortliches Verhalten ausdrückt und die individuelle Persönlichkeit und die individuellen Grenzen der uns anvertrauten Menschen achtet.

Diese Haltung soll sich in der Mitarbeiterschaft widerspiegeln durch:

- gegenseitigen Respekt, gegenseitige Wertschätzung und Annahme
- einen offenen, ehrlichen und verlässlichen Umgang miteinander
- eine gute Kommunikation und gegenseitigen Austausch
- Kritikfähigkeit und Korrekturbereitschaft
- die Bereitschaft, sich gegenseitig zu unterstützen, statt miteinander zu konkurrieren
- miteinander zu arbeiten und voneinander zu lernen
- die Bereitschaft, bei Spannungen und Konflikten für Klärung zu sorgen und Versöhnung anzustreben

1.2 Geltungsbereich

Das Gewaltschutzkonzept hat Geltung für alle Arbeitsbereiche des Neuen Landes:

- für die niederschwellige Vorfelddarstellung in Hannover, im Kontaktcafé Bauwagen, im Tagestreff SOS Bistro und für Streetwork in der Drogenszene
- für die Beratungsarbeit in der Fachstelle für Sucht und Suchtprävention in Hannover
- für das Auffanghaus in Hannover
- für die Einrichtungen der stationären medizinischen Rehabilitation in Amelith und Schorborn
- für die ambulante Suchtnachsorge an den Standorten Amelith, Schorborn und Hannover
- für die Einrichtungen der Eingliederungshilfe (EGH), Hilfe in besonderen Wohnformen und Tagesstätte und das Ambulant Betreute Wohnen (ABW) an den Standorten Amelith, Schorborn und Hannover
- für den Inklusionsbetrieb Neues Land gemeinnützige Servicegesellschaft mit beschränkter Haftung

2 Begriffsklärungen

2.1 Definition Gewalt

Unter Gewalt verstehen wir: Jegliche Formen von angedrohter oder tatsächlicher körperlicher, psychischer, verbaler und struktureller Gewalt, die sich gegen die eigene oder gegen eine andere Person oder Gruppe richten.

Grundsätzlich hängt Gewalt eng mit Macht bzw. Machtmissbrauch zusammen. Zudem ist beim Thema Gewalt zu unterscheiden zwischen Grenzverletzungen und Übergriffen.

2.1.1 Machtmissbrauch

Wenn die Machtposition eingesetzt wird,

- um andere Personen...
 - ...zu benachteiligen
 - ...zu schikanieren
 - ...zu schaden
- um sich persönliche Vorteile zu verschaffen
- um Menschen zu manipulieren
- um Menschen zu instrumentalisieren

2.1.2 Grenzverletzungen/Übergriffe

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.

Beispiele: Umarmungen ohne Einwilligung, unerlaubtes Fotografieren oder Filmen und Veröffentlichen. Verbale Verletzungen durch unangemessene Worte und Themen.

Übergriffe sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie reichen von

- Belästigungen,
- Nötigungen,
- Drohungen,
- Beschimpfungen,
- Schlägen,
- Festhalten,
- Stalking,
- bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten.

2.2 Formen von Gewalt

Die folgende differenzierte Betrachtung soll dazu beitragen, alle Beteiligten zu sensibilisieren und Risiken frühzeitig zu erkennen. Wir unterscheiden folgende Gewaltformen:

2.2.1 Körperliche Gewalt

Körperliche Gewalt bedeutet: Jemand fügt einer anderen Person körperlichen Schaden zu, der auch zu psychischen Belastungen führen kann.

Beispiele für körperliche Gewalt sind:

- jemanden schlagen, treten, stoßen oder kneifen
- jemanden festhalten oder einsperren, obwohl das nicht erlaubt oder nötig ist
- Medikamente gegen den Willen einer Person geben
- Schmerzen zufügen, um jemanden zu bestrafen
- einer Person Essen, Trinken oder notwendige Medikamente verweigern

2.2.2 Psychische Gewalt

Psychische Gewalt oder emotionale Gewalt liegt vor, wenn das Denken, Fühlen, Selbstwertgefühl oder die seelische Stabilität eines Menschen durch Worte, Gesten, Verhalten oder das bewusste Unterlassen von Unterstützung verletzt wird.

Psychische Gewalt greift nicht den Körper, sondern die Seele an. Sie kann genauso belastend sein wie körperliche Gewalt – oft sogar mit langfristigen Folgen. Sie ist häufig nicht sofort sichtbar, wirkt aber tief und nachhaltig.

Psychische Gewalt kann sich in Form von Abwertung, Einschüchterung, Druck, Ausgrenzung, Drohungen, Missachtung oder gezieltem Schweigen zeigen. Sie kann einmalig oder wiederholt auftreten.

Auch die Selbstgefährdung mit Auswirkungen auf Dritte kann in diesem Zusammenhang relevant sein (z.B. massive Selbstverletzung oder Drohungen mit Suizid, die andere belasten oder gefährden können).

Weitere Formen psychischer Gewalt:

MOBBING/BOSSING/STAFFING

Mobbing: Hierbei geht eine oder gehen mehrere Personen ungerechtfertigt, vorsätzlich, belästigend, gegen eine oder mehrere Personen vor. Diese Handlungen können verbale, körperliche und psychische Gewalt beinhalten und sich auf den beruflichen, schulischen, privaten oder digitalen Raum erstrecken. Mobbing beinhaltet immer verschiedene Rollen: Täter, Opfer, Mitläufer, Zuschauer.

Mobbing kann den kompletten Alltag beeinträchtigen.

Merkmale von Mobbing:

- Gegen eine bestimmte Person oder mehrere Personen gerichtet
- Systematisches Vorgehen
- Regelmäßigkeit
- Von einer oder mehreren Personen
- Machtausübung

Beispiele für Mobbingstrategien:

- Anschreien
- (lautes) Beschimpfen
- Ständiges Unterbrechen
- Mit dem/der Betroffenen wird nicht mehr gesprochen
- Der betroffenen Person werden unangemessene Tätigkeiten übertragen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Üble Nachrede
- Ausgrenzung
- Lächerlich machen
- Diffamieren
- Demütigen
- Körperliche Übergriffe
- Auflauern (Stalking)
- Unerlaubtes Eindringen in die Privatsphäre

Besondere Formen von Mobbing sind Bossing und Staffing.

Bossing: Hierbei werden Mitarbeitende von ihren Vorgesetzten gemobbt.

Staffing: Hierbei gehen die Angriffe von Mitarbeitende gegen Vorgesetzte aus

DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung bedeutet:

Ablehnung oder Benachteiligung aus Gründen

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Benachteiligung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht. Entscheidend ist der nachteilige Effekt, der bei den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht. (Vgl. § 1 AGG)

EMOTIONALER MISSBRAUCH

Emotionaler Missbrauch ist eine Form psychischer Gewalt, bei der eine Person versucht, die Gefühle, das Selbstbild oder das Verhalten einer anderen Person zu kontrollieren oder zu zerstören. Beispiele sind:

- ständige Kritik oder Abwertung („Du schaffst das eh nie“)
- Liebesentzug, Schweigen, emotionale Kälte
- Schuldzuweisungen, Manipulation, Erpressung
- Angst machen, Verunsicherung, Verwirrung

Emotionaler Missbrauch kann dazu führen, dass Menschen sich wertlos, abhängig oder unsicher fühlen – oft mit starken Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden und die Fähigkeit, sich selbst zu schützen.

2.2.3 Sexualisierte Gewalt / Sexueller Missbrauch

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jeden Übergriff auf die sexuelle Selbstbestimmung.

Die Täter zwingen den Betroffenen ihren Willen auf.

Es geht dabei nicht nur um sexuelle Befriedigung, sondern auch um Machtausübung.

Sexualisierte Gewalt wertet Menschen durch sexuelle Handlungen oder Kommunikation gezielt ab, demütigt und erniedrigt sie.

Nicht nur körperliche Übergriffe wie Vergewaltigung, sexuelle Nötigung oder sexueller Missbrauch zählen zu dieser Form von Gewalt. Auch sexuelle Belästigungen und jede Form unerwünschter sexueller Kommunikation zählen dazu - obszöne Worte und Gesten, aufdringliche und unangenehme Blicke, Entblößen, das Zeigen oder Zusenden sexueller Inhalte und/oder von Pornografie.

2.2.4 Kindeswohlgefährdung

Das Wohl von Kindern wird gefährdet, wenn Kinder körperlicher, emotionaler, sexueller Gewalt ausgesetzt sind.

Eine Kindeswohlgefährdung ist eine Schädigung durch

- Vernachlässigung
- Misshandlung
- Missbrauch
- Entwürdigung
- Unterlassung
- Freiheitsentzug

2.2.5 Strukturelle Gewalt

Institutionelle Strukturen und Regeln, die zu Benachteiligung, Diskriminierung oder Verletzung der Persönlichkeitsrechte führen, z. B.

- enge Gesprächszimmer
- dunkle Räume
- mangelnde technische Ausstattung
- Verletzung von Datenschutz
- Einschränkung der Mitbestimmung
- Chancenungleichheit
- keine Beschwerdemöglichkeit
- fehlende Kommunikation und Information

3 Gewaltkonstellationen

Im Neuen Land begegnen sich Menschen mit unterschiedlichen Rollen, Erfahrungen, Belastungen und Bedürfnissen. Gewalt kann in verschiedenen Konstellationen auftreten – zwischen Einzelpersonen, Gruppen oder strukturell durch das System selbst. Dabei können alle Beteiligten potenziell sowohl Betroffene als auch Verursachende von Gewalt sein.

Ein wirksames Gewaltschutzkonzept muss daher alle denkbaren Gewaltverhältnisse berücksichtigen, um gezielte Prävention, Intervention und Aufarbeitung zu ermöglichen.

- Mitarbeitende → Klienten
- Klienten → Mitarbeitende
- Klienten ↔ Klienten
- Mitarbeitende ↔ Mitarbeitende
- Vorgesetzte ↔ Mitarbeitende
- Gewalt gegenüber Kinder
- Gewalt von oder gegen Besucher / externe Personen

4 Gesetzliche Grundlagen

- **Präventionsgesetz (PrävG)**, offiziell das "Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention", in der Fassung vom 25. Juli 2015
- **Rahmenschutzkonzeptverordnung – RSchuKVO** - für ein umfassendes Konzept, das darauf abzielt, sexualisierte Gewalt und andere Übergriffe in Einrichtungen, insbesondere im kirchlichen oder diakonischen Bereich, zu verhindern und Betroffene zu schützen.
- **Gewaltschutzrichtlinie EKD**, Diakonie Deutschland (Hinweis UBSKM) Auf Grund von Artikel 9 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Zustimmung der Kirchenkonferenz auf ihrer Sitzung am 5.9.2019 die Gewaltschutzrichtlinie beschlossen
(<https://www.diakonie.de/informieren/infothek/2019/richtlinie-der-evangelischen-kirche-in-deutschland-zum-schutz-vor-sexualisierter-gewalt>). Stand 29.08.2025

- **Teilhabestärkungsgesetz (§ 37a SGB IX - Gewaltschutz)** vom 09.06.2021
Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger der Sozialhilfe.
<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/teilhabestaerkungsgesetz.html>
Stand 29.08.2025
- **Bundeskinderschutzgesetz** vom 1. Januar 2012, regelt den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gefährdungen verbessern soll. Es beinhaltet Regelungen zur Prävention und Intervention bei Kindeswohlgefährdung sowie zur Stärkung der Zusammenarbeit verschiedener Akteure im Kinderschutz.
<https://www.fruehehilfen.de/grundlagen-und-fachthemen/grundlagen-der-fruehen-hilfen/rechtliche-grundlagen/bundeskinderschutzgesetz-bkischg/> Stand 29.08.2025
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** 1. Januar 2025
<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

5 Risiko- und Ressourcenanalyse

Zur Erhebung des Ist-Zustandes sowie zur Identifikation gewaltfördernder Risikofaktoren und bereits bestehender Schutzressourcen wurde eine Risiko- und Ressourcenanalyse durchgeführt. Ziel war es, strukturelle, organisatorische sowie zwischenmenschliche Aspekte sichtbar zu machen, die im Alltag des Neuen Landes Gewalt begünstigen oder verhindern können.

Ein eigens gebildeter interdisziplinärer Arbeitskreis, bestehend aus Mitarbeitenden aller Arbeitsbereiche, entwickelte hierfür einen strukturierten Fragebogen. Dieser wurde in anonymisierter Form allen relevanten Personengruppen zur Verfügung gestellt:

- Mitarbeitende (alle Bereiche)
- Klienten
- Bewohner
- Ehrenamtlich Tätige

Die Befragung erfolgte digital über Microsoft Forms. Zur Gewährleistung der Anonymität und Datensicherheit wurde die technische Umsetzung durch einen externen Berater begleitet und überwacht.

Nach Abschluss der Befragung erfolgte die Auswertung der Ergebnisse durch den Arbeitskreis. Dabei wurde insbesondere darauf geachtet, Perspektiven aller Beteiligten ernst zu nehmen, Muster zu erkennen und relevante Themen zu benennen. Die Ergebnisse lieferten wichtige Hinweise auf bestehende Belastungen, Unsicherheiten, Kommunikationslücken sowie auf bereits funktionierende Schutzfaktoren und positive Beziehungskulturen.

Basierend auf den Ergebnissen wurden bereits erste präventive und intervenierende Maßnahmen eingeleitet. Dazu gehören unter anderem:

- Sensibilisierungsmaßnahmen im Team und der Klientengruppe
- die Überarbeitung baulicher Gegebenheiten
- die Überarbeitung interner Abläufe
- sowie die Planung gezielter Schulungsformate

Die Risiko- und Ressourcenanalyse wird künftig im Rahmen der Qualitätssicherung regelmäßig wiederholt. Sie bildet eine zentrale Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes sowie für eine nachhaltig gewaltpräventive Organisationskultur.

6 Handlungspläne zur Prävention und Intervention

Das Neue Land verfolgt im Rahmen seines Gewaltschutzkonzeptes einen systematischen und kontinuierlichen Ansatz zur Gewaltprävention und Intervention bei Gewaltvorfällen. Grundlage dafür bildet das bestehende Qualitätsmanagementsystem (QMS), das strukturierte Prozesse zur Planung, Umsetzung, Bewertung und Verbesserung relevanter Maßnahmen bereitstellt.

Im Zentrum stehen dabei folgende Ziele:

- Gewalt in all ihren Formen frühzeitig zu erkennen
- Risikofaktoren zu minimieren
- Schutzfaktoren gezielt zu stärken
- klare und verbindliche Handlungswege bei Vorfällen zu gewährleisten

VERANKERUNG IM QUALITÄTSMANAGEMENT

Maßnahmen zur Gewaltprävention und zum Umgang mit Gewaltsituationen sind im bestehenden QM-System integriert. Dazu zählen:

- definierte Standards und Verfahrensanweisungen zum Umgang mit Grenzverletzungen/ Gewaltvorfällen
- eine systematische Dokumentation und Auswertung von Vorfällen
- die Einbindung der Risiko- und Ressourcenanalyse in den QM-Zyklus

Zudem finden regelmäßig interne Audits sowie eine Reflexion im Rahmen des Management Reviews statt. Dort werden u. a.:

- Ergebnisse der Befragungen und Fallanalysen betrachtet
- Verbesserungspotenziale identifiziert
- konkrete Maßnahmen zur Prävention und Intervention beschlossen und ihre Wirksamkeit überprüft

7 Verhaltenskodexe

Ein zentraler Baustein der Gewaltprävention im Neuen Land ist die Einführung verbindlicher Verhaltenskodexe für Mitarbeitende und Klienten (Anlage 1 und 2). Ziel ist es, klare Erwartungen an das Miteinander zu formulieren, ein gemeinsames Verständnis von respektvollem Verhalten zu schaffen und Orientierung im Umgang mit Nähe und Distanz, Grenzen und Konflikten zu geben.

Für die unterschiedlichen Personengruppen wurden jeweils angepasste Verhaltenskodexe mit Verpflichtungserklärungen entwickelt.

Mitarbeitende, die bereits tätig sind und Klienten, die sich bereits in den Einrichtungen des Neuen Landes befinden, bekommen den jeweiligen Verhaltenskodex im Nachhinein ausgehändigt und erklären, mit der Maßgabe der Verpflichtung, diese Verhaltensgrundsätze zu beachten und einzuhalten.

Die Verhaltenskodexe werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf überarbeitet. Sie orientieren sich an den Grundwerten der Einrichtung sowie an aktuellen fachlichen und rechtlichen Standards. Sie tragen maßgeblich zur Transparenz, Prävention von Gewalt und Förderung eines wertschätzenden Miteinanders bei.

Die jeweils gültigen Verhaltenskodexe sind als Anlagen dem Gewaltschutzkonzept beigefügt.

8 Personalmanagement

Die für Personal verantwortlichen Mitarbeitenden nehmen eine wichtige Rolle für die Umsetzung des Schutzkonzeptes ein.

VERHALTENSKODEX MIT VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen und bei Einstellungsgesprächen wird auf das Schutzkonzept hingewiesen. Dabei ist der Verhaltenskodex mit Verpflichtungserklärung Gegenstand des Gespräches.

Neue Mitarbeitende erhalten den Verhaltenskodex bei Einstellung im Rahmen des Onboardings und verpflichten sich, den Kodex zu beachten und einzuhalten. Die unterzeichnete Verpflichtungserklärung wird in die Personalakte aufgenommen.

FÜHRUNGSZEUGNIS

Im Rahmen von Gewaltprävention spielt bei der Personalauswahl die Vorlage eines Führungszeugnisses eine wichtige Rolle. Deswegen werden für das Neue Land folgende Regelungen getroffen:

1. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender ist ein Führungszeugnis vorzulegen.
2. Alle anderen Mitarbeitenden legen ein Führungszeugnis bis zum 31.12.2025 vor. Eine Risikoanalyse vor Ort regelt welche Mitarbeitenden hiervon betroffen sind.

9 Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement dient dazu, Vorfälle von Gewalt, Grenzverletzungen oder kritischen Ereignissen zeitnah, transparent und nachvollziehbar zu bearbeiten. Ziel ist es, Betroffenen Schutz und Unterstützung zu bieten, Sachverhalte strukturiert aufzuklären und daraus notwendige Präventions- und Interventionsmaßnahmen abzuleiten.

Das Beschwerdemanagement basiert auf klar geregelten Verfahrensabläufen und der konsequenten Dokumentation aller relevanten Informationen.

Hierfür stehen folgende standardisierte Dokumente zur Verfügung:

1. Anonyme Meldung (Anlage 6)

- es besteht die Möglichkeit, Vorfälle anonym zu melden
- hierfür liegen vorbereitete Meldebögen oder freie Notizzettel an zentralen Stellen in der Einrichtung aus
- ein Beschwerdekasten ermöglicht das diskrete Einwerfen dieser Meldungen
- der Kasten wird regelmäßig geleert

2. Meldebogen bei Gewaltvorfällen/Grenzverletzungen (Anlage 5)

- dient der Erstaufnahme und strukturierten Dokumentation eines Vorfalls
- erfasst wesentliche Informationen zu Beteiligten, Art des Vorfalls, Ort, Zeitpunkt sowie erste Maßnahmen
- die Weiterleitung bedarf der Zustimmung des Meldenden

3. Verfahrensablauf bei Meldung von Grenzverletzungen/Gewaltvorfällen (Anlagen 3 und 4)

- beschreibt detailliert die einzelnen Schritte bei Eingang einer Meldung oder Beschwerde, einschließlich Zuständigkeiten, Kommunikationswegen und möglicher Maßnahmen
- enthält Sonderregelungen, falls Führungskräfte selbst betroffen sind oder beschuldigt werden

4. Dokumentation Kritischer Ereignisse (Anlage 7)

- erfasst Gewaltvorfälle und Vorfälle, die potenziell sicherheitsrelevant sind oder auf ein erhöhtes Risiko hinweisen
- unterstützt die präventive Analyse im Rahmen der Qualitätssicherung

10 Qualitätssicherung

ZIELE DER QUALITÄTSSICHERUNG

- frühzeitige Erkennung neuer oder veränderter Gefährdungspotenziale
- Überprüfung der Wirksamkeit bestehender Präventions- und Interventionsmaßnahmen
- Anpassung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes auf Grundlage aktueller Erkenntnisse und gesetzlicher Vorgaben
- Sicherung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses innerhalb der Organisation

VORGEHEN

1. Erhebung der Daten

- Durchführung der Risiko- und Ressourcenanalyse mithilfe eines standardisierten, anonymisierten Fragebogens
- Einbeziehung aller relevanten Personengruppen
- technische Umsetzung mit datenschutzkonformen Tools und ggf. externer Begleitung

2. Auswertung

- Analyse der Datenerhebung
- Erarbeitung von Handlungsempfehlungen bzw. Beschlüsse über notwendige Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse

3. Rückkopplung und Umsetzung

- Vorstellung der Ergebnisse in den entsprechenden Gremien
- Umsetzung beschlossener Maßnahmen in die Praxis
- Anpassung der Verhaltenskodexe, Prozesse oder Schulungskonzepte, falls erforderlich

4. Jährliche Betrachtung im Management Review

- Analyse aller eingegangenen Meldungen zu Gewaltvorfällen oder Grenzverletzungen des vergangenen Jahres
- Ableitung von Trends, Auffälligkeiten und Verbesserungsbedarf
- Dokumentation und Verfolgung beschlossener Maßnahmen im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems

5. Fort- und Weiterbildung / Schulungen

- regelmäßige Schulungen zu Prävention, Deeskalation, rechtlichen Grundlagen und Meldeverfahren
- bedarfsgerechte Weiterbildungen für Führungskräfte, um Handlungssicherheit bei Vorfällen und Verdachtsfällen zu gewährleisten

6. Dokumentation

- schriftliche Dokumentation aller Analysen, Bewertungen und Maßnahmen
- Nachverfolgung der Umsetzungsschritte im Management Review

KONTINUIERLICHE WEITERENTWICKLUNG

Das Gewaltschutzkonzept wird nicht als einmaliges Projekt, sondern als fortlaufender Entwicklungsprozess verstanden. Rückmeldungen aus dem Alltag, Ergebnisse aus Befragungen, sowie neue gesetzliche Regelungen oder fachliche Anforderungen fließen regelmäßig in die Überprüfung und Anpassung des Konzeptes ein. So wird sichergestellt, dass Gewaltprävention und -intervention lebendig im Alltag verankert und wirksam bleiben.

11 Anlagen

- Anlage 1: Verhaltenskodex für Mitarbeitende
- Anlage 2: Verhaltenskodex für Klienten
- Anlage 3: Verfahrensablauf bei Meldung Gewalt Tabelle
- Anlage 4: Verfahrensablauf bei Meldung Gewalt Flussdiagramm
- Anlage 5: Meldebogen für Gewaltvorfälle
- Anlage 6: Beschwerden-Fehlermeldungen-Verbesserungen
- Anlage 7: Kritische Ereignisse