

## Gewaltschutzkonzept animo e.V.

### Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	2
2. Ziel des Schutzkonzeptes .....	2
3. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes .....	2
4. Gesetzliche Grundlagen .....	2
5. Begriffsbestimmungen .....	3
6. Schutzmaßnahmen - Prävention .....	4
7. Handlungspläne und Intervention .....	4
8. Qualitätssicherung .....	6
9. Ansprechpersonen innerhalb der animo .....	6

## **1. Einleitung**

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept dient dazu, einen Rahmen für den Schutz der uns anvertrauten Menschen vor jeglicher Form von Gewalt zu schaffen. Es versteht sich als verbindliche Grundlage für alle Mitarbeiter und verfolgt das Ziel, ein sicheres, respektvolles und gewaltfreies Umfeld zu gewährleisten. Dabei orientieren wir uns an gesetzlichen Vorgaben, unseren ethischen Grundwerten sowie der Verantwortung, die wir als Träger wahrnehmen.

## **2. Ziel des Schutzkonzeptes**

Mit diesem Schutzkonzept bekennen wir uns zu unserer Verantwortung, eine Grundlage dafür zu schaffen, dass animo ein sicherer Ort ist - für alle Menschen und diejenigen, die unsere Angebote wahrnehmen. Alle Beteiligten sollen wissen, dass sie das Recht haben, Hilfe und Unterstützung zu bekommen, wenn der nötige Respekt nicht gewahrt wird oder sie Gewalt erfahren. Durch präventive und schützende Strukturen soll dazu beigetragen werden, dass es eine Sensibilisierung und eine Handlungssicherheit für den Umgang mit Gewalt, Rassismus und Diskriminierung gibt.

## **3. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes**

Das Schutzkonzept richtet sich an alle Mitarbeiter und ehrenamtlichen Beschäftigten der animo. Ebenso richtet sich ein Teil des Schutzkonzeptes an die Besucher der Einrichtung, indem sie über ihre Rechte informiert werden.

## **4. Gesetzliche Grundlagen**

Das Schutzkonzept basiert auf folgenden gesetzlichen Grundlagen:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- SGB IX Gewaltschutz
- Hamburger Wohn- und Betreuungsgesetz

## **5. Begriffsbestimmungen**

Den Begriffen liegt keine einheitliche Definition zugrunde. Eine Begriffsbestimmung von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung hängt stark vom jeweiligen Verständnis ab, wer mit welcher Intention einen Begriff definiert. Die folgenden Definitionen dienen als Orientierungshilfe für ein gemeinsames Verständnis innerhalb der animo.

Folgende Beispiele sollen helfen, einzelne Begriffe zu veranschaulichen:

### Machtmissbrauch

Machtmissbrauch bezeichnet ein Verhalten, das auf einem illegitimen Gebrauch von Macht beruht. Menschen, die Macht missbrauchen, nutzen ihren Status, ihre Autorität oder das ihnen entgegengebrachte Vertrauen und Abhängigkeiten bewusst aus, um Grenzen zu überschreiten und Gewalt, Rassismus oder Diskriminierung auszuüben.

### Gewalt

Gewalt im Kontext dieses Schutzkonzeptes ist der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen oder psychischen Zwang. Gewalt kann in körperliche und seelische Gewalt differenziert werden und führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen und/oder psychischen Schädigungen.

### Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung bzw. Einwilligungsfähigkeit des Betroffenen. Umfasst wird jede unerwünschte sexuelle Handlung oder Grenzüberschreitung, die eine Person in ihrer sexuellen Selbstbestimmung und Unversehrtheit beeinträchtigt.

### Mobbing/Bossing

Mobbing beschreibt psychische Gewalt, bei der eine Person wiederholt durch eine Gruppe oder eine einzelne Person in überlegener Position schikaniert, gequält, bloßgestellt oder ignoriert wird. Dieses kann durch Demütigung, Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen oder Zuweisung sinnloser Aufgaben erfolgen. - Wenn Vorgesetzte solche Handlungen ausüben, handelt es sich um Bossing.

### Diskriminierung

Diskriminierung soll sich in diesem Konzept auf die ungerechte Behandlung einer Person aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität beziehen. Die Gleichbehandlung hat Verfassungsrang und findet sich in Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes.

## Rassismus

Rassistisch werden Menschen aufgrund äußerlicher Merkmale oder negativer Fremdzuschreibung kategorisiert und ausgegrenzt. Dieses geschieht oftmals aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Gesichtsform, Herkunft, Sprache, Religion). Ziel und Folge der Zuschreibung ist idR. die Einschränkung oder gar Aberkennung der Teilhabe im öffentlichen Leben.

## **6. Schutzmaßnahmen - Prävention**

Die schützenden Strukturen sind Maßnahmen im Sinne des Schutzkonzeptes:

### Beschwerdemanagement

Für interne und externe Beschwerden wird ein Beschwerdemanagement vorgehalten. Ziel des Beschwerdemanagements ist die Zufriedenheit, sowie Wertschätzung und Schutz aller Mitarbeiter und Besucher. Zulässig ist jede Beschwerde (schriftlich, mündlich) auf die eine Reaktion gewünscht wird. Über die Möglichkeit der Beschwerde wird informiert. Jede Beschwerde wird sorgfältig geprüft und bearbeitet.

### Präventions- und Meldebeauftragte bei sexualisierter Gewalt

Die Präventions- und Meldebeauftragten sind innerhalb animo klar benannt und regelmäßig erreichbar. Die Beauftragten stärken das Bewusstsein für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und stellen sicher, dass in Verdachtsfällen schnell, sensibel und professionell gehandelt wird. Sie tragen dazu bei, eine sichere und gewaltfreie Umgebung für alle Beteiligten zu gewährleisten.

### **Die präventionsbeauftragte Person:**

- Übernimmt Verantwortung für die regelmäßige Weiterentwicklung und Überprüfung des Schutzkonzeptes,
- Informiert über externe Fortbildungen für Mitarbeiter.

### **Die meldebeauftragte Person:**

- Berät Mitarbeiter die Vorfälle melden und/oder von sexualisierter Gewalt betroffene Personen,
- Nimmt Meldungen entgegen und koordiniert die Interventionsprozesse

## **7. Handlungspläne und Intervention**

Der Schutz und die Sicherheit der zu betreuenden Menschen stehen durch dieses Konzept im Mittelpunkt. Die Handlungspläne und Interventionen des Gewaltschutzkonzeptes dienen als Leitlinien, um in Verdachtsfällen oder bei Vorfällen von Gewalt

schnell und professionell handeln zu können. Sie ermöglichen eine strukturierte Vorgehensweise, die den Schutz der Betroffenen und die Unterstützung der Mitarbeiter sicherstellt.

### Zielsetzung der Handlungspläne

Die Handlungspläne von animo verfolgen folgende Ziele:

- Schutz der betreuten Personen vor weiterer Gewalt,
- Klare Orientierung für Mitarbeiter im Umgang mit Verdachts- oder Konfliktsituationen,
- Sicherstellung einer sensiblen und professionellen Bearbeitung von Gewaltvorfällen,
- Einhaltung rechtlicher und fachlicher Standards, wie sie in Hamburg und durch animo gefordert werden.

### Schritte der Intervention

Die Intervention bei Gewaltvorfällen folgt einem definierten Ablauf:

#### 1. Erkennen und Einschätzen der Situation:

- Beobachtung auffälliger Situationen oder Verhaltensweisen durch Mitarbeiter,
- Erste Einschätzung des Vorfalls und der Dringlichkeit durch die Präventions- oder Meldebeauftragten,
- Sofortige Sicherstellung des Schutzes der betroffenen Personen, z.B. durch räumliche Trennung oder Kontaktverbot.

#### 2. Meldung und Informationen:

- Meldung des Vorfalls an die zuständigen Präventions- oder Meldebeauftragten,
- Dokumentation des Vorfalls nach den internen Standards (z.B. Vorfallsbericht),
- Information der Leitung.

#### 3. Schutz und Unterstützung der Betroffenen:

- Einleitung sofortiger Schutzmaßnahmen, um die betroffenen Personen vor weiteren Übergriffen zu bewahren.

#### 4. Klärung des Sachverhalts:

- Gründliche und neutrale Prüfung des Vorfalls durch die Leitung, den Präventionsbeauftragten sowie bei Bedarf des gesetzlichen Betreuers.

#### 5. Konsequenzen und Maßnahmen:

- Konsequentes Vorgehen gegenüber der verursachenden Person, z.B. Abmahnung, Entlassung oder Strafanzeige,
- Sicherstellung der lückenlosen Dokumentation,
- Überprüfung und Anpassung von Schutzmaßnahmen und internen Prozessen.

#### 6. Nachsorge und Reflexion:

- Reflexion des Vorfalls im Team und Fortentwicklung von Präventionsmaßnahmen, um ähnliche Vorfälle in Zukunft zu vermeiden,
- Aktualisierung der Handlungspläne, falls Schwachstellen identifiziert wurden.

#### Verantwortung und Zuverlässigkeit

Alle Mitarbeiter der animo sind verpflichtet, Gewaltvorfälle oder Verdachtsfälle zu melden und entsprechend der festgelegten Handlungspläne zu agieren. Die Präventions- und Meldebeauftragten Personen sowie die Leitung übernehmen die Koordination der Maßnahmen und die Kommunikation mit externen Fachkräften.

#### Vertraulichkeit und Transparenz

Der Schutz der Privatsphäre aller Beteiligten ist ein zentraler Grundsatz der animo. Gleichzeitig wird durch eine transparente und offene Kommunikation das Vertrauen der Betroffenen gestärkt.

#### Zielsetzung der Intervention

Mit den definierten Handlungsplänen und Interventionsschritten sichert animo ein schnelles, konsequentes und sensibles Vorgehen bei Gewaltvorfällen. Dieses stärkt nicht nur die Schutzmechanismen innerhalb der Organisation, sondern auch das Vertrauen der betreuten Menschen, Angehörigen und Mitarbeiter.

### **8. Qualitätssicherung**

Das Schutzkonzept wird als fortlaufender Prozess verstanden. Im Sinne der Qualitätssicherung wird das Schutzkonzept alle drei Jahre überprüft, ergänzt und angepasst. In der Zwischenzeit können notwendige Anpassungen vorgenommen werden.

### **9. Ansprechpersonen innerhalb animo e.V.**

- Meldebeauftragter: gemäß Aushang

- Präventionsbeauftragter: gemäß Aushang
- Leitung: gemäß Aushang

Stand: 01.02.2025

Anmerkung: durch die Verwendung des generischen Maskulinum wird die grammatikalisch männliche Wortform verwendet, die Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten mit umfasst – aber nicht gesondert ausweist, da dieses dem Textverständnis nicht zuträglich ist.