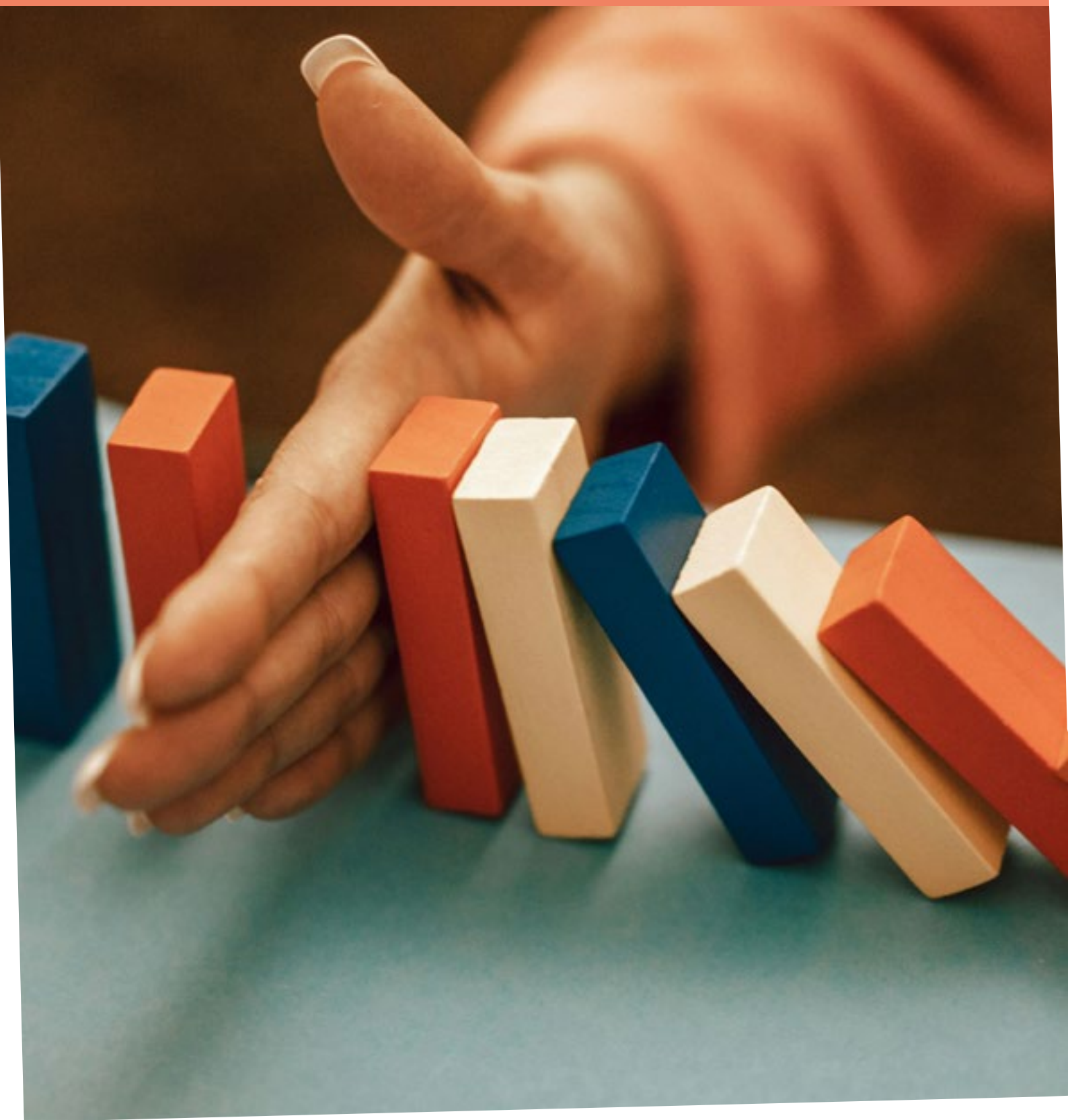


GEWALTSCHUTZ
KONZEPT

A U F
B A U
W E R K

Unternehmen für junge Menschen





Texte mit einem orange-farbenen Strich neben dem Absatz und in dieser Schrift sind in **Einfacher Sprache** geschrieben.

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	4
Zielsetzung	4
1. Definition von Gewalt	6
2. Rahmen des Konzept	9
2.1 Zielgruppenbestimmung und Setting	9
3. Präventionsmaßnahmen	13
3.1 Grenzachtende Kultur / Verhaltenskodex	10
3.2 Choice-Voice-Exit	12
3.3 Risikoanalyse	14
3.4 Personalebene	14
3.5 Bauliche Maßnahmen	19
3.6 Informationen über Rechte und Pflichten	19
3.7 Beratung und Begleitung	20
3.8 Kooperationen mit Fachberatungsstellen	20
3.9 Partizipation	20
4. Beschwerdeverfahren	21
5. Interventionsmaßnahmen	23
5.1 Förderung einer institutionellen Fehlerkultur	23
6. Monitoring und Evaluierung	24
Anhang 1	32
Anhang 2	34
Selbstverpflichtungserklärung	42

EINLEITUNG

Gewalt ist ein großes Problem in unserer Gesellschaft.

Menschen mit Behinderungen erleben oft **mehr Gewalt** als andere.

Das AufBauWerk hat sich mit dem Thema befasst und ein **Schutz-Konzept** entwickelt.

Gewalt in ihren unterschiedlichen Ausprägungen ist Teil unserer Gesellschaft.

Sich dem Thema zu stellen ist der erste Schritt, um Gewalt wirksam vorzubeugen.

Gerade Menschen mit Behinderung werden um ein Vielfaches häufiger Opfer von Gewalt, sexuellem Missbrauch und Diskriminierungen als der Durchschnitt der Bevölkerung. Dies gilt sowohl für Gewalterfahrungen im häuslichen als auch im institutionellen Umfeld. Als verantwortungsvolle Organisation kann und will sich das AufBauWerk diesem Thema nicht verschließen.

Ein Schutzkonzept zielt darauf ab, die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Mitglieder einer Organisation zu gewährleisten. Es umfasst präventive Maßnahmen, um u.a. Missbrauch, Gewalt und Vernachlässigung zu verhindern, sowie klare Handlungsanweisungen für den Fall, dass es zu einem Vorfall kommt.

Die Entwicklung eines Schutzkonzeptes ist ein fortlaufender Prozess, der die gesamte Organisation einbezieht. Es beginnt mit einer Risikoanalyse, um potenzielle Gefährdungen zu identifizieren, und führt über die Implementierung spezifischer Maßnahmen bis hin zur regelmäßigen Überprüfung und Anpassung des Konzeptes. Ein gut durchdachtes Schutzkonzept fördert eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung. Es sensibilisiert alle Beteiligten für die Bedeutung von Schutz und Prävention und schafft klare Strukturen und Abläufe, die im Ernstfall schnell und effektiv greifen können.

Ein Schutzkonzept nutzt einer Vielzahl von Personen und Gruppen innerhalb und außerhalb des AufBauWerk:

- **Klient:innen:** Die Trainees und Nutzer:innen unserer Angebote profitieren direkt von einem Schutzkonzept, da es ihre Sicherheit und ihr Wohlbefinden gewährleistet.
- **Mitarbeiter:innen:** Ein Schutzkonzept bietet klare Richtlinien und Handlungsanweisungen, die den Mitarbeitenden helfen, in schwierigen Situationen richtig zu reagieren und sich selbst vor falschen Anschuldigungen zu schützen.
- **Organisation:** Durch die Implementierung eines Schutzkonzeptes kann das AufBauWerk sein Engagement für Sicherheit und Prävention demonstrieren, was das Vertrauen von Eltern, Angehörigen und der Öffentlichkeit stärkt.
- **Gesellschaft:** Ein Schutzkonzept trägt zur allgemeinen Sensibilisierung und Prävention von Missbrauch und Gewalt bei und fördert eine Kultur des Respekts und der Achtsamkeit.

Dieses Schutzkonzept kann nur unter aktiver Mitarbeit und durch Achtsamkeit aller Beteiligten wirksam funktionieren. Mit diesem Konzept wollen wir einen Beitrag dazu leisten, die Gewaltprävention vor Ort in den Angeboten des AufBauWerk zu unterstützen.

Das vorliegende Konzept wurde in folgenden Schritten erarbeitet:

- Fortbildung und Workshop des Führungspersonals
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe,
- Implementierung von Schutzbeauftragten
- Sichtung und Erarbeitung der Theorie
- Durchführung von Risikoanalysen in den einzelnen Standorten, Festlegung von Präventionsmaßnahmen basierend auf der Risikoanalyse
- Umsetzung und Zusammentragen der Ergebnisse
- Erstellung des Schutzkonzeptes

ZIELSETZUNG

Das Schutzkonzept gegen Gewalt verfolgt vier zentrale Ziele:

1. **Sensibilisierung der Mitarbeitenden:** Verbesserung des Bewusstseins und Umgangs mit Gewalt gegenüber Klient:innen sowie untereinander, und Befähigung zur Vorbeugung und Verhinderung von Gewalt.
2. **Handlungsempfehlungen:** Bereitstellung von konkreten Maßnahmen und Verfahrensschritten für den Umgang mit (sexuellen) Übergriffen oder Verdachtsfällen, um Unsicherheit und unüberlegtes Handeln zu vermeiden.
3. **Gewaltfreies Leben:** Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens frei von (sexueller) Gewalt und Missbrauch für Klient:innen.
4. **Respektvolles Miteinander:** Förderung eines grenzwahrenden und respektvollen Umgangs in den Angeboten und Einrichtungen.

1. **Mitarbeitende sollen besser verstehen, was Gewalt ist.** Sie sollen lernen, wie man gut mit Trainees und miteinander umgeht. Außerdem sollen sie lernen, wie man Gewalt verhindern kann.
2. **Empfehlungen: Wir geben klare Schritte und Maßnahmen vor,** wie man mit (sexuellen) Übergriffen oder Verdachtsfällen umgehen soll. So vermeiden wir Unsicherheit und falsches Handeln.
3. **Ein Leben ohne Gewalt:** Trainees sollen frei von Gewalt und Missbrauch leben, auch ohne sexuelle Gewalt.
4. **Respektvoller Umgang:** Wir wollen, dass sich **alle in unseren Angeboten und Einrichtungen respektvoll begegnen.**



1. DEFINITION VON GEWALT

Gewalt kann auf verschiedene Weise definiert werden, abhängig vom Kontext. Im Allgemeinen bezeichnet Gewalt den Einsatz von physischem oder psychischem Zwang, um einer anderen Person oder Gruppe Schaden zuzufügen oder sie zu kontrollieren. Eine umfassende und allgemeingültige Definition von Gewalt liegt nicht vor. Je nach politischem, ideologischem und sozialem Hintergrund wird der Begriff der Gewalt anders verstanden und gefasst.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gewalt als den tatsächlichen oder angedrohten absichtlichen Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, der gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist und der tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Mangel führt.

Personelle Gewalt

Seelische (psychische) Gewalt findet häufig indirekt und wenig sichtbar statt, z. B. durch subtile Kränkungen und Abwertungen mittels Mimik und Körpersprache. Intensives Überreden und Motivieren kann massiven psychischen Druck erzeugen. Die Gefahr ist besonders groß, wenn Klient:innen oder Bewohner:innen bei Mitarbeitenden starke negative Gefühle hervorrufen, etwa durch provokatives oder belastendes Verhalten oder persönliche Abneigung.

Psychische Gewalt passiert oft **unsichtbar**, zum Beispiel durch böse Blicke oder Worte, und kann großen Druck machen, besonders wenn jemand bei Mitarbeitenden negative Gefühle auslöst.

Diese Beschreibungen verdeutlichen, dass Gewalt nicht nur physische Handlungen umfasst, sondern auch psychische und emotionale Formen annehmen kann.

Dieses Schutzkonzept fokussiert sich vor allem auf Gewalt durch andere Personen oder Strukturen.

Gewalt kann **nicht nur körperlich, sondern auch seelisch und emotional sein**.

Dieses **Schutz-Konzept** achtet besonders auf Gewalt, die von anderen Menschen oder durch Regeln und Strukturen passiert.

Beispiele für seelische Gewalt:

- **Verbale Entgleisungen (Drohungen, Beschimpfungen, Bloßstellungen)**
- **Lächerlichmachen und sich über jemanden lustig machen**
- **Abwertende Bemerkungen und Demütigung**
- **Mobbing**
- **Langandauerndes Ignorieren**
- **Bewusstes Ignorieren von Bedürfnissen oder Unterlassen von Unterstützung**
- **Bewusstes Über- oder Unterfordern**
- **Willkürliche Einschränkung der Selbstbestimmung ohne Begründung (z. B. „Du kommst jetzt mit, weil ich das sage“)**

Körperliche Gewalt umfasst jede Form von grobem, aggressivem oder ungeduldigem Anfassen, insbesondere bei alltäglichen Verrichtungen, der Körperpflege, oder beim Fortbewegen (körperlicher Eingriff). Ob ein Verhalten Gewalt darstellt, hängt von der Reflexion der eigenen Gefühle ab, wie Wut oder Hilflosigkeit. In Notwehr- oder Nothilfesituationen, wie bei Selbstgefährdung, darf körperliche Kraft verhältnismäßig eingesetzt werden.

Nutzer:innen von Einrichtungen können von Freiheitsbeschränkungen betroffen sein. Freiheitsbeschränkungen dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen erfolgen, diese sind im Heimaufenthaltsgesetz geregelt.

Körperliche Gewalt ist, wenn jemand **grob oder aggressiv angefasst** wird, aber in **Notfällen** darf man sich mit angemessener Kraft **wehren**.

Sexualisierte Gewalt bezeichnet die psychische und physische Ausübung von Gewalt zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse und umfasst Handlungen, die die sexuelle Selbstbestimmung einschränken oder die sexuelle Integrität verletzen. Sie setzt ein Machtgefälle voraus und entsteht durch die Ausnutzung physischer oder psychischer Überlegenheit oder Abhängigkeit. Sexualisierte Gewalt umfasst nicht nur Missbrauch, sondern auch sexuelle Belästigungen und Grenzverletzungen, wie sexistische Bemerkungen und unerwünschte Annäherungen. In Einrichtungen besteht ein besonderes Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnis, was die Gefahr erhöht. Sexuell motiviertes Verhalten von Mitarbeitenden gilt immer als sexuelle Gewalt. Auch sexuelle Übergriffe von Klient:innen erfordern pädagogische Maßnahmen.

Beispiele für seelische Gewalt:

- **Schlagen oder Zufügen von körperlichen Schmerzen**
- **Festhalten, Schieben, Ziehen gegen den Willen der Person**
- **Vernachlässigung, Verweigerung notwendiger Pflege, Einschränkung sozial angemessenen sexuellen Verhaltens**
- **Entzug von Essen oder Trinken, willkürliche Diäten**
- **Racheakte wie ruppige Pflege, extreme Temperaturen beim Baden**
- **Freiheitseinschränkende Maßnahmen wie Angurten, Einschließen, Zwangsmedikation, Zwangsernährung**

Beispiele für sexualisierte Gewalt:

- **Ohne Körperkontakt: Sexualisierte Sprache, anzügliche Blicke, voyeuristisches Verhalten, Nichteinhaltung der Intimsphäre, Verhinderung der Sexualität, Unterbinden von Beziehungen**
- **Mit Körperkontakt: Unangemessene Berührungen, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung, sexuelle Belästigung und Nötigung**

Sexualisierte Gewalt bedeutet, dass jemand seine Macht nutzt, um **einer anderen Person sexuelle Gewalt anzutun**. Dazu gehören auch **sexuelle Belästigungen** und **unerwünschte Annäherungen**.

Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt: Diese Form der Gewalt ist weniger offensichtlich und manifestiert sich in gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen. Beispiele hierfür sind Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, sozialem Status oder Behinderung. Strukturelle Gewalt hindert Individuen daran, ihre Potenziale und Möglichkeiten voll zu entfalten.

Strukturelle Gewalt heißt: Menschen werden durch Regeln oder die Art, wie Dinge organisiert sind, unfair behandelt z.B. **wegen Geschlecht, Haut-Farbe oder Behinderung.**

Beispiele für strukturelle Gewalt:

- **Strenge Vorgaben:** Starr geregelte Hausordnungen, Tagesabläufe und Förderpläne ohne individuelle Anpassung.
- **Ausschluss von Mitbestimmung:** Vorenthalten von Entscheidungsrechten und Informationen; keine Wahlmöglichkeiten bei Tätigkeiten.
- **Kommunikationsbarrieren:** Einschränkung von Kommunikations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten; abwertende Sprache über Klient:innen.
- **Unangemessene Lebensbedingungen:** Ungeeignete Wohn-, Arbeits- und Aufenthaltsräume; Mangelernährung.
- **Zwang und Kontrolle:** Unverhältnismäßige Regeln und deren Durchsetzung durch Strafen; Ruhigstellung statt aktiver Förderung.
- **Diskriminierung:** Leistungen werden Migrant:innen vorenthalten mit Verweis auf Herkunftsländer; Menschen mit Behinderung wird Bedürfnislosigkeit unterstellt und ihre Wünsche ignoriert.
- **Verhinderte Teilhabe:** Erschwerter Zugang zu Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe; gezielte Vorenthaltung von Förderung.

Weitere Informationen zum Thema findest du im Anhang.

2. RAHMEN DES KONZEPTS

2.1. Zielgruppenbestimmung und Setting

Zielgruppe dieses Konzeptes sind die Mitarbeiter:innen und Nutzer:innen der Angebote des AufBauWerks.

Gerade in den Projekten „Jugendcoaching“ und „LernWerk“, aber auch in anderen Angeboten kommt es in der Begleitung/Beratung zu „1:1 Settings“ (beispielsweise Coach und Klient:in). In Einzelsettings ist der Schutz durch entsprechende Maßnahmen von besonderer Bedeutung.

Dieser Plan richtet sich an die Mitarbeiter und Nutzer des AufBauWerk, besonders im Jugend-Coaching und Lern-Werk, und betont den **wichtigen Schutz bei Einzel-Gesprächen.**

3. PRÄVENTIONSMABNAHMEN

3.1. Grenzachtende Kultur/Verhaltenskodex

Null Toleranz gegen Gewalt leben: Wir schaffen eine gemeinsame Kultur der Gleichstellung, in der Gewalt keinen Platz hat. Eine klare Haltung, Verlässlichkeit, Sicherheit, sowie respektvoller Umgang miteinander sind für uns wichtig. Jede:r leistet seinen Beitrag dazu, denn Gewalt hat negative Folgen für alle Beteiligten!

Wir möchten eine Gemeinschaft, in der **alle gleich behandelt** werden und Gewalt keinen Platz hat.

Respekt und Sicherheit sind uns wichtig, und jeder trägt dazu bei.

Vielfalt anerkennen / Kultur der Achtsamkeit: Vielfalt als Chance und Bereicherung ist uns wichtig und auch im Leitbild verankert. Wir als Organisation positionieren uns klar: wir stehen für Toleranz und Offenheit gegenüber dem "Anders Sein" und für ein Recht des Einzelnen gehört zu werden.

Bei uns ist es wichtig, dass alle

unterschiedlich sein dürfen.

Wir achten darauf, dass **alle fair behandelt werden, offen miteinander** umgehen und jeder die Möglichkeit hat, **seine Meinung zu sagen**.

Diskriminierungen benennen und ablehnen:

Es ist uns wichtig, diskriminierende Sprache und Handlungen immer wieder als solche zu benennen und konsequent eine wertschätzende Haltung gegenüber Vielfalt einzunehmen, sowie diese vorzuleben und uns für Gleichberechtigung einzusetzen.

Für uns ist es wichtig zu sagen, wenn Worte oder Handlungen andere Menschen verletzen oder unfair sind.

Wir setzen uns für **Gleich-Berechtigung** ein und **behandeln alle Menschen mit Respekt**.

Kompetenz stärken: Wir arbeiten gemeinsam konsequent an unserer Professionalisierung. Fortbildungen zu Themen wie beispielsweise Qualitätsentwicklung, Teambildung, Wissen über verschiedenen Formen von Gewalt, Toleranz gegenüber individueller Identität und persönlichen Lebensentwürfen, Umgang mit digitalen Medien und der Auseinandersetzung mit Kommunikation und Sprache unterstützen uns dabei.

Wir lernen gemeinsam, um besser in unserem Beruf zu werden. Dafür besuchen wir Fortbildungen zu verschiedenen Themen wie **gute Zusammenarbeit, Gewalt, digitale Medien und richtiges Reden**.

Miteinander reden: Die Kooperation mit allen innerhalb des AufBauWerks handelnden Personen, den Trainees, den Partner:innen und den weiteren Unterstützungssystemen, bei der Planung und Umsetzung evidenzbasierter Maßnahmen zur Gewaltprävention und Gesundheitsförderung ist uns wichtig. Handlungsräume sollen aktiv gestaltet werden. Partizipation aller Beteiligten ermöglicht es eine Organisationskultur ohne Gewalt zu leben.

Wir **reden miteinander**, weil uns die Zusammenarbeit wichtig ist. So können **alle mitgestalten und eine gewaltfreie Umgebung schaffen**.

Insgesamt reduziert eine grenzachtende Kultur die Wahrscheinlichkeit von Gewalt, indem sie eine respektvolle und unterstützende Umgebung schafft, die das Wohlbefinden und die Würde aller Beteiligten in den Mittelpunkt stellt. Diese Kultur fördert eine Atmosphäre des Vertrauens und der Sicherheit, in der Gewalt keinen Platz hat und jede:r Einzelne die Unterstützung erhält, die er oder sie benötigt.

Wenn alle respektvoll miteinander umgehen und sich helfen, gibt es weniger Gewalt. In dieser **Umgebung fühlen sich alle sicher und bekommen die Hilfe, die sie brauchen**.



3.2 Choice - Voice - Exit

Choice - Voice - Exit sind grundlegende Prinzipien, die Vertrauen in pädagogischen, sozialen und therapeutischen Organisationen fördern. Sie sind entscheidend für die Anerkennung und Stärkung persönlicher Rechte und bilden einen Rahmen für transparente Regeln und Leitlinien. Das Konzept sorgt dafür, dass Machtasymmetrien ausgeglichen und persönliche Rechte geschützt und gestärkt werden.

1. Choice (Wahlmöglichkeit): Trainees müssen über ihre persönlichen Rechte informiert werden und die Möglichkeit haben, Situationen zu verändern, in denen sie sich befinden. Sie müssen wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie keinen Einfluss auf ihre Situation nehmen können oder ihnen das Vertrauen fehlt. Wir müssen gewährleisten, dass Trainees über ihre Rechte informiert sind und ihnen Möglichkeiten zur Partizipation geboten werden.

2. Voice (Stimme): Trainees müssen gehört werden, wenn sie Verletzungen ihrer persönlichen Rechte erfahren oder Veränderungen in der Organisation wünschen. Wir müssen sicherstellen, dass Beschwerden ernst genommen und gehört werden. Jeder junge Mensch muss gestärkt werden seine Interessen zu formulieren und das Gefühl vermittelt werden, dass ihm vertraut wird.

3. Exit (Ausstiegsmöglichkeit): Die Trainees müssen die Möglichkeit haben, aus Situationen in pädagogischen und therapeutischen Einrichtungen auszusteigen. Dies kann eine deeskalierende Funktion haben und ermöglicht es den jungen Menschen, ihre persönlichen Grenzen zu markieren. Es ist wichtig, dass auch in vermeintlich geschlossenen Situationen Exit-Optionen bestehen, zum Beispiel durch eine offene Tür oder vereinbarte Zeichen.

Die Integration dieser Prinzipien in das Schutzkonzept gewährleistet eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und des Vertrauens. Sie ermöglichen es den Trainees, ihre Rechte wahrzunehmen und sich sicher und unterstützt zu fühlen.

Trainees müssen über **ihre Rechte Bescheid wissen** und wissen, wie sie ihre Situation ändern können.
Wenn sie Hilfe brauchen, sollen sie wissen, an wen sie sich wenden können.

Trainees sollen ihre **Beschwerden über persönliche Rechte oder Veränderungen in der Organisation mitteilen können**.
Ihre Anliegen müssen ernst genommen werden.

Trainees sollten immer die Chance haben, aus **schwierigen Situationen** in Schulen oder Therapie-Einrichtungen **auszusteigen**.
Das hilft ihnen, ihre Grenzen zu zeigen und sich sicherer zu fühlen.



3.3 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse dient dazu, Gefahrenpotentiale in einer Organisation oder Einrichtung zu erkennen und zu bewerten. Sie identifiziert Gegebenheiten in der täglichen Arbeit oder Struktur, die Gewalt ermöglichen oder begünstigen könnten, und sucht gleichzeitig nach Schutzfaktoren, um das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit zu minimieren.

In den Standorten werden regelmäßig (alle drei Jahre) Risikoanalysen laut Vorgabe (siehe Anhang 1) durchgeführt und zielführende Maßnahmen daraus abgeleitet.

Die Risiko-Analyse hilft dabei, **Gefahren in einem Raum zu finden und zu bewerten**. Alle drei Jahre wird überprüft, welche Risiken bestehen und welche Maßnahmen zum Schutz getroffen werden sollten.

3.4 Personalebene

Auswahl des Personals

Die Auswahl und Einstellung von Personal für die Angebote des AufBauWerks erfolgt nach strengen Kriterien, um einen wirksamen Schutz gegen (sexualisierte) Gewalt zu gewährleisten. Hierzu gehören:

- **Bewerbungsgespräche:** Bewerber:innen werden einem ausführlichen Bewerbungsgespräch unterzogen. Bereits während dieses Gesprächs werden die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und Gewalt sowie die Konsequenzen bei Verstößen thematisiert.
- **Verhaltensregelungen und Schutzkonzept:** Im Bewerbungsgespräch werden die Verhaltensregelungen (Verhaltenskodex) des AufBauWerks sowie das interne und externe Beschwerdemanagement erläutert. Es wird deutlich gemacht, dass Grenzverletzungen gemeldet werden müssen.

- **Informationsmaterial:** Spätestens beim Einführungsgespräch erhalten alle Mitarbeitenden schriftliche Informationen zu Standards und dem Schutzkonzept, um die Offenheit für Problematiken, Grenzverletzungen und Gewaltschutz zu fördern.
- **Sensibilisierung:** Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, Fragen und Wahrnehmungen zu (sexuellem) Missbrauch und Gewalt offen bei Teambesprechungen oder gegenüber ihren Vorgesetzten anzusprechen. Bei auffälligem Verhalten von Kolleg:innen wird die Leitung/Geschäftsführung oder die schutzbeauftragte Person hinzugezogen.

Wir wählen und stellen Mitarbeiter sorgfältig ein, um sicherzustellen, dass **alle Angebote des AufBauWerks gut gegen Gewalt geschützt sind**.

Erweitertes Führungszeugnis

Alle Mitarbeitenden müssen vor der Anstellung die Strafregisterbescheinigung „Pflege und Betreuung“ vorlegen. Diese Pflicht wird alle 5 Jahre wiederholt, um die Sicherheit unserer Trainees kontinuierlich zu gewährleisten. Zwischenzeitliche Eintragungen, die diese Strafregisterbescheinigung betreffen, sind den Vorgesetzten zu melden.

Vor der Einstellung müssen alle **Mitarbeiter eine Straf-Register-Bescheinigung** für Kinder- und Jugendfürsorge **vorlegen** und neue Eintragungen melden.

Selbstverpflichtungserklärung / Selbstauskunft

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen (vor Anstellung) eine Selbstverpflichtungserklärung, in der sie sich u.a. zu einem reflektierten Umgang mit den Klient:innen und zur zeitnahen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichten.

Bevor **Mitarbeiter** bei uns anfangen, unterschreiben alle eine **Erklärung**. Darin versprechen sie, gut mit den Trainees umzugehen und sofort zu sagen, wenn **Grenzen überschritten werden**.

Schweigepflichterklärung und Datenschutz

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen eine Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärung, um den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten.

Alle Mitarbeiter **unterschreiben eine Erklärung**, um die **privaten Daten zu schützen**.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient den Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für einen respektvollen und grenzachtenden Umgang sowie zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt. Er verdeutlicht die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber dem Thema Gewalt und sendet ein klares Signal an potenzielle Täter:innen. Der Verhaltenskodex wird unter Beteiligung der Mitarbeitenden und Klient:innen kontinuierlich weiterentwickelt und umfasst folgende Mindeststandards:

- **Sprache, Wortwahl:** Alle Mitarbeitenden achten auf einen wertschätzenden Umgang und respektieren die Individualität jedes Gegenübers. Grenzverletzende Kommentare oder Gesten gegenüber Klient:innen oder Kolleg:innen sind untersagt.
- **Erzieherische Maßnahmen:** Es werden grundsätzlich keine Drohungen ausgesprochen. Mögliche Sanktionen bei Fehlverhalten werden klar benannt und kommuniziert.
- **Intimsphäre:** Die persönliche Schamgrenze und Intimsphäre der anvertrauten Personen sind zu respektieren. Jegliches Verhalten, das die Intimsphäre verletzt, ist untersagt. Das Betreten der Sanitär- oder Schlafräume ist nur aus Gründen der Aufsichtspflicht oder für Pflegemaßnahmen gestattet. Mitarbeitende übernachten nicht gemeinsam mit anvertrauten Personen in einem Zimmer.
- **Nähe-/Distanzverhältnis:** Alle Mitarbeitenden achten auf eine transparente, sensible und fachlich adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.
- **Dienstgeber:** Der Dienstgeber verpflichtet sich zur Schaffung von Maßnahmen und Verfahren, die seine Verantwortung für eine gewaltfreie Organisation verdeutlichen. Es werden klare Verfahrensanweisungen und Regeln festgeschrieben, die angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit den anvertrauten Personen definieren.
- **Organigramm:** Zur Gewährleistung von Transparenz und klaren Zuständigkeiten wird ein Organigramm der Aufgabengebiete und der einzelnen Mitarbeitenden veröffentlicht.
- **Schutzbeauftragte:** In jeder Einrichtung werden Ansprechpartner:innen für Prävention und/oder Missbrauch benannt. Sie stehen zur Verfügung, um Hinweise und Verdachtsmomente entgegenzunehmen, Gespräche zu führen und Schulungsmaßnahmen zur Prävention zu koordinieren.
- **Praktikant:innen, Absolvent:innen eines "freiwilligen sozialen Jahres" ("FSJler:innen"), Zivildienstler:** Diese übernehmen keine sozialpädagogischen oder fachbetreuenden Aufgaben ohne Anleitung. Sie handeln stets unter Anweisung der hauptamtlichen Fachkräfte, insbesondere in Bezug auf Beratung, Betreuung oder Krisenintervention.
- **Einarbeitung der Mitarbeitenden:** Eine gründliche Einarbeitung durch Fachkolleg:innen oder die Leitung ist durch das Mentor:innenprogramm gewährleistet. Neue Mitarbeitende haben zu jeder Zeit eine klare Ansprechperson für Rücksprache und Unterstützung.
- **Fortbildung:** Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig in relevanten Arbeitsbereichen fortgebildet, um für besondere Schutzbereiche und Rechte sensibilisiert zu sein.
- **Mitarbeiter:innengespräche, Teamsitzungen und Supervisionen:** Regelmäßige Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden werden geführt, um einen offenen Austausch zu gewährleisten. Tabuthemen gibt es nicht, damit auch Grenzüberschreitungen und Gewalt offen angesprochen werden können.
- **Geschenke:** Jegliche Geschenke an Klient:innen müssen im Team bzw. mit dem Vorgesetzten abgesprochen werden und dürfen nur gegeben werden, wenn sie einen pädagogisch sinnvollen und angemessenen Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe haben.

Die Verhaltens-Regeln helfen den Mitarbeiter, **sich respektvoll und sicher zu verhalten und schützt vor Gewalt**. Er wird regelmäßig von den Leitungen und Mitarbeitenden **aktualisiert** und **enthält wichtige Regeln**.

Netter Umgang: Mitarbeitende achten darauf, dass jede Person anders sein darf und machen keine verletzenden Kommentare oder Gesten.

Erzieherische Maßnahmen: Keine Drohungen; klare Kommunikation von Sanktionen bei Fehlverhalten.

Intimsphäre: Persönliche Grenzen und Intimsphäre respektieren; Betreten der Sanitär- oder Schlafräume nur aus wichtigen Gründen erlaubt; keine Übernachtungen gemeinsam im Zimmer.

Nähe und Distanz: Sensibler und fachlich angemessener Umgang mit Nähe und Distanz.

Dienst-Geber: Verantwortlich für eine gewaltfreie Organisation; klare Regeln und Verfahrens-Anweisungen.

Plan: Veröffentlichung zur Übersicht und klaren Zuständigkeiten.

Schutz-Beauftragte: Ansprechpartner für Prävention und Missbrauch; barrierefrei verfügbar.

Praktikant, FSJler, Zivil-Diener: Keine eigenständige sozialpädagogische oder fachbetreuende Aufgaben; immer unter Anleitung.

Einarbeitung: Gründliche Einarbeitung durch Fachkollegen; klare Ansprech-Person für neue Mitarbeitende.

Fortbildung: Regelmäßige Schulungen zu Schutz-Bereichen und Rechten.

Mitarbeiter: Regelmäßiger Austausch und offene Gespräche über alle Themen, auch über Grenz-Überschreitungen und Gewalt.

Geschenke: Geschenke an Klient nur nach Absprache im Team oder mit Vorgesetzten, wenn pädagogisch sinnvoll.



3.5 Bauliche Maßnahmen

Bauliche Maßnahmen zur Gewährleistung von Anonymität, Vertraulichkeit und Sicherheit in Einrichtungen umfassen:

Sicherstellung von Anonymität und Vertraulichkeit

Für vertrauliche Beratungen müssen geeignete Räume bereitgestellt werden, um die Intimosphäre der Gesprächsteilnehmer:innen zu schützen.

Für vertrauliche Beratungen braucht man besondere Räume.

Diese **Räume** sollten Geräusche dämmen und Sicht-Schutz bieten, um die Privatsphäre der Menschen zu **schützen**.

Raumaufteilung

Die Gestaltung der Räumlichkeiten sollte ausreichend Schutz- und Rückzugsräume für Mitarbeitende und Klient:innen bieten. Dazu gehören Büros für Mitarbeitende, die zeitweise nicht für den Publikumsverkehr zugänglich sind, sowie Pausen- und Aufenthaltsräume. Für Klient:innen sollten Wartebereiche und Gemeinschaftsflächen eingeplant werden. Zudem muss eine angemessene Anzahl an Toiletten und Waschgelegenheiten vorhanden sein.

Die Räume sollten Mitarbeiter und Trainees **Schutz** und Rückzugs-Möglichkeiten bieten. Es sind **Büros, Pausen-Räume, Wartebereiche** und **genügend Toiletten** nötig.

3.6 Information über Rechte und Pflichten

Klient:innen müssen umfassend über ihre Rechte und Pflichten informiert werden. Dazu gehören beispielsweise Menschenrechte, insbesondere die UN-Behindertenrechtskonvention. Die Hausordnung sollte in verständlicher Sprache und gegebenenfalls bildgestützt ausgehängt werden. Klient:innen müssen wissen, wie und an wen sie sich bei Verdacht auf Gewalt wenden können, und über interne sowie externe Beschwerdeverfahren informiert sein.

Trainees müssen wissen, **welche Rechte und Pflichten sie haben**, zum Beispiel die Menschen-Rechte.

Die **Haus-Ordnung sollte einfach erklärt und gut sichtbar sein**, und Trainees sollten wissen, an wen sie sich bei Problemen oder Beschwerden wenden können.

3.7 Beratung und Begleitung

Professionelle Beratung sollte dokumentiert werden und umfasst das Erkennen und Ansprechen von Spannungen und Konflikten. Niedrigschwellige und kultursensible Beratung ist wichtig, um präventiv gegen Gewalt zu wirken. Hierzu gehört auch die Vermittlung an Fachpersonal bei Bedarf.

Beratung sollte immer aufgeschrieben werden und helfen, Konflikte zu erkennen und zu lösen.
Es ist wichtig, dass die **Beratung leicht zugänglich** und einfühlsam ist und Fachleute bei Bedarf hinzugezogen werden.

3.8 Kooperation mit Fachberatungsstellen

Die Zusammenarbeit mit Fachberatungsstellen ist essenziell, um besonders schutzbedürftigen Gruppen individuelle und bedarfsorientierte Unterstützung zu bieten.

Eine Auswahl an Beratungsstellen findest du am Ende des Dokuments.

Es ist wichtig, **Fach-Beratungs-Stellen einzubeziehen**, um Menschen in besonderen Situationen gut zu helfen.

3.9 Partizipation

Zur Verbesserung der Qualität von Beratung und Betreuung sollten Klient:innen aktiv in die Gestaltung der Angebote einbezogen werden. Partizipationsmöglichkeiten müssen an die Zielgruppe und die Rahmenbedingungen angepasst sein. Regelmäßige Gruppengespräche und institutionalisierte Gremien wie Hauskonferenzen, Traineesprecher:innen sind wichtig, um Bedürfnisse und Verbesserungsvorschläge der Betroffenen zu erfassen.

Trainees sollten bei der **Gestaltung der Beratung** und Betreuung **mitbestimmen** können.
Dafür sind regelmäßige Gespräche und Gruppen wichtig, um ihre Bedürfnisse und Verbesserungsvorschläge zu sammeln.

4. BESCHWERDEVERFAHREN

Ein effektives Beschwerdeverfahren setzt die Kenntnis der eigenen Rechte sowie der zuständigen Ansprechpersonen und Abläufe voraus. Diese Informationen werden transparent bei Erstkontakt oder Trainingsbeginn sowie in regelmäßigen Gesprächen bereitgestellt.

Für ein gutes Beschwerde-Verfahren muss man wissen, **welche Rechte man hat** und an wen man sich wenden kann.
Diese Infos bekommt man gleich am Anfang oder in regelmäßigen Gesprächen.

Ziele des Beschwerdeverfahrens:

- Es soll als integraler Bestandteil der Gewaltprävention fungieren, indem es nicht nur Gewalterfahrungen, sondern alle Themen offen anspricht.
- Das Verfahren muss niederschwellig und vertrauensvoll gestaltet sein und die Möglichkeit zur anonymen Beschwerde bieten.

Ziel:

Das Programm soll helfen, **Gewalt vorzubeugen**, indem es offen über alle Themen spricht. Es muss **einfach zu nutzen**, vertrauenswürdig und anonym sein.

Interne Beschwerdestelle/Konfliktmanagement:

- Jedes Angebot hat Schutzbeauftragte Personen, die entsprechend geschult werden.
- Es müssen klare Zeiten und Orte für die Kontaktaufnahme festgelegt und sichtbar gemacht werden.
- Beschwerden, auch anonym, müssen ernst genommen werden. Bei Konflikten sind die Zuständigkeiten klar geregelt, und bei Bedarf können externe Fachkräfte zur Deeskalation hinzugezogen werden.
- Bei Beschwerden zu (sexualisierter) Gewalt wird die interne Beschwerdestelle unverzüglich die zuständige Kontaktperson oder Beauftragte informieren und den weiteren Ablauf gemäß internen Plänen durchführen.

Jedes Angebot hat geschulte **Ansprech-Partner**, die klare Zeiten und Orte für Kontakte haben.
Beschwerden werden ernst genommen, und bei Konflikten können Fachleute hinzugezogen werden.

Allgemeine Beschwerdemöglichkeiten im AufBauWerk

- **Persönliches Gespräch**
Eine Beschwerde oder Meldung eines Vorfalles ist natürlich auch über die Mitarbeitenden oder Schutzbeauftragten des AufBauWerks möglich.
- **Postkasten zum Einwerfen**
In allen Standorten gibt es Beschwerdebriefkasten.
- **Umfrage Familien-/Helfersystem und Mitarbeiter:innenbefragung**
Die Umfragen bieten anonyme Beschwerdemöglichkeiten (offene Frage/n).
- **Beschwerdeformular Homepage**
Auf der Homepage ist ein leicht bedienbares Beschwerdeformular eingerichtet, das eine (anonyme) Beschwerde ermöglicht.
<https://www.aufbauwerk.com/beschwerde>

Externe Beschwerdestelle:

- Externe Beschwerdemöglichkeiten sind besonders wichtig bei Fehlverhalten durch Mitarbeitende. Informationen zu externen Anlaufstellen werden zur Verfügung gestellt.
- Die Kontaktdaten müssen sichtbar und stets verfügbar sein, und die Unabhängigkeit der externen Beschwerdestelle muss hervorgehoben werden.

Eine Auswahl an wichtigen Beratungsstellen und Kontakten findest du im Anschluss am Ende des Dokumentes.

Beschwerde-Formular auf der Homepage

Auf der Homepage gibt es ein einfaches Formular für Beschwerden. Du kannst auch anonym eine Beschwerde schreiben.

Persönliches Gespräch

Du kannst mit den Mitarbeitenden oder den Schutz-Beauftragten über deine Beschwerde sprechen.

Umfrage für Familien und Mitarbeitende

In den Umfragen kannst du anonym Beschwerden äußern.

Beschwerde-Briefkasten

An allen Orten gibt es einen Briefkasten, in den du Beschwerden werfen kannst.

Externe Beschwerde-Stellen sind wichtig, wenn Mitarbeitende sich falsch verhalten.

Informationen zu Not-Ruf-Nummern oder **Hotlines** müssen bei der Ankunft und immer wieder bekannt gegeben werden.

Die Kontakte müssen gut sichtbar und leicht erreichbar sein.

5. INTERVENTIONSMASSNAHMEN

5.1 Förderung einer institutionellen Fehlerkultur

Wo immer Menschen zusammenkommen und kooperieren, kristallisiert sich ein bestimmter Umgang mit Fehlern heraus.

Folglich etabliert sich in jedem sozialen System (Familie, Unternehmen etc.) eine bestimmte Fehlerkultur, eine bestimmte Art und Weise, Fehler zu betrachten, zu bewerten und mit Fehlern umzugehen.

Wenn Menschen zusammenkommen und zusammenarbeiten, entsteht eine **bestimmte Art, mit Fehlern umzugehen**. In jeder Gruppe (wie Familie oder Firma) gibt es eine eigene Fehlerkultur. Das bedeutet, dass Fehler unterschiedlich gesehen und behandelt werden.

1. Es ist normal, dass wir Fehler machen! Jede:r macht Fehler.
2. Wir müssen aus (unseren) Fehlern lernen!
3. Wir müssen aus Fehlern unserer Kolleg:innen und anderer lernen!

Eine detaillierte Beschreibung der Fehlerkultur und des Fehlermanagements im AufBauWerk ist in der Prozesslandkarte hinterlegt.

5.2 Umgang mit Fehlverhalten und Verdachtsfällen

Der Umgang mit Verdachtsfällen, insbesondere in sensiblen Bereichen wie die Angebote des AufBauWerk es sind, erfordert ein strukturiertes und umsichtiges Vorgehen.

Besteht eine eindeutige Situation eines übergreifenden Fehlverhaltens eines Mitarbeitenden oder eines:r Klient:in, ist das Vorgehen meist einfacher, als wenn sich um Verdachtsfälle handelt.

Hier sind einige allgemeine Schritte, die beachtet werden sollten:

- **Ruhe bewahren:** Übereiltes Handeln kann mehr Schaden anrichten. Es ist wichtig, besonnen und überlegt vorzugehen.
- **Dokumentation:** Alle Beobachtungen und Hinweise müssen sorgfältig und transparent dokumentiert werden.
- **Fachliche Rücksprache:** Es ist ratsam, sich mit einer erfahrenen Fachkraft oder Beratungsstelle abzustimmen.

- **Schutz des Opfers:** Dem Opfer sollte geglaubt und Unterstützung angeboten werden. Es ist wichtig, das Erlebte weder zu verharmlosen noch unnötig zu dramatisieren.
- **Rechtliche Schritte:** Gegebenenfalls müssen rechtliche Schritte eingeleitet werden, um den Schutz des Opfers zu gewährleisten
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Etwaige (Presse-)anfragen werden nur in Absprache mit der zuständigen Standortleitung, der Sst. Öffentlichkeitsarbeit und der Geschäftsführung beantwortet.

Schutz- und Präventionsbeauftragte

Jede Einrichtung benennt eine:n Schutz- und Präventionsbeauftragte:n. Diese Person wird geschult und gilt als Hauptverantwortliche und Ansprechperson für diesen Themenbereich.

Jede Einrichtung bestimmt eine Person als **Schutz- und Präventions-Beauftragte**. Diese Person wird ausgebildet und ist **verantwortlich für den Schutz und die Vorbeugung**. Sie ist auch die Hauptansprechperson.

6. MONITORING UND EVALUIERUNG

Um die Effektivität des Konzepts zu gewährleisten, sind kontinuierliches Monitoring und regelmäßige Evaluierung unerlässlich. Diese Maßnahmen helfen dabei, die Qualität der Gewaltschutzmaßnahmen zu überprüfen, Schwachstellen zu identifizieren und fortlaufende Verbesserungen vorzunehmen.

Monitoringmaßnahmen:

- Feedback und Beschwerde-Systeme für Klient:innen und Mitarbeitende
- Schulung und Sensibilisierung des Personals
- Überwachung der Beschwerdeverfahren
- Jährliche Evaluierung der Schutzmaßnahmen
- Alle drei Jahre wird eine Risikoanalyse laut Vorgabe (siehe Anhang 1) in den Angeboten des AufBauWerk durchgeführt
- Analyse von Vorfällen und Mustererkennung
- Klient:innenbefragungen
- Vergleich mit Best Practices und externen Standards

Um sicherzustellen, dass das Konzept gut funktioniert, muss es **ständig beobachtet und überprüft werden**. So kann man sehen, ob der Schutz vor Gewalt gut ist, Schwächen finden und es besser machen.



Beratungsstellen und wichtige Kontakte

Notrufnummern (rund um die Uhr)

- **Polizei**
Telefonnummer: 133
SMS- und FAX-Notruf: +43 800 133 133 (auch Notruf für Gehörlose)
E-Mail-Notruf: gehoerlosennotrufpolizei.gv.at
Barrierefreie Notruf-App: DEC112 (folgende Dienste können dadurch erreicht werden: Feuerwehr, Rettung, Polizei, Bergrettung, Euro-Notruf, Stiller Notruf der Polizei)
- **FRAUENhelpine gegen Gewalt**
Telefonnummer: +43 800 222 555
E-Mail: frauenhelpineaoef.at
www.oegsbarrierefrei.at/frauenhelpine
- *Formulare für ein Notruf-Fax, sowie die Anleitung für eine Notruf-SMS oder eine Notruf-Mail lassen sich unter: www.schreigegengewalt.at herunterladen*
- **Kindernotruf**
Telefonnummer: +43 800 567 567
Opferotruf - Weisser Ring: +43 800 112 112
- **Rat auf Draht**
Telefonnummer: 147
- *Telefon- und Online-Hotline, die bei persönlichen Problemen und Krisen kostenlos Beratung und Unterstützung anbietet*
- **Telefonseelsorge**
Telefonnummer: 142
- *kostenlose Beratung und emotionale Unterstützung für Menschen in Krisensituationen*

Weitere Angebote:

- **ARANEA - Zentrum für Mädchen**
Erzherzog-Eugen-Straße 25, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 677 630 044 54
info@aranea.or.at
www.aranea.or.at
Mädchenberatung, Mädchentreff, Mädchenworkshops
- **Mannsbilder Innsbruck**
Anichstraße 11/1, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 576 644
beratung@mannsbilder.at
www.mannsbilder.at
Jungsberatung, Männerworkshops
- **DOWAS Chill Out**
Heiliggeiststraße 8a, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 572 121 22
chillout@dowas.at
www.dowas.at
Sozialberatungsstelle, Übergangswohnbereich
- **Gewalt ist nie ok! - Website**
www.gewalt-ist-nie-ok.at
Informationen zum Thema Häusliche Gewalt in den Sprachen Deutsch, Englisch und Türkisch
- **Kinder- und Jugendanwaltschaft Tirol**
Meraner Straße 5, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 508 3792
kija@tirol.gv.at
www.kija.at
Beratung, Hilfe und Intervention, Ombudsstelle
- **KIZ - Kriseninterventionszentrum**
Pradlerstraße 75, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 580 059
info@kiz-tirol.at
www.kiz-tirol.at
Beratung in Krisensituationen, Notschlafstelle, kurzfristige Wohnmöglichkeit
- **Tiroler Kinder- und Jugend GmbH fleX**
Einrichtungen in Schwaz und Kufstein
Tel.: +43 664 203 2090 (Bereichsleitung)
www.kinder-jugend.tirol/flex
betreute Wohnplätze und Beratungsangebote in akuten Krisensituationen, langfristige Begleitkonzepte im Rahmen des betreuten Wohnens und intensives betreutes Wohnen
- **Kinderschutz**
Standorte: Innsbruck, Imst, Lienz, Wörgl und Reutte
Tel.: +43 512 583 737 (Bereichsleitung)
info@kinderschutz-tirol.at
www.kinder-jugend.tirol/kinderschutz
Beratung bei Gewalt, therapeutische Kindergruppen, Psychotherapie, Prozessbegleitung, Abklärung bei Verdachtsmomenten
- **Autonomes Frauen- und Lesbienzentrum Innsbruck**
Liebeneggstraße 15, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 580 839
info@frauenlesbenzentrum.at
www.frauenlesbenzentrum.at
Austausch, Vernetzung, Sensibilisierung, Bildungs- und Kulturangebote, Selbstverteidigungskurse

Weitere Angebote:

- **Basis Frauenservice und Familienberatung Außerfern**
Planseestraße 6, 6600 Reutte
Tel.: +43 567 272 604
office@basis-beratung.net
www.basis-beratung.net
- Hilfestellung und Beratung bei psychischen, körperlichen und sexualisierten Gewaltsituationen
- **Lilawohnt**
Adamgasse 4/3, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 562 477
beratung@lilawohnt.at
www.lilawohnt.at
- psychosoziale und sozialarbeiterische Beratung, betreute Wohnmöglichkeiten
- **Evita Frauen- und Mädchenberatungsstelle**
Oberer Stadtplatz 6, 6330 Kufstein
Tel.: +43 537 263 616
office@evita-frauenberatung.at
www.evita-frauenberatung.at
- psychosoziale und rechtliche Beratung von Frauen und Mädchen, Übergangswohnen, Gewaltprävention, Workshops, Prozessbegleitung, Mädchenberatung
- **Frauenhaus Tirol**
Adamgasse 16, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 342 112
office@frauenhaus-tirol.at
www.frauenhaus-tirol.at
- Beratung (24h), Wohnhaus/Frauenhaus, betreutes Wohnen und Nachbetreuung
- **Frauen* im Brennpunkt**
Standorte: Innsbruck, Imst, Landeck, Kitzbühel, Reutte, Schwaz, Wörgl
Tel.: +43 512 587 608
info@fib.at
www.fib.at / www.online-frauenberatung.com
- frauenspezifische Beratung in privaten Belangen und bei beruflichen Entscheidungen, Rechtsberatung, Online-Frauenberatung
- **Frauenzentrum Osttirol**
Schweizergasse 26, 9900 Lienz
Tel.: +43 485 267 193
info@frauenzentrum-osttirol.at
www.frauenzentrum-osttirol.at
- psychosoziale und rechtliche Beratung, Übergangswohnung, Gewaltprävention, Prozessbegleitung, Mädchenberatung
- **Gewaltschutzzentrum Tirol**
Maria-Theresien-Straße 42a, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 571 313
office@gewaltschutzzentrum-tirol.at
www.gewaltschutzzentrum-tirol.at
- Beratung und Unterstützung (Möglichkeit: Dolmetscher:in); Behördengänge, Anbringen von Anträgen bei Gericht, aktive Kontaktaufnahme mit dem Opfer nach einer Wegweisung, Begleitung zu polizeilichen Einvernahmen und Gerichtsverhandlungen, Prozessbegleitung

Einrichtungen für Frauen mit Migrationshintergrund

- **Frauen aus allen Ländern**
Tschamlerstraße 4, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 564 7781
info@frauenausallenlaendern.org
www.frauenausallenlaendern.org
- Fachstelle Zwangsheirat in Tirol (Beratung und Sensibilisierung zum Thema generationsbedingte Konflikte, verwandtschaftsbasierte Gewalt und Zwangsheirat)

Einrichtungen für Menschen mit Behinderung

- **Integration Tirol**
Hallerstraße 109, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 699 199 955 56
beratung@integration.tirol.at
www.integration-tirol.at
- Beratung und Unterstützung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung (Schwerpunkt: Diskriminierung aufgrund von Behinderung)
- **Verein Ninlil**
Hauffgasse 3-5, 1110 Wien
Tel.: +43 714 39 39
office@ninlil.at
www.ninlil.at
- Beratung für Frauen mit Behinderung
- **Wibs**
Anton-Eder-Straße 15, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 578 989
wibs@selbstbestimmt-leben.at
www.wibs-tirol.at
- Beratungsstelle mit Lernschwierigkeiten

- **Gleichbehandlungsanwaltschaft**
Leipziger Straße 2, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 343 032
ibk.gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at
- Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt in dem Wirkungsbereich Tirol, Salzburg und Vorarlberg
- **Servicestelle für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**
Meinhardstraße 16, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 508 3292
servicestelle.gleichbehandlung@ltirol.gv.at
www.tirol.gv.at/gesellschaft-soziales/gleichbehandlung-antidiskriminierung
- Beratung zu den Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, Bearbeitung von Beschwerden/Anzeigen bei Ungleichbehandlung durch das Land Tirol und die Gemeinden, Unterstützung von Landesbediensteten bei Verdacht auf Diskriminierung
- **Landeskriminalamt Tirol**
Innrain 34, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 591 337 0333
lpd-t-lka-kriminalpraevention@polizei.gv.at
www.epolizei.gv.at/tirol
- **Selbstverteidigungskurse der Polizei Tirol**
Tel.: +43 650 999 0004
selbstverteidigungsfuerfrauen@a1.net
www.psv-tirol.at
- **Ambulanz zur Erstuntersuchung, Universitätsklinik für Gynäkologie und Geburtshilfe, Ambulanzbereich der Univ.-Klinik für Frauenheilkunde**
Haus 3 - Frauenkopfklinik (2.Stock)
lki.fr.ambulanz@tirol-kliniken.at
- **Medizinzentrum Anichstraße (MZA)**
Anichstraße 35, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 505 042 7057
- Weibliche Missbrauchsoffer können sich zur Erstuntersuchung melden
- **Recht auf Schutz und Hilfe für Opfer von Gewalt**
Bacherplatz 10, 1050 Wien
Tel.: +43 1 554 0820
informationsstelle@aoef.at
www.aoef.at
- Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser (in 21 Sprachen erhältlich)
- **Gegen Gewalt - Informationen und Adressen für Frauen mit Lernschwierigkeiten**
Hauffgasse 3-5, 1110 Wien
Tel.: +43 1 714 39 39
office@ninlil.at
www.ninlil.at

Websites und Links

- **Definition von Gewalt:**
2. Formen von Gewalt - Schulpsychologie - Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung
<https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/definition-gewalt.html>
- **Kraft Rucksack für Frauen mit Gewalt-Erfahrung**
[Kraft-Rucksack \(www.ninlil.at\)](http://www.ninlil.at)
- **Gewalt gegen Frauen und Kinder**
[Gewalt gegen Frauen und Kinder \(aoef.at\)](http://www.aoef.at)
- **Schrei gegen Gewalt! Informationen für gehörlose Frauen zum Schutz vor Gewalt**
[SchreigegenGewalt.indd \(aoef.at\)](http://www.aoef.at)
- **Was ist Gewalt? (Infoheft Leichte Sprache)**
[Was ist Gewalt?](http://www.aoef.at)

ANHANG 1

Prozessablauf Risiko- und Gefährdungsanalyse AufBauWerk Job Training

Welchen Zweck hat die (räumlich-situative) Risiko- und Gefährdungsanalyse?

In der Risikoanalyse versuchen wir sämtliche Risiken für die und gemeinsam mit den Trainees zu identifizieren, die durch das Angebot, die räumliche Situation oder das Setting bestehen, mit dem Ziel, im Schutzkonzept Maßnahmen festzulegen, die das Risiko für die Trainees weitestgehend zu minimieren.

Umsetzung im AufBauWerk:

- Die Analyse wird in allen Standorten des AufBauWerk unter Beteiligung der Trainees durchgeführt.
- Mitarbeitende begleiten den Prozess.
- Wichtig: Teilnahme muss freiwillig sein.
- Geschlechterverteilung sollte einigermaßen ausgewogen sein.
- Bei Wohn- und Freizeitangebot im Standort sollte es eine Gruppe mit Nutzer:innen dieses Angebotes geben.
- Gemeinsame Begehung der Räumlichkeiten vorab oder direkt mit dem Grundriss Begehung des Raumes und Bewertung vor Ort. Trainees können, wenn gewünscht, auch Fotos (mit Handy oder Tablet) machen.
- Nach der Bewertung Diskussion in der Gruppe. Bitte berücksichtigen, dass sich möglicherweise nicht alle Trainees in der Gruppe äußern wollen. Möglichkeit schaffen auch im Einzelsetting Dinge zu besprechen.
- Protokollierung der Ergebnisse
- Ergebnisse werden mit Standortleitung besprochen
- Maßnahmen (bei Bedarf) gesetzt

Der Zweck der Risiko- und Gefährdungs-Analyse ist es, alle möglichen **Gefahren zu finden, die die Trainees betreffen könnten**. Wir schauen uns genau an, ob das Angebot, der Raum oder die Umgebung gefährlich sein könnten. **Das Ziel ist es, Lösungen zu finden, damit die Trainees sicher sind.**

Die Untersuchung wird in allen Orten des AufBauWerk gemacht. Trainees machen mit. Mitarbeitende helfen dabei.

Wichtig:

- Man darf nur **mitmachen, wenn man es möchte**. Es sollten ungefähr gleich viele Männer und Frauen mitmachen.
- In jedem Ort, wo Trainees wohnen oder ihre Freizeit verbringen, soll es eine Gruppe von Teilnehmenden geben.
- Vor der Untersuchung **schaut man sich gemeinsam die Räume an**. Man kann das vor Ort machen oder auf einem Plan. **Trainees dürfen Fotos machen**, wenn sie wollen.
- Nach der Untersuchung wird in der Gruppe geredet. **Es kann sein, dass nicht alle Trainees sprechen wollen**. Deshalb soll es auch die Möglichkeit geben, alleine mit jemandem zu reden.
- Die **Ergebnisse werden aufgeschrieben und mit der Leitung besprochen**. Wenn nötig, werden Maßnahmen beschlossen.

Methodik:

Nadelmethode (Ampelmethode): (un)sichere Räume

Plakate mit Grundriss der Einrichtung werden aufgehängt/aufgelegt, Trainees markieren mit Stickern die Orte.

Grüne Sticker markieren Lieblingsräume: Wo halten sich die Nutzer:innen gerne auf? Wo fühlen sie sich sicher?

Gelbe Sticker markieren Vermeidungsräume: Wo halten sich die Nutzer:innen nicht gerne auf? Wohin nehmen sie lieber jemanden mit?

Rote Sticker markieren Angsträume: Welche Orte mögen die Nutzer:innen überhaupt nicht? Welche suchen sie am liebsten erst gar nicht auf?

Generelle Fragen für Diskussion in der Gruppe oder im Einzelgespräch (bei Bedarf, wenn Gruppensetting für Trainee nicht möglich):

- Was macht Räume sicher?
- Was macht Räume unsicher?
- Wie könnte die (räumliche) Situation verbessert werden?

Weitere Aspekte, die bei der Diskussion berücksichtigt werden können:

Welche Räume würden es einem:r Täter:in leicht machen?

Gib es „dunkle Ecken“, wo sich niemand aufhält?

Bieten Privaträume besondere Risiken?

In welchen Bereich bestehen Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse?

Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken?

Plakate mit dem **Plan des Gebäudes werden aufgehängt** oder hingelegt. Die **Trainees kleben Sticker auf die Orte**, die sie markieren möchten.

Grüne Aufkleber zeigen **Lieblingsräume**: Wo sind die Menschen gerne? Wo fühlen sie sich sicher?

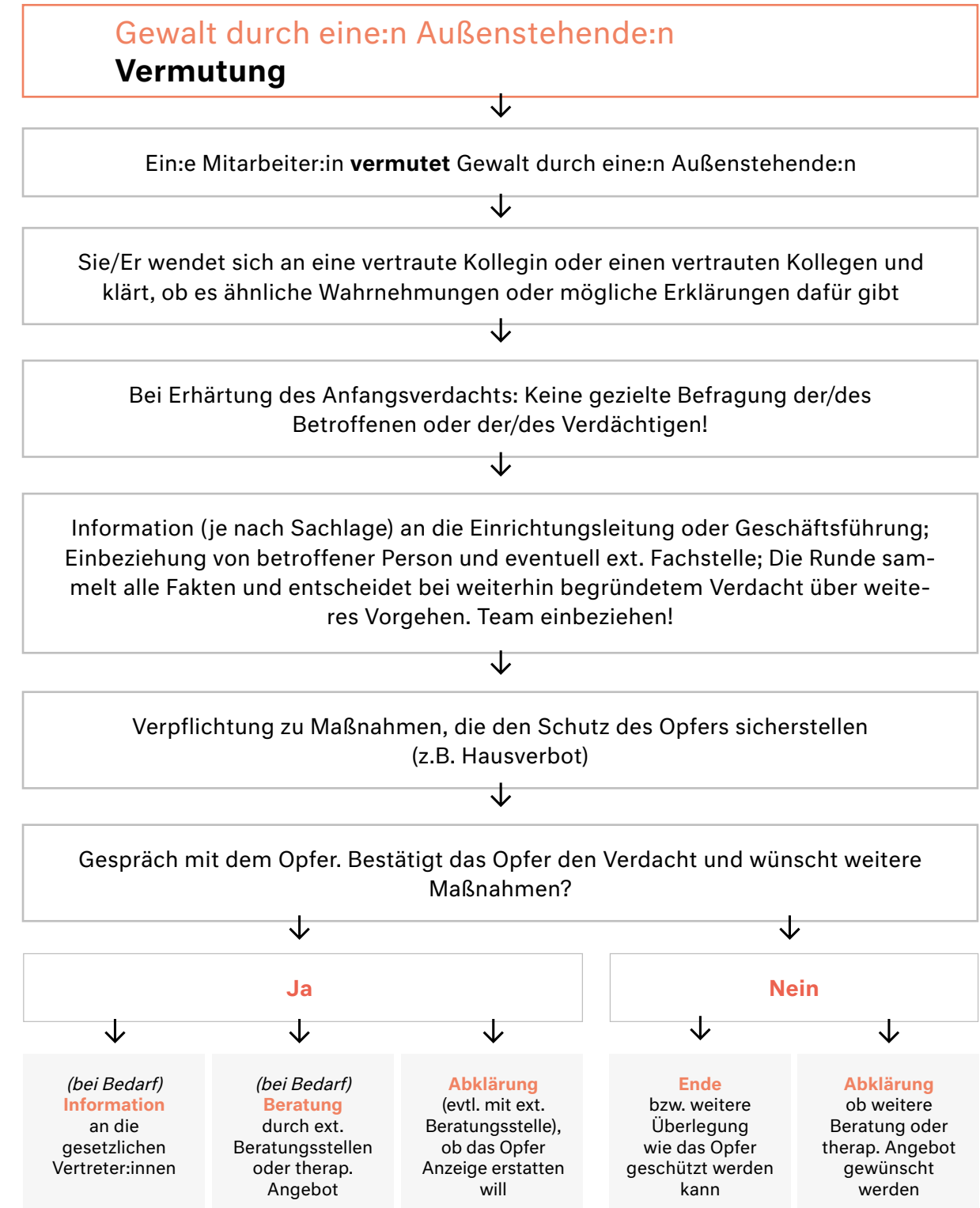
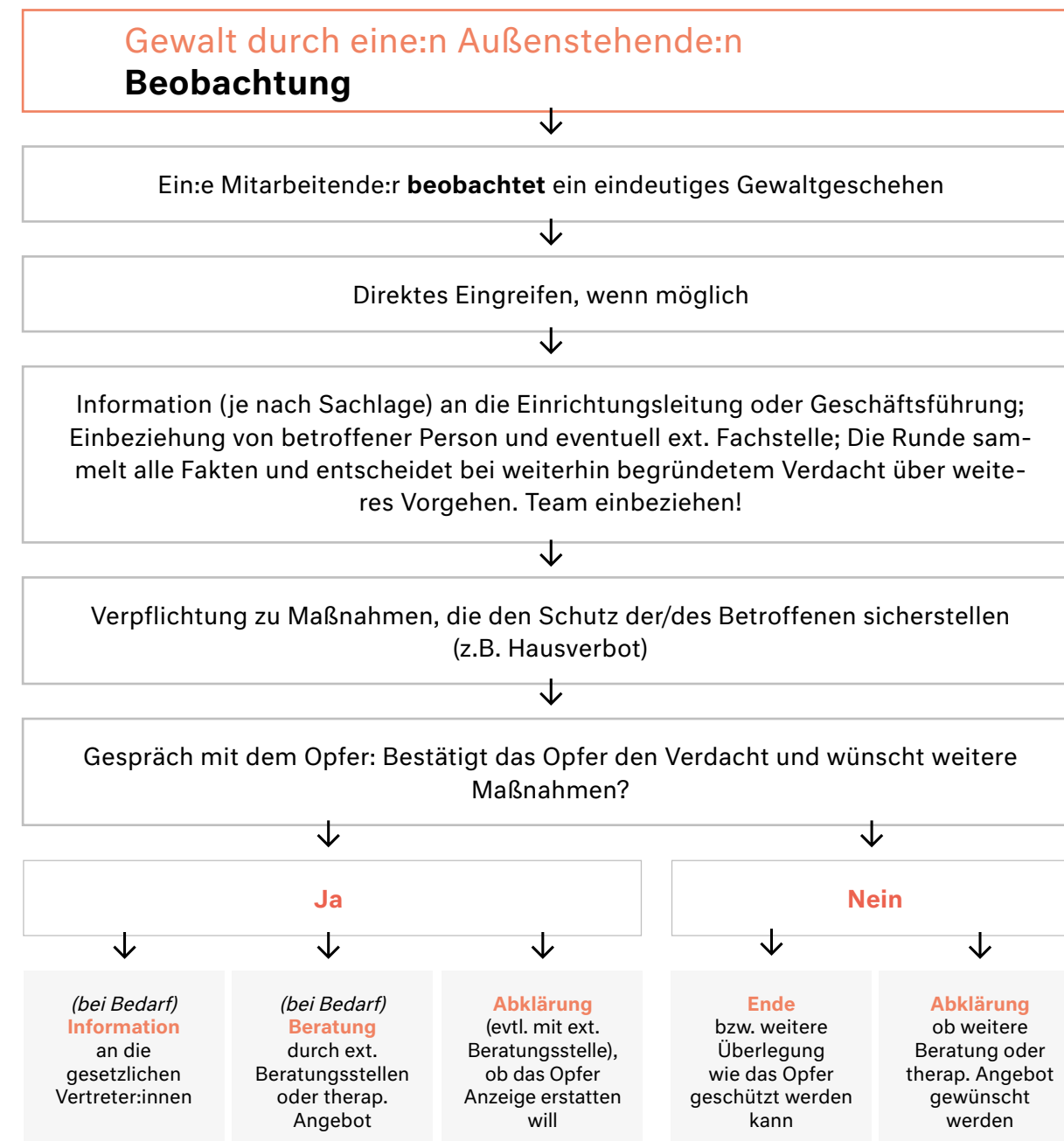
Gelbe Aufkleber zeigen **Orte, die man meidet**: Wo sind die Menschen nicht gerne? Wo gehen sie nur mit anderen hin?

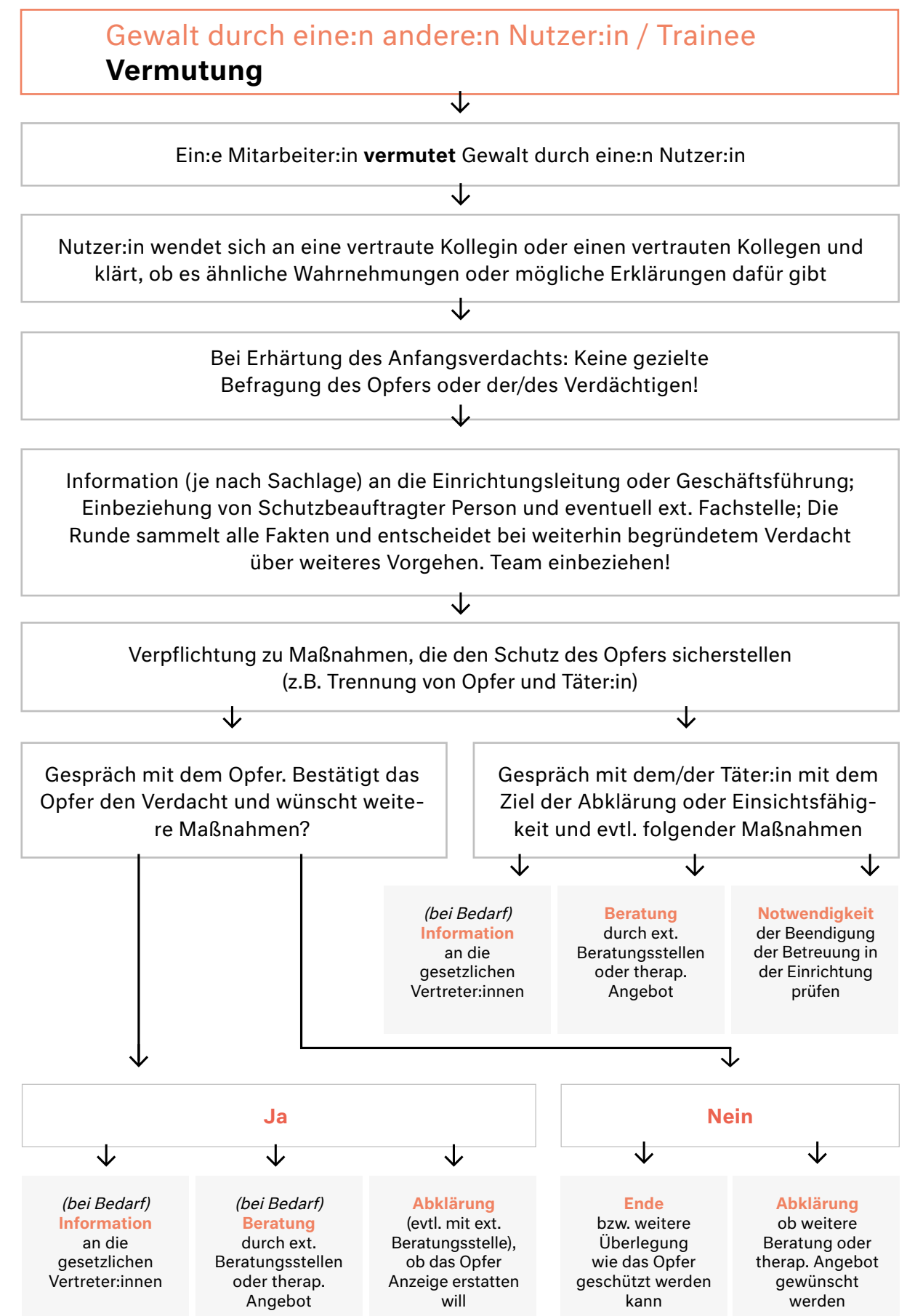
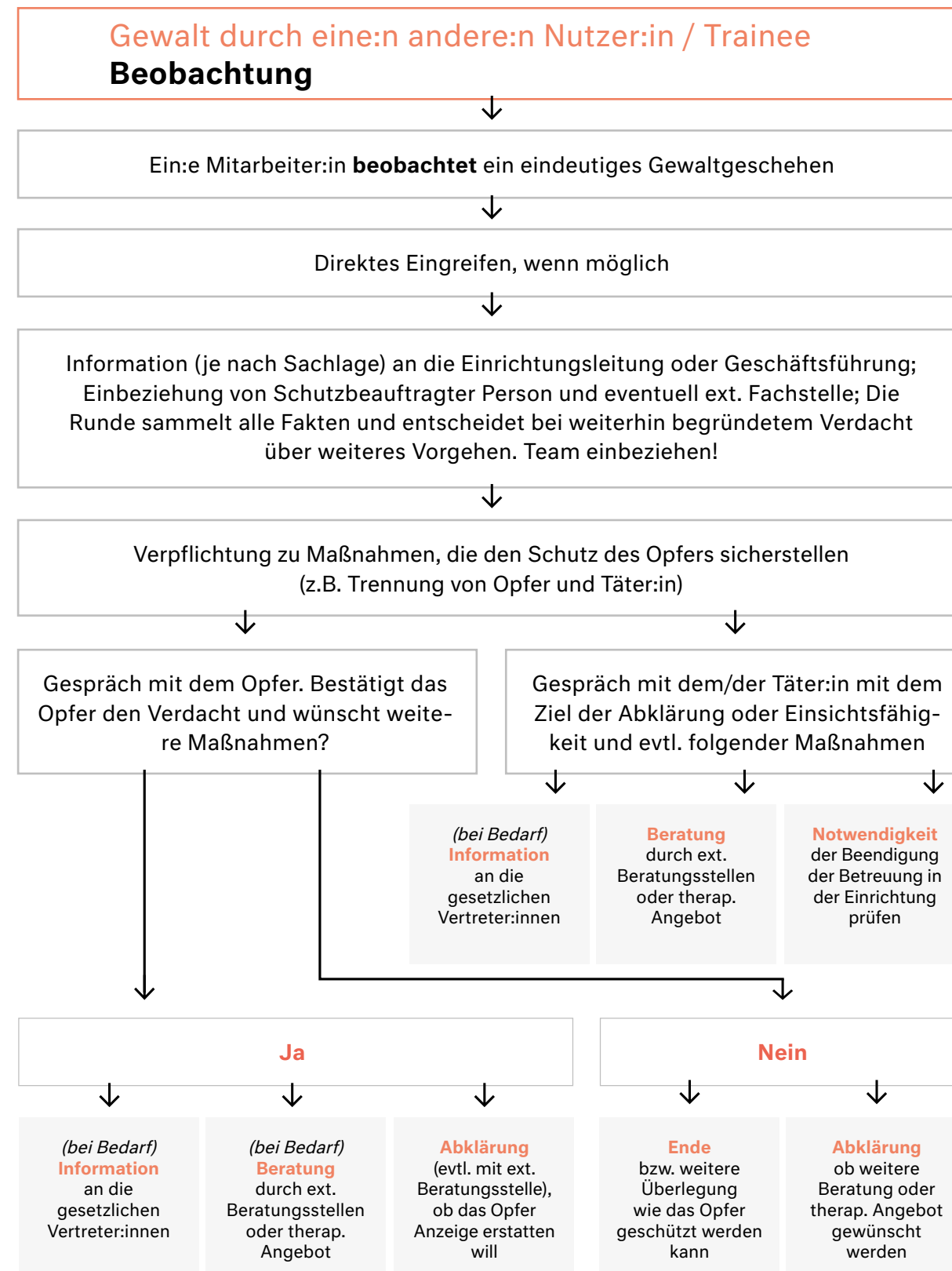
Rote Aufkleber zeigen **Angst-Orte**: Welche Orte mögen die Menschen gar nicht? Wo gehen sie am liebsten gar nicht hin?

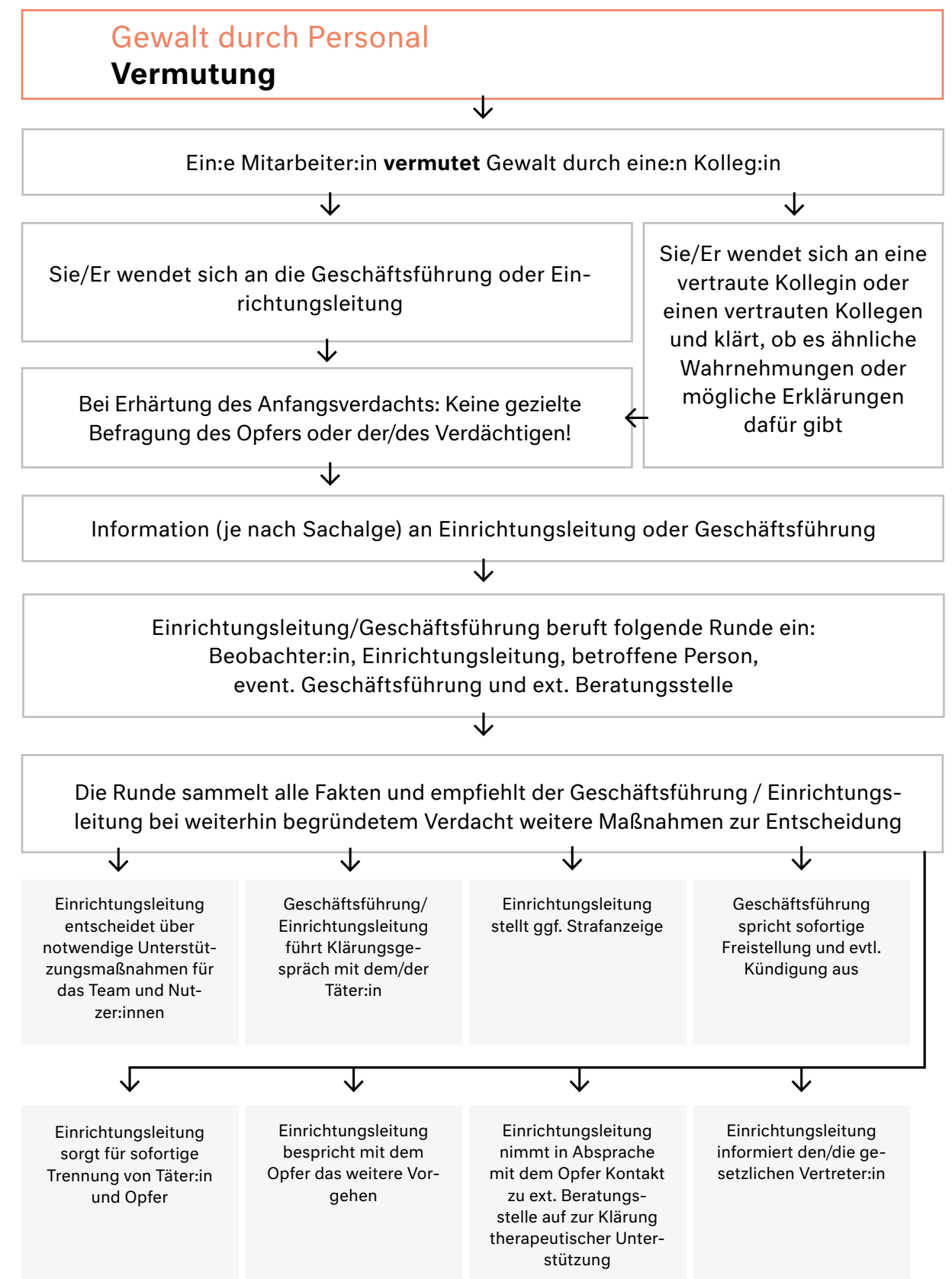
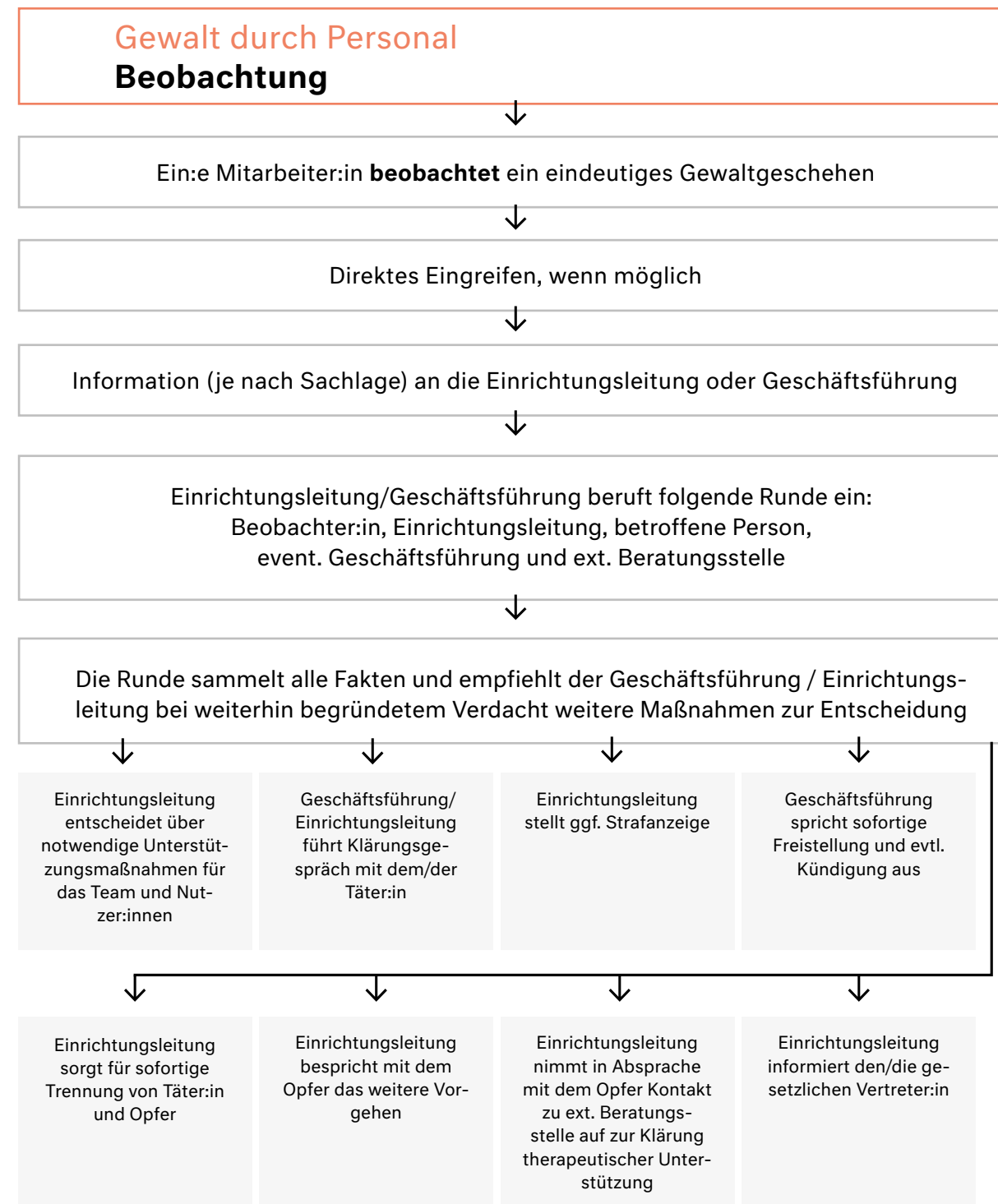
Generelle Fragen für eine Diskussion in der Gruppe oder im Einzel-Gespräch (wenn nötig, falls die Gruppe für den Trainee nicht passt):

- **Was macht einen Raum sicher?**
- **Was macht einen Raum unsicher?**
- **Wie könnte man die Situation im Raum besser machen?**

Interventionsplan







Rehabilitationsverfahren im Falle falscher Verdächtigung

Konnte eine Beschuldigung klar als unbegründet identifiziert werden, ist es wichtig, dies transparent in der Institution zu kommunizieren. Dem Mitarbeitenden oder dem/der Klient:in ist Unterstützung durch das AufBauWerk anzubieten. Im Rahmen eines Teams ist aktiv auf die problematische Situation einzugehen, es soll auch Raum dafür gegeben werden Gefühle wie Ängste, Wut und Sorgen thematisieren zu können. Auch Klient:innen sollten die Möglichkeit haben sich in einer offenen Gesprächsrunde äußern zu können.

Bei bewusst vorgenommenen Falschbeschuldigungen ist es notwendig, dass der Beschuldigende in die Verantwortung genommen wird. Das bedeutet für den Kontext der Institution, dies auf der Beziehungsebene aufzuarbeiten, da solche Situationen für angeschuldigte Personen über Jahre in belastender Erinnerung bleiben können.

Dieses Schutzkonzept basiert in wesentlichen Teilen auf

Fegert, J. M., Kölch, M., König, E., Harsch, D., Witte, S., & Hoffmann, U. (Hrsg.). (2019). Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen: Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

für Mitarbeitende des AufBauWerk

Die Klient:innen-Arbeit des AufBauWerk ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde der Klient:innen, gehen verantwortungsvoll mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

1. Ich verpflichte mich im Rahmen meiner Möglichkeiten, Vernachlässigung und alle Formen der Gewalt in den Projekten des AufBauWerk zu verhindern.
2. Ich verpflichte mich, die Klient:innen vor (sexueller) Gewalt zu schützen.
3. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für die Klient:innen zu schaffen und/oder zu wahren, in dem ihnen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert und anerkannt werden.
4. Ich achte darauf, dass gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten vorgegangen wird.
5. Ich achte darauf, selbst nicht abwertend zu sein, und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, psychischer oder körperlicher Gewalt.
6. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber den Klient:innen und respektiere ihre Intimsphäre.
7. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter:in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
8. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten des AufBauWerk. Ich schaue nicht weg und wende mich bei konkreten Anlässen umgehend an die zuständige Ansprechperson (Projekt-/Standortleitung, Schutzbeauftragte:r).
9. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Klient:innen vermute, wende ich mich umgehend an die zuständige Ansprechperson (Projekt-/Standortleitung, Schutzbeauftragte:r).
10. Ich verpflichte mich in den vorgegebenen Intervallen eine "Strafregisterbescheinigung Pflege und Betreuung" vorzulegen. Etwaige Änderungen sind dem Dienstgeber unverzüglich zu melden.

Vor- und Nachname:

Ort, Datum:

Unterschrift:

Anmerkung:

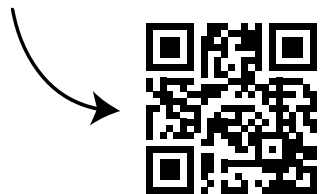
Die „Selbstverpflichtungserklärung“ sollte immer nur in Verbindung mit einem persönlichen Gespräch unterschrieben werden.

Folgende Punkte sind in Zusammenhang mit der Selbstverpflichtungserklärung zu (er)klären:

- Prävention von (sexueller) Gewalt ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal bei der Arbeit mit jungen Menschen.
- Diese Selbstverpflichtungserklärung soll potenzielle Täter:innen von der Mitarbeit in der Organisation abschrecken und auf keinen Fall alle Mitarbeiter:innen unter Generalverdacht stellen!
- (Sexualisierte) Gewalt soll durch eine Kultur der Aufmerksamkeit und des Handelns Verantwortlicher so weit wie möglich gemindert werden.
- Von (sexualisierter) Gewalt Betroffenen wird seitens des AufBauWerk Hilfe und Unterstützung angeboten.
- Eine klare Position zum Schutz unserer Klient:innen, ein Klima der offenen Auseinandersetzung mit (sexualisierter) Gewalt, Transparenz und Sensibilisierung in der Organisation tragen maßgeblich zur Qualität unserer Arbeit bei. Den Klient:innen sowie Mitarbeitenden erlaubt dies, sich wohl und sicher zu fühlen.
- Sensibilisierung und Transparenz sollen auch unsere Mitarbeitenden vor unbegründeten Anschuldigungen schützen. Wir bemühen uns ein passende Fortbildungsprogramme anzubieten!

Training. Praxis. Job.

Weitere Informationen findest du unter:



www.aufbauwerk.com

Gefördert von
 Sozialministeriumservice

