

## **Gewaltschutzkonzept**

**Diakonisches Werk Bonn und Region  
– gemeinnützige GmbH**

## **Inhaltsverzeichnis**

- 1.** Vorwort
- 2.** Selbstverständnis/Erklärung
- 3.** Risiko- und Potentialanalyse
- 4.** Leitbild
- 5.** Personal
  - 5.1.** Personalauswahlverfahren
- 6.** Definition und Formen von Gewalt
- 7.** Ursachen von Gewalt
  - 7.1.** Gewalt, von Mitarbeiter: innen ausgehend
  - 7.2.** Gewalt, von Klient: innen ausgehend
- 8.** Deeskalationstechniken
- 9.** Präventionsangebote
- 10.** Beschwerdeverfahren
- 11.** Intervention
- 12.** Nachsorge
- 13.** Kooperationen mit internen und externen Partner:innen
- 14.** Quellenverzeichnis

## **1. Vorwort**

Das Wohl unserer Mitarbeiter:innen, aber auch das Wohl der uns anvertrauten Personen gilt es zu schützen.

Es ist erforderlich, offene und verdeckte Gewalt zu enttarnen und geeignete Maßnahmen zur Prävention, Intervention und Nachsorge bereitzustellen. Vor diesem Hintergrund hat die Diakonisches Werk Bonn und Region – gemeinnützige GmbH das vorliegende Gewaltschutzkonzept erstellt.

Die Vorgabe der Evangelischen Kirche Rheinland (EKiR) ist die Grundlage unseres Gewaltschutzkonzeptes.

Es ist nicht Ziel dieses Konzepts, das Thema Gewalt und Gewaltprävention abschließend und in allen Facetten darzustellen. Es soll mit dieser Ausarbeitung vielmehr gelingen, den Mitarbeiter:innen eine Orientierungshilfe und einen wirksamen Handlungsplan für die Auseinandersetzung mit diesem Thema bereitzustellen.

Alle Menschen können sich an uns wenden. Wir begleiten und betreuen in verschiedenen (Hilfs-)angeboten und Einrichtungen u.a. Kinder und Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Senior:innen und Patient:innen.

In diesem Konzept sprechen wir von Klient:innen. Selbstverständlich sind alle uns anvertrauten Personengruppen mit inbegriffen.

Unsere Einrichtungen, die seitens der Kostenträger verpflichtet sind ein Gewaltschutzkonzept vorzulegen, sind diesem Konzept in der Anlage beigefügt. Für alle anderen Einrichtungen ist dieses Konzept bindend.

## **2. Selbstverständnis/Erklärung**

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt durch unser Selbstverständnis als kirchlicher Verband und als den Menschen zugewandtes Sozialunternehmen. Wir unterstellen, dass unsere Mitarbeiter:innen den Anspruch haben, uneingeschränkt gewaltfrei zu handeln. Wir gehen davon aus, dass Gewalt, unabhängig davon, von wem sie ausgeht, in den seltensten Fällen aus Vorsatz oder in böser Absicht angewendet wird. Vielmehr geschieht eine gewalttätige Handlung oder Aussage aus Überforderung, Unwissenheit, Frustration oder Hilflosigkeit heraus.

Gewalt stellt immer das Ergebnis sozialer Prozesse dar und sollte daher mehrdimensional betrachtet werden. Dieses Konzept dient daher zu gleichen Teilen dem Schutz der Klientel wie auch den Mitarbeiter:innen.

## **3. Risiko- und Potentialanalyse**

Die Risiko- und Potentialanalyse der einzelnen Einrichtungen legt offen, wo die verletzlichen Stellen einer Einrichtung liegen. Zum einem werden die Strukturen der Gesamtorganisation hier in diesem Konzept dargestellt. Zum anderen erstellt jede Einrichtung eine spezifische Risiko- und Potentialanalyse auf ihre Gegebenheiten.

Hier werden insbesondere neben der anvertrauten Personengruppe auch die räumlichen Gegebenheiten sowohl im Innen- als auch im Außenbereich betrachtet.

Die Durchführung der Risiko- und Potentialanalyse wird partizipativ mit den Mitarbeiter:innen und den Klient:innen durchgeführt. Ziel ist es, gemeinsam in den Dialog zu gehen und unterschiedliche Perspektiven und Eindrücke zu gewinnen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Umgang zu Fehlern. So heißt es: „Durch Fehler wird Entwicklung möglich. Wir schaffen ein Klima, in dem Mitarbeitende und Führungskräfte zu ihren Fehlern stehen können. Wir verurteilen Fehler nicht. Dazu gehört, eigene Fehler zu erkennen und einzuräumen.“ (Führungsgrundsätze, S.14) Wo Menschen arbeiten, geschehen Fehler. Ein offener, wohlwollender Umgang mit Fehlern und Scheitern ist ein wesentlicher Beitrag zur Enttabuisierung von Gewalt. Hier kann die Leitung durch eine transparente Kommunikation Sicherheiten schaffen. Bei Bekanntwerden von aggressiven Tendenzen muss eine Ansprache und Klärung erfolgen. Gleichzeitig muss ein vertraulicher Umgang mit dem Thema gewährleistet werden. Im Rahmen von Supervision kann durch professionelle Unterstützung das Handeln bearbeitet und nach alternativen Formen gesucht werden.

Die Risiko- und Potentialanalyse jeder Einrichtung wird prozesshaft regelmäßig unter Einbindung der Einrichtungen überprüft und evaluiert.

#### **4. Leitbild**

Die zugrundeliegenden Leitlinien und Führungsgrundsätze des Diakonischen Werk Bonn und Region prägen die Haltung unserer Einrichtungen. Diese geben Maßstab und Orientierung. Hierin finden sich zahlreiche Wegweiser für den kooperativen, respektvollen und friedlichen Umgang miteinander. Insbesondere eine gegenseitige wertschätzende Kommunikation dient dazu, das Machtgefälle zwischen Mitarbeiter:innen und Klient:innen zu reduzieren.

Allen Mitarbeiter:innen sind die Leitlinien bekannt und handeln danach.

#### **5. Personal**

Auszug aus den Leitlinien Führungsgrundsätze (S.7): „Die Mitarbeitenden im Diakonischen Werk stellen ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen in den Dienst derer, die aus welchen Gründen auch immer zeitweilig oder dauerhaft auf Hilfe/Unterstützung angewiesen sind. Um diesen Auftrag optimal erfüllen zu können, werden die Mitarbeitenden den Erfordernissen des Arbeitsplatzes entsprechend ausgewählt. Das Diakonische Werk versteht sich als eine Gemeinschaft mit einer verschiedenen Wertebasis, unabhängig von kulturellen oder religiöser Wurzeln.“

#### **Aus-/Fort- und Weiterbildung**

Alle Mitarbeitenden verfügen über die geforderte fachliche und persönliche Qualifikation und sind bereit, sich durch fundierte Fort- und Weiterbildungen weiterzuentwickeln. (vgl. Führungsgrundsätze, S. 7)

Die Führungskraft verpflichtet sich, ihre Mitarbeiter:innen unter gemeinsam vereinbarten Zielen zu führen.

Es werden sowohl interne als auch externe bedarfsgerechte Schulungen für einzelne Mitarbeiter:innen oder das gesamte Team angeboten.

### **Personalentwicklung/Gespräche mit Mitarbeiter:innen/Teamgespräche**

In allen Einrichtungen finden regelmäßige Teamsitzungen statt. Ebenso besteht die Möglichkeit zur (Fall-)Supervision und Intervision.

Einmal jährlich führen die Mitarbeiter:innen und die/der Vorgesetzte ein Jahresgespräch, um gemeinsam Ziele zu formulieren. In den Teams werden ebenfalls gemeinsam Ziele für das bevorstehende Jahr formuliert.

Bedarfsgerechte Fortbildungen werden angeboten und von den Mitarbeiter:innen wahrgenommen.

### **Fehlerkultur leben**

Wo Menschen arbeiten, geschehen Fehler. Ein offener, wohlwollender Umgang mit Fehlern und Scheitern ist ein wesentlicher Beitrag zur Enttabuisierung von Gewalt. Hier kann die Einrichtungsleitung durch eine transparente Kommunikation Sicherheiten schaffen. Bei Bekanntwerden von aggressiven Tendenzen muss eine Ansprache und Klärung erfolgen. Gleichzeitig muss ein vertraulicher Umgang mit dem Thema gewährleistet werden. Im Rahmen von Supervision kann durch professionelle Unterstützung das Handeln bearbeitet und nach alternativen Formen gesucht werden.

Fehler sind Lernchancen. Durch Fehler wird Entwicklung möglich. Wir schaffen ein Klima, in dem Mitarbeitende und Führungskräfte zu ihren Fehlern stehen können. Wir verurteilen Fehler nicht. Wir nutzen Konflikte als Chance, unterschiedliche Meinungen und Auffassungen respektvoll zu klären. (Führungsgrundsätze S. 14)

## **5.1 Personalauswahlverfahren**

### **Ausschreibung**

Das Gewaltschutzkonzept ist auf unserer Homepage eingestellt.

### **Vorstellungsgespräche**

Im Vorstellungsgespräch werden bereits Haltung und Werte des Bewerbers erfragt. Vorstellungsgespräche führt die/der Vorgesetzte der ausgeschriebenen Stelle durch. In der Regel werden die Vorstellungsgespräche zu zweit geführt.

### **Einarbeitungskonzept**

Neue Mitarbeiter:innen werden auf Grundlage individueller Einarbeitungskonzepte eingearbeitet.

Mit Aufnahme der Tätigkeit werden die neuen Mitarbeiter:innen systematisch und geplant mit den Abläufen, dem Aufgabenbereich und den dazugehörigen Aufgaben/Tätigkeiten sowie dem diakonischen Profil und der sich daraus ergebenden Einrichtungskultur vertraut gemacht.

Die Regelung zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen umfasst ein Mentoring-System, d. h. während der Einarbeitung wird ein/e Mitarbeiter:in als Mentor:in für die/den einzuarbeitenden Mitarbeiter:in benannt.

Als Hilfestellung stehen in den entsprechenden Einrichtungen Checklisten/Laufzettel für die Einarbeitungszeit zur Verfügung. In der Einarbeitungsphase werden mit der/dem neuen Mitarbeiter:in Gespräche zur Zwischenauswertung geführt und dokumentiert.

Der Ablauf der Probezeit ist beschrieben.

Ist eine Weiterbeschäftigung nach der Probezeit nicht beabsichtigt, wird die/der Betroffene rechtzeitig darüber in Kenntnis gesetzt (im 5. Monat, gemäß Ablaufplan Probezeit).

### **Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis/Selbstauskunft**

Vor Dienstbeginn müssen alle neu eingestellten Personen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen, das nicht älter als drei Monate sein darf. Alle drei Jahre muss ein aktualisiertes polizeiliches FZ vorgelegt werden von den Mitarbeiter:innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Alle anderen Mitarbeiter:innen müssen alle fünf Jahre ein aktualisiertes Führungszeugnis vorlegen. Die Mitarbeiter:innen werden automatisch vom Personalbüro angeschrieben.

Dies gilt auch für Ehrenamtler:innen und Praktikant:innen die länger als 1 Woche im Praktikum sind. Bei Kurzeitpraktika (Schülerpraktikum) wird eine Selbstauskunft unterschrieben.

## **6. Definitionen und Formen von Gewalt**

Um Gewalt und ihre Erscheinungsform begrifflich fassbar zu machen ist es notwendig, unterschiedliche Sichtweisen darzustellen.

Die allgemeine Definition von Gewalt laut Weltgesundheitsorganisation, (S.15, 2003) ist:

„[Gewalt ist der] absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“

Eine juristische Definition liefert die Rechtsprechung des Bundesgerichtshof, die Gewalt wie folgt definiert: "körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen" (BGH NJW 1995, 2643).

Gewalt kann sowohl aktive, als auch passive Formen haben. Zu den passiven Formen von Gewalt gehört das gezielte Verweigern und Unterlassen von Hilfe gegenüber Menschen, welche in einer Abhängigkeit von dieser Hilfestellung stehen. (vgl. LVR (08/2021): Vorlage Nr. 15/300, S.11)

Gewalt kann demzufolge unterschiedliche Formen annehmen, dazu zählen vor allem folgende Formen:

### **Körperliche/physische Gewalt**

Die körperliche Gewalt wird auch physische Gewalt genannt. Diese Form meint ein nach außen gerichtetes, aggressives Verhalten, welches die Schädigung und/oder Verletzung eines anderen zur Folge hat. Bei dieser Form wird also körperliche Gewalt angewandt, um einen anderen Menschen zu verletzen oder sogar zu töten.

#### **Beispiele**

- Schubsen
- Treten und Schlagen
- Ohrfeigen
- Anspucken
- Festhalten
- Einsperren/Aussperren
- Würgen

„Happy Slapping“ ist eine neuere Form von körperlicher Gewalt. Darunter versteht man einen Angriff auf einen Mitschüler, einen Lehrer oder auf eine unbekannte Person, wobei andere Mittäter das Geschehen noch mit dem Handy oder einer Videokamera aufnehmen. Das Opfer wird hierbei teilweise bis zur Bewusstlosigkeit verprügelt oder gar vergewaltigt. Die Angreifer flüchten dann und lassen das Opfer einfach liegen.

### **Psychische/seelische Gewalt**

Seelische oder auch emotionale Gewalt ist „unsichtbar“, sie zielt auf die Selbstsicherheit und das Selbstbewusstsein des Opfers ab. Formen von psychischer Gewalt können beispielsweise sein:

- Stalking - Arbeitgeber mobbt den Angestellten
- Mobbing/Cyber-Bulling (Beleidigung, Bedrohung Bloßstellen oder Belästigen von Personen mithilfe von digitalen Medien)
- Diskriminierungen
- Drohungen, Beleidigungen, bewusstes Ignorieren
- Stalking/Cyber-Stalking (das Überwachen/Nachstellen einer Person mit digitalen Hilfsmitteln)

Formen von psychischer Gewalt, die u.a. zur Anzeige gebracht werden können sind:

- § 241 StGB (Bedrohung)
- § 253 StGB (Erpressung)
- § 238 StGB (Nachstellung, auch als „Stalking“ bekannt)
- § 185 StGB (Beleidigung)
- § 186 StGB (Üble Nachrede)

### **Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt**

Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

#### **Zur Definition:**

Im Kirchengesetz der EKiR vom 15.01.2020 <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/45942> steht unter

#### § 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt

(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, soweit die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

#### § 4 Abstinenz- und Abstandsgebot

(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).

(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Darunter versteht man alle sexuellen Handlungen, die einer anderen Person aufgezwungen werden. Die Handlung ist also aus Sicht des Opfers unerwünscht. Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt besteht in der Regel aus psychischer und körperlicher Gewalt.

### **Beispiele**

- sexuelle Belästigung (Grabschen, anzügliche Bemerkungen)
- sexuelle Nötigung
- sexueller Missbrauch
- Vergewaltigung
- sexuelle Handlungen/Übergriffe/anzügliche Bemerkungen und Gebärden

### **Soziale Gewalt**

Die Form der Gewalt zielt darauf ab, das Verhalten des Opfers zu kontrollieren und seinen freien Willen einzuschränken.

- Kontrolle der sozialen Kontakte der anderen Person
- Isolation eines anderen
- man vergrault die Freunde/Verwandte/Bekannte von einem anderen
- Kontaktverbote
- Aussperren/ Einsperren

### **Ökonomische Gewalt**

Hierzu gehören folgende Fälle:

- Arbeitsverbot
- man kontrolliert die Finanzen des Anderen
- man nimmt dem Anderen Geld weg bzw. teilt es zu
- man verweigert dem Anderen den Zugang zu seinem Konto
- man lässt die andere Person nicht arbeiten

## **Androhung von Gewalt**

Die Androhung von Gewalt ist ebenfalls eine Form von Gewalt und kommt in der Praxis sehr häufig vor.

Die Androhung von Gewalt meint das Inaussichtstellen eines zukünftigen Übels, auf dessen Eintritt der Drohende Einfluss hat oder zu haben vorgibt. Das Opfer denkt also, dass der Täter die angedrohte Gewalt anwenden wird.

## **Strukturelle Gewalt**

Neben der personellen Gewalt, die direkt von einem Täter ausgeübt wird, gibt es auch die strukturelle Gewalt. Diese umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche oder kulturelle Strukturen, die einzelne Personen oder Personengruppen benachteiligen. Strukturelle Gewalt ist in das Gesellschaftssystem eingebaut und äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen. Dazu zählen u.a. alle Formen der Diskriminierung, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen, Ressourcen, Bildungs- und Teilhabechancen, Zugang zu medizinischer Versorgung, Lebenserwartungen und auch Zugang zum Hilfesystem. Die Macht/Gewalt geht hier von der Gesellschaft, deren Gesetze/Vorschriften und den damit verbundenen Zugängen zu z.B. Hilfen aus, welche zu einer Exklusion von Menschen führt, welchen der Zugang zu bestimmten „Angeboten“ versagt wird, z.B. aus mangelnder Mitwirkung. Eine legitimierte Form der strukturellen Gewalt stellt somit auch die Exekutive dar. (vgl. Wikipedia: Strukturelle Gewalt)

## **Materielle/Ökonomische Gewalt**

Materielle Gewalt ist oft eng an strukturelle Gewalt gekoppelt. Alte, pflegebedürftige und behinderte Menschen sind häufiger davon betroffen, wenn ihnen Geld/Eigentum entwendet oder vorenthalten wird, oder sie dazu gedrängt werden, dieses anderen „freiwillig“ zu überlassen. Diese Menschen verfügen oft über sehr wenig oder kein eigenes Einkommen oder haben aufgrund von gesetzlicher Betreuung keinen freien Zugang dazu. Insbesondere eingeschränkte Menschen sind leicht zu hintergehen oder zu bestehlen oder können sich nicht wehren, wenn ihnen Eigentum entwendet oder eine Leistung vorenthalten wird. Aufgrund gesetzlicher Strukturen sind sie also materieller (oder ökonomischer) Gewalt ausgesetzt.

In den Beschreibungen wird deutlich, dass in stationären Wohneinrichtungen schon durch Struktur und Auftrag grundsätzlich von einer immanent potentiellen und auch realen Gewalt auszugehen ist. Allein die ungleichen Machtverhältnisse bieten den Rahmen für die Einschränkung menschlicher Bedürfnisse. Insbesondere Zwangsmaßnahmen und Kontrollen setzen die Selbstbestimmung des Einzelnen herab.

Es erfordert hier eine klare Haltung, dass das Recht auf Selbstbestimmung und das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit unter allen Umständen zu wahren ist und einschränkende Handlungen nur als Ultima Ratio vorzunehmen sind.

## **Digitale Gewalt**

„Digitale Gewalt nennt man jede Form von Gewalt, die online geschieht, zum Beispiel in sozialen Medien und auf Video-Spiel-Plattformen, in Chats und Foren, über Messenger-Dienste oder per E-Mail.“<sup>1</sup>

Diese Form von Gewalt richtet sich gegen einzelne Personen und Personengruppen, welche z.B. wegen ihrer Erkrankung/Behinderung, sexuellen Neigung, Abstammung, politischen Überzeugung oder Religion im „Netz“ angegriffen werden. (vgl. Bayrisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales: „Gewalt LOSwerden-Bayern gegen Gewalt“)

## **Häusliche/Miterlebte Gewalt**

Häusliche Gewalt kann alle diese vorgenannten Formen annehmen und beinhalten.

## **Wann ist Gewaltanwendung erlaubt?**

Zivilrecht als auch Strafrecht sehen ein Gewaltverbot vor.

Es gibt jedoch wenige Ausnahmen, in denen die Gewaltanwendung als legitim angesehen wird. Dazu gehören:

- Notwehr
- und Notstand zur Verteidigung eigener Rechtsgüter
- sowie der unmittelbare Zwang von Vollzugskräften, der auch als Gewaltmonopol des Staates bezeichnet wird. (vgl. Juraforum)

## **7. Ursachen von Gewalt**

Die Ursachen von Gewalt sind unterschiedlich. Im Folgenden soll auf die unterschiedlichen Perspektiven aus Klient:innen- und Mitarbeiter:innen-Sicht eingegangen werden.

### **7.1. Gewalt, von Mitarbeiter: innen ausgehend**

Ein Beruf in (sozial-)pädagogischen Handlungsfeldern wird meist mit dem Wunsch und Anspruch gewählt, für Menschen da zu sein und ihnen in schwierigen Situationen zu helfen und sie zu unterstützen. Gleichwohl sicherlich verbunden mit dem Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit sowie dem Wunsch nach Anerkennung, Wertschätzung und Erfolg.

Eine fehlende Anerkennung der persönlichen Arbeit, aber auch die (scheinbar) fehlenden Erfolge in der Begleitung von Klient:innen sind starke Bedingungsfaktoren für die Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit bei Mitarbeiter:innen. Diese wiederum bilden einen Nährboden für Gewalt.

## Beispiele

### Frustrationen/Gewalt in der pädagogischen Arbeit mit Klient:innen

- Auch bei wechselnden Klient:innen bleiben viele Themen immer gleich. Die Motivation und Ansprache der Klient:innen ist immer wieder von neuem notwendig. Dies kann von Mitarbeiter:innen als belastend und müßig bewertet werden. Zielkonflikte zwischen Mitarbeiter:innen und Klient:innen wie z.B. Bevormundung der Klient:innen.
- Rückfall oder fehlende Entwicklung der betreuten Personen kann als persönliches Scheitern der Mitarbeiter:innen empfunden werden.
- Klient:innen setzen Empfehlungen und Hilfestellungen nicht um, Interventionen „verpuffen“.
- Dynamiken/Mobbing kann sich durch Klient:innen gegen Mitarbeiter:innen richten, z.B. in Wohngemeinschaften oder Gruppenangeboten.
- Klient:innen agieren mitunter bewusst und unbewusst manipulativ gegenüber Mitarbeiter:innen. Mitarbeiter:innen müssen sich immer wieder damit auseinandersetzen, Klient:innen falsch eingeschätzt zu haben. Dies stellt eine Enttäuschung dar, ebenso wie das Gefühl, seine eigene Menschenkenntnis und Expertise in Frage stellen zu müssen.
- Beleidigungen gegenüber Mitarbeiter:innen wegen Herkunft, Sprache, Aussehen, persönlichen Einstellungen, Begleitungsrahmen und Umfang der Leistungen (Beispiel: „die unterstützende Assistenz ist ja eh nur Hiwi, die kann ruhig mal meinen Boden wischen“).
- Zwanghafte Begleitung von Klient:innen, mit denen keine Beziehungsbasis/Arbeitsbasis entsteht, weil gegenseitig Ablehnung vorhanden ist.
- Zielkonflikte zwischen Mitarbeiter:innen und Klient:innen.
- Rollenkonflikte aufgrund von Mehrfachmandaten (Klient:innen, Arbeitgeber, Kostenträger) und deren Spannungsverhältnis.
- Ressourcenkonflikte/Motivkonflikte aufgrund von Zeit, wenigen Fachleistungsstunden, Fahrzeiten, Auslastung oder auch niedrige Belastungsgrenzen und/oder Vermeidungsstrategien der Klient:innen, obwohl viele Dinge anstünden.
- Akzeptanzkonflikte/Wertekonflikte entstehen z.B., weil die getroffenen Entscheidungen oder eben nicht getroffenen Entscheidungen der Klient:innen nicht akzeptiert werden können. Dies kann auf persönliche Einstellungen z.B. zurückgehen oder wahrgenommene Grenzüberschreitungen der eigenen moralischen, religiösen, kulturellen, ideologischen, Interessen und Werte.
- Die Nichteinhaltung von Schutzmaßnahmen wie z. B. Corona-Schutzmaßnahmen – das Verweigern von Tragen einer Maske und die damit einhergehende Gefährdung des leiblichen Wohls der Klient:innen.

Mitarbeiter:innen in pädagogischen Arbeitskontexten müssen sich mit der Frage von Erfolg und Misserfolg in besonderem Maße auseinandersetzen. Den Erfolg und das Scheitern von Klient:innen können Mitarbeiter:innen möglicherweise als persönlichen Misserfolg erleben. So kann der Rückfall (Drogenkonsum) oder ein

Suizid-Versuch von Klient:innen zahlreiche Emotionen bei Mitarbeiter:innen auslösen. Wut und Ärger, Enttäuschung aber auch Hilflosigkeit und Ohnmacht können die Folge sein.

Diese Gefühle von Unzufriedenheit und fehlender Wirksamkeit können eine Antriebsfeder für Aggression und Gewalt sein.

Frustration durch arbeitsstrukturelle Gegebenheiten:

- Hohe Arbeitsbelastung
- Steigende Anforderung seitens der Kostenträger und damit auch an die Mitarbeiter:innen
- Hohe Verantwortung
- Fahrzeiten, Stau
- Angst, Fehler zu begehen
- Zahlreiche unterschiedliche Aufgaben
- Dünne Personaldecke (z.B. Urlaub/Krankheiten der Kolleg:innen)
- Fachliche Meinungsverschiedenheiten im Team
- Persönliche Differenzen mit Kolleg:innen
- Fehlende oder gefühlt fehlende Anerkennung der Arbeit durch Kolleg:innen, Klient:innen, Leitungsebene

## **7.2. Gewalt, von Klient:innen ausgehend**

Dies hat unterschiedliche Ursachen, die im Einzelnen wie folgt dargestellt werden:

- Klient:innen erleben sich häufig als fremdbestimmt und erleben wenig Selbstwirksamkeit (Warten auf Befunde, Fortschritte, Entscheidungen von Kostenträgern, etc.).
- Die Auseinandersetzung und Akzeptanz mit der Erkrankung erfordert viel Reflexionsvermögen und Energie. Oftmals ist keine oder kaum Compliance vorhanden. Daher werden Behandlung und Betreuung als Einschränkung und Bevormundung und unter Umständen auch als (gewalttätiger) Übergriff empfunden.
- Klient:innen sind in persönlicher Spannungssituation (drohende Armut, Verlust von Arbeitsplatz, Verlust von Beziehungen, Verlust von Autonomie und Selbstwert etc.).
- Behandlungstermine und die Beantragung und Umsetzung von Hilfsangeboten dauern oft lange, dies löst Hilflosigkeit und Wut aus. Menschen mit geringer Frustrationstoleranz sind hier noch mehr betroffen.
- Wohnen in Gemeinschaft bedeutet Konfliktpotential. Es gilt, Regeln anzuerkennen und einzuhalten und Aufgaben zu übernehmen. Hier entstehen häufig Auseinandersetzungen, die aggressives Verhalten begründen können.
- Gewalt im Rahmen der akuten (psychischen) Erkrankungsphase gegenüber Mitarbeiter:innen durch Klient:innen.
- Gewalt gegenüber Mitarbeiter:innen durch Mitbewohner:innen/Angehörige der Klient:innen.

- Androhen von selbstverletzendem/suizidalem Verhalten gegenüber Mitarbeiter:innen, um eine bestimmte „Forderung“ durchsetzen zu wollen.
- Bei aufsuchender Sozialarbeit: Klient:innen bewahren Waffen zuhause bei sich auf und haben somit Zugriff auf diese, auch in instabilen Zeiten oder während des Substanzmissbrauchs (Alkohol und sonstige Drogen).
- Die Nichteinhaltung von Schutzmaßnahmen wie z.B. Corona-Schutzmaßnahmen – das Verweigern von Tragen einer Maske und die damit einhergehende Gefährdung des leiblichen Wohls der Mitarbeiter:innen.

Diese Aspekte können jeder für sich oder auch in der Gesamtheit als sehr quälend empfunden werden. So führen diese Belastungen häufig zu einer Grundspannung, die sich in aggressiven Verhaltensweisen entladen kann.

Dennoch ist es seitens der professionellen Mitarbeiter:innen wichtig, in besonderer Weise auf die potentielle Anspannungssituation der Klient:innen zu reagieren und einzugehen. Dafür ist es wichtig, sich dieser Themen bewusst zu werden, sensibel zu agieren und mögliche Handlungsmuster bereitzustellen.

## **8. Deeskalationstechniken**

In allen dargestellten Fallkonstellationen ist als erste Intervention systematisch eine immer gleiche Reaktion empfohlen: Ruhe bewahren, sich selbst schützen, Übergriff stoppen.

Dies zielt darauf ab, die Gewaltsituation sofort zu unterbrechen und Opfer, Täter:in und andere Beteiligte mit aller notwendigen Fürsorge und Empathie zu versorgen. Für dieses Handlungsfeld ist es hilfreich, Strategien der Deeskalation zu kennen und zu beherrschen. Insbesondere die Anwendung von ausgleichenden und entschärfenden Formulierungen zeigt positive Effekte auch in hoch angespannten Situationen.

### **Kommunikative Deeskalationstechniken**

In erster Linie gilt es, in eskalierenden Situationen die sogenannte Brachialaggression zu verhindern, also körperliche Übergriffe zu vermeiden. Dies kann dann als erfolgreich gewertet werden, wenn es gelingt, mit den unter Spannung stehenden Mitarbeiter:innen oder Klient:innen in Kontakt zu kommen, sodass die Anspannung und innere Not abnimmt.

Dazu werden im Folgenden 12 Grundregeln der Deeskalation (ProDeMa 2018) benannt:

1. Frühzeitige Intervention: Bei ersten Spannungen, Unmut oder Gereiztheit reagieren.
2. Eigene Sicherheit hat Vorrang: Bei allen Interventionen immer zunächst prüfen, ob Hilfe hinzugeholt werden kann (z.B. weitere Kolleg:innen).
3. Unbeteiligte fernhalten: Andere Klient:innen müssen umgehend vom Ort des Geschehens und der Deeskalation weggeführt werden. Sie können zu Beteiligten werden und erschweren die Deeskalation.

4. Sich selbst beruhigen: Eine eigene ruhige und gelassene Ausstrahlung überträgt sich in der eskalierten Situation. Daher ist es von großer Bedeutung, die persönliche Anspannung und Aufregung zu kontrollieren und ggf. zu regulieren. Hier ist als Soforthilfe eine Kontrolle der Atmung (bewusstes, langes Ausatmen) sowie Lockerung der Körperspannung (z.B. Schultern senken) hilfreich.
5. Ansprechpartner:in sein: Nicht mit mehreren Personen auf den/die Klient:in/Mitarbeiter:in einreden. EINE Akteurin/EIN Akteur führt das Gespräch, die anderen Kolleg:innen halten sich im Hintergrund oder Nebenraum auf.
6. Körpersprache/Mimik/Gestik und Stimme: Nähern Sie sich einer/einem aggressiven Klient:in in einer Weise, wie Sie sich einem verängstigten Tier nähern würden. Hektische, ausladende und dominante Bewegungen und Gesten sollten unbedingt vermieden werden. Abstand halten zu der agierenden Person, die Stimme sollte sanft und warm klingen (nochmal tief durchatmen).  
Die eigene Körperhaltung und Stimme überprüfen und korrigieren, wenn es möglich ist.
7. Augenkontakt herstellen: Immer wieder losen Augenkontakt herstellen, starres Anschauen aber vermeiden. Eine aggressive Person aber niemals völlig aus den Augen lassen.
8. Nicht versuchen, die Person zu kontrollieren oder zu beherrschen, sondern die Situation und die eigene Reaktion beherrschen. Machtkämpfe, Appelle und Verhaltensregeln sind zu vermeiden. Es gilt, die Person zu beruhigen, ggf. auch gegen die eigene persönliche Überzeugung.
9. Provokationen ignorieren: Jede Beschimpfung und Abwertung seitens anderer Personen sollte ins Leere laufen und nicht persönlich genommen werden. Nehmen Sie die Aufgeregtheit und Hilflosigkeit wahr, die darin zum Ausdruck kommen.
10. Vermeidung von Vorwürfen, Ermahnungen und Drohungen: Unbedingt wertfreie Begriffe wählen und die emotionale Lage der Person erfassen („Sie wirken aufgeregt“ statt „Sie sind aggressiv“). Zeigen Sie Interesse an dem, was den Betroffenen/die Betroffene quält und wütend macht. Verurteilungen müssen unterlassen werden.
11. Wertschätzende Haltung: Begegnen Sie der aggressiven Person mit Respekt und Aufrichtigkeit. Er hat eine große Not und kämpft um seine innere Beherrschung, dafür braucht er Unterstützung.
12. Gefühle und Bedürfnisse herausarbeiten: Es ist hilfreich, die aktuellen Bedürfnisse der/des Betroffenen zu erkennen, die Gefühle geben darüber Auskunft, was derjenige braucht. In aller Regel sind Bedürfnisse von Akzeptanz, Wertschätzung und Autonomie im Mangel.

Die Berücksichtigung dieser Grundregeln liefert die ideale Basis für gelingende Deeskalation. Die konkrete Gesprächsführung erfolgt dann idealerweise mit verschiedenen, im Folgenden beschriebenen Schritten.

**Kontaktaufnahme:** Ansprache der Person mit Namen - das lässt sie kurz innehalten. Idealerweise mit lauter, klarer und fester Stimme ansprechen,

allerdings Strenge und Zurechtweisung unbedingt vermeiden. Die Ansprache insgesamt reduziert halten, nicht empört oder wertend agieren.

**Kontaktgestaltung:** Wenn es gelungen ist, eine Verbindung zu der betroffenen Person herzustellen ist es entscheidend, empathisch zu handeln. Hilfreich ist ein Spiegeln der erlebbaren Emotion ohne jede Form der Bewertung („Alina, du wirkst gerade auf mich sehr aufgebracht/verzweifelt/angespannt/belastet...“) Wichtig ist, dass die Person durch die Ansprache nicht noch mehr unter Druck gerät, sondern sich wahrgenommen oder verstanden fühlt. Im zweiten Schritt sind dann öffnende Fragen hilfreich: „Was hat dich denn so aufgebracht/was quält dich?“ Ein gemeinsamer Ortswechsel ist ratsam.

**Konkretisierung:** „Was genau ist geschehen/wovor genau hast du Angst?“ Aufmerksam zuhören nach jeder Frage und widerspiegeln, was verstanden wurde. KEINE „Warum-, wieso-, weshalb-Fragen stellen, sie erfragen Rechtfertigungen oder Erklärungen.

**Empathie:** Durch die Aufnahme der Emotionen und Reformulierung der Gefühle und Bedürfnisse entsteht ein tiefergehender Kontakt zu der unter Spannung stehenden Person. Sie fühlt sich gehört und zunehmend verstanden. Entscheidend ist hier ein respektvoller, authentischer Zugang. Dabei geht es darum, mit aufrichtigem Interesse zu erfassen, was die Person in Rage bringt, was die Spannung verursacht. Es genügt an dieser Stelle Verständnis zu zeigen, es müssen und sollten noch keine Lösungen erarbeitet werden. Es genügt, Hilfe anzubieten und zuzuhören. Hilfreich ist es, nicht auf Vorwürfe und Anschuldigungen durch die Person einzugehen und ggf. selbst gekränkt zu reagieren, sondern ruhig und kontrolliert zu bleiben.

### **Körperliche Interventionstechniken bei Angriffen durch Klientel**

Die Anwendung körperlicher Interventionstechniken sollte immer letztes Mittel der Gefahrenabwehr sein.

Folgende Techniken sind als Interventionsmaßnahme geeignet:

- Abwehr- und Fluchttechniken – Techniken, mit denen der Angriff gestoppt werden kann und Rückzug möglich ist.
- Kontrolltechniken – Techniken, mit denen der Angreifende kurzzeitig unter Kontrolle gebracht werden kann.
- Immobilisationstechniken – Techniken, mit denen der Angreifende schonend in seiner Bewegung/seinem Radius eingeschränkt wird.
- Fixierungstechniken – Techniken, die den Angreifenden zügig und schonend fixieren.
- Der Einsatz solcher Techniken erfordert viel Erfahrung und Schulung, hier ist es ratsam, Mitarbeiter:innen durch Deeskalationstrainer:innen auszubilden.
- In jedem Fall aber sollten im Rahmen der körperlichen Intervention folgende Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden:

- Vor dem Handeln Kolleg:innen informieren
- Türe zwischen sich und der angreifenden Person schließen, wenn dadurch niemand anderes gefährdet wird
- Immer Fluchtwege offenhalten
- Personen nicht in eine Ecke drängen, keinen Druck aufbauen
- Gefährliche Standorte vermeiden (Treppenabsatz, Glastüren/-fronten)
- Armhaltung kontrollieren: Nicht Hände erheben, nicht verschränken
- Beobachten der Hände des Angreifenden (Waffe?)

Die obenstehenden Techniken sollten intensiv bearbeitet werden, idealer Weise in einem gesonderten Training. Eine tiefergehende Beschreibung aller Interventionen sprengt den Rahmen dieses Konzeptes. (Wesuls u.a., ProDeMa 2018, S. 48ff).

## 9. Präventionsangebote

### Null-Toleranz gegenüber Gewalt

Gewalt und aggressives Verhalten muss identifiziert und benannt werden, auch oder sogar insbesondere wenn es sich (scheinbar) um Bagatellen handelt. Wenn hier für alle Beteiligten von Anfang an erlebbar wird, dass es keinen Raum für Gewalt gibt, ist die Spirale bereits unterbrochen.

Bereits im Vorfeld wurde auf die Haltung des Diakonischen Werkes eingegangen. Die Präventionsangebote bilden das ethische Grundgerüst der pädagogischen und administrativen Arbeit. Diese geben Maßstab und Orientierung für die tägliche Arbeit mit der Klientel.

Präventionsmaßnahmen zielen darauf ab:

- Gewalt und Aggression frühzeitig zu identifizieren
- Alle Personen zu sensibilisieren im Umgang mit Aggression und (sexualisierter) Gewalt
- Gewaltereignisse nicht eskalieren lassen
- Gewalt gar nicht erst entstehen lassen
- Schulungen zum Nähe- und Distanzverhalten

Die Gewaltprävention zielt auf die Verhinderung von und den Schutz vor Gewalt ab. Nur wenn Warnzeichen frühzeitig erkannt werden und Konfliktlösungsstrategien, Frustrationstoleranz und Kommunikationsfähigkeit erlernt und angewendet werden, können Gewaltmuster durchbrochen werden. Hier ist nicht nur eine Sensibilisierung für das Thema Gewalt erforderlich, sondern es beginnt bereits bei unserer verbalen und nonverbalen Kommunikation und der Wahrnehmung dieser als „Sender:in“ und „Empfänger:in“. Die Partizipation der Menschen in allen Bereichen ihres Lebens, die Achtung vor dem Leben des Menschen und den Entscheidungen, welche der Mensch trifft, sind wichtige Bestandteile einer funktionierenden Gewaltprävention. Methoden können u.a. Mediation, Konflikttraining, Anti-Aggressionstraining sein.

## **Überbelastung vermeiden**

Es gibt in der täglichen Arbeit immer Phasen mit hohen Belastungen. Diese sollten durch die Leitung möglichst geringgehalten werden. Es ist hilfreich, frühzeitig Entlastung zu schaffen, z.B. durch zusätzliches Personal, Veränderung der Prioritäten oder der Aufgabenstruktur.

Anerkennung und Wertschätzung von Leistungen in Stresssituation stellen ebenfalls einen Entlastungsfaktor dar.

## **Entspannung und Erholung**

Die Leitung ist gefordert, im Arbeitsalltag Raum für Entspannung zu sichern. Das kann durch kurze Unterbrechungen („Kurzpause“) von Alltag und Routine geschehen oder auch durch Etablierung von Entspannungstechniken und Achtsamkeitsübungen.

Bezogen auf den Umgang mit Gewalt und Aggression, die von Klient:innen ausgeht, muss die Leitung ähnliche Aspekte berücksichtigen wie bei Mitarbeiter:innen der Einrichtung auch.

Die ursächlichen Einflussfaktoren und Entstehungsbedingungen aggressiver Verhaltensweisen bilden ein komplexes Zusammenspiel von personalen, interaktiven und umgebungsbedingten Faktoren. Die Gewalt- bzw. Aggressionsvorgeschichte eines Menschen stellt einen deutlichen Risikofaktor dar.

Darüber hinaus ist aber der transparente und dennoch vertrauliche Umgang - wie oben beschrieben - auch bei aggressivem Verhalten von Klient:innen wichtig. Auch die bereits benannte Klarheit und auch die Umsetzung von Konsequenzen vermitteln Sicherheit und geben den Klient:innen entsprechende Leitlinien.

## **10. Beschwerdeverfahren**

Meldepflicht und Melde-/Ansprechstelle sind den Mitarbeiter:innen und der Klientel bekannt.

In allen Einrichtungen sind die Prozesse beschrieben.

Es gibt einen Notfall- und Handlungsplan mit gestuftem Vorgehen.

## **Verantwortung der Leitung**

Der Leitung kommt im Zusammenhang mit Gewaltprävention die vermutlich größte Bedeutung zu, denn sie ist es letztlich, die die institutionellen und personellen Rahmenbedingungen verantwortet. Sie trägt Sorge dafür, dass entsprechende Strukturen geschaffen werden und ist dafür verantwortlich, dass Regeln eingehalten und Maßnahmen umgesetzt werden.

Die /der Vorgesetzte entscheidet die konzeptionelle Ausgestaltung und Umsetzung und prägt damit maßgeblich den Geist des Betriebes.

Dies gelingt durch Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt und durch Klarheit in der Kommunikation und Bearbeitung.

## **11. Intervention**

Aller Vorkehrungen und Präventionen zum Trotz kann es in unseren Einrichtungen zu Gewaltereignissen kommen. Hier ist entscheidend, sowohl für Mitarbeiter:innen als auch für Klient:innen, einen sachlichen und strukturierten Rahmen zur Bearbeitung der Geschehnisse zur Verfügung zu stellen.

Dieser umfasst folgende Maßnahmen:

- Zuverlässiger Informationsfluss über jedes Gewaltvorkommnis an die entsprechende Person/Institution. Eventuell können Personen des Vertrauens hinzugezogen werden.
- Prüfung von Gewaltvorkommnissen und Nachbesprechung durch die Leitung.
- Sofortiger Schutz und Hilfestellung für das Opfer und weiterer Betroffener.
- Klärung des Sachverhaltes und Sanktionen aussprechen.
- Erfassung der Vorkommnisse, Ableitung treffen und dokumentieren, (Fehlermanagement).
- Beurteilung der Vorkommnisse auf der Grundlage der Arbeitssicherheit. Schlussfolgerungen ziehen und ggf. ergänzende Maßnahmen erarbeiten.

## **12. Nachsorge**

Nach den konkreten Interventionen im Falle eines Gewaltereignisses ist es von Bedeutung, die Maßnahmen und Handlungen zu reflektieren. Die gewonnenen Erkenntnisse muss die Einrichtungsleitung in Zusammenarbeit mit der Bereichsleitung/Geschäftsleitung auswerten. Dies kann eine Überarbeitung der oben beschriebenen Prozesse bedeuten oder weitere Maßnahmen (Schulungen, Supervision, Kursänderungen o.ä.) zur Folge haben.

Hier ist insbesondere die Benennung und Analyse von Fehlern von höchster Bedeutung. Ein transparenter, wertschätzender Umgang mit Fehlern ermöglicht Dialog und Verbesserung.

Die Konzeption zum Umgang mit Gewalt und Aggression ist folglich prozesshaft und muss entsprechend der Erfordernisse stetig überdacht und weiterentwickelt werden.

## **13. Kooperationen mit internen/externen Partner:innen**

Das Diakonische Werk Bonn und Region arbeitet u.a. mit Fachberatungsstellen für Gewaltschutz in Bonn und Rhein-Sieg Kreis zusammen.

- TuBF Therapie und Beratung von und für Frauen
- Die Beratungsstelle für sexualisierte Gewalt für Bonn und den Rhein Sieg Kreis
- Frauenberatungsstelle - Frauen helfen Frauen e.V.

- AAT Köln Anti-Aggressionstraining - speziell für Menschen mit Behinderungen
- Jugendämter bei Kindeswohlgefährdung
- SPZ- aufsuchender Dienstag ggf. meldende Pflegedienste
- Kliniken in Bonn und Rhein Sieg Kreis, wie die LVR Klinik
- Interne Beratungsstellen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Gemeindediakonie

#### **14. Quellenverzeichnis**

- Konzept zur Gewaltprävention im Elisabeth- von Thadden Haus, August 2021
- Konzept zur Gewaltprävention Ambulant Betreutes Wohnen Diakonisches Werk Bonn und Region- gemeinnützige GmbH, 05.01.2022
- Leitlinien Führungsgrundsätze Diakonisches Werk Januar 2020
- LVR Aufsichtsrechtliche Grundlagen- Organisation Schutzkonzepte in betriebsunternehmenspflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII
- <https://www.juraforum.de/lexikon/gewalt> (aktualisiert 6.9.2021)  
Internetseite aufgerufen am 16.2.2022
- ProDeMa, Institut für professionelles Deeskalationsmanagement.  
<https://prodema-online.de/professionelles-deeskalationsmanagement/unser-konzept/stufenmodell/> (abgerufen 20.06.2018)
- Weltgesundheitsorganisation Europa, Weltbericht Gewalt und Gesundheit Zusammenfassung, Gewaltdefinition, 2003
- <https://www.diakonie.de/journal/richtlinie-der-evangelischen-kirche-in-deutschland-zum-schutz-vor-sexualisierter-gewalt>
- Kirchengesetz der EKIR vom 15.01.2020 <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/45942>
- Vgl. Wikipedia: Strukturelle Gewalt
- Vgl. LVR (08/2021): Vorlage Nr. 15/300, S.11)
- Vgl. Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales: „Gewalt LOSwerden-Bayern gegen Gewalt“