videri
GESEHEN SEIN, SICHTBAR WERDEN, PERSPEKTIVEN ENTWICKELN

videri e.V.
Bernhardsmühle 1
74632 Neuenstein

Tel.: 07942 / 4514
info@videri-ev.de
www.videri-ev.de

Konzept für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

Vorwort

Uns ist es ein zentrales Anliegen, dass alle Klient*innen, Mitarbeitende und Nutzer*innen unserer Angebote – sei es in Home, der ToolBox, im Arbeitsbereich Street oder im Netzwerk – einen sicheren, gewaltfreien und geschützten Raum erleben können. Jeder Mensch hat das Recht, sich in seinem Umfeld wohl und sicher zu fühlen. Daher haben wir ein umfassendes Konzept zur Prävention (sexualisierter) Gewalt entwickelt, das darauf abzielt, ein grenzwahrendes Miteinander zu fördern und zu stärken.

Prävention ist ein vielschichtiger Prozess, der eine tiefgehende Sensibilität erfordert. Prävention ist keine Methode, es ist eine Haltung. Alle Mitarbeitende stehen vor der herausfordernden Aufgabe, sich das scheinbar „Unvorstellbare“ vorzustellen: dass auch in ihrem Verantwortungsbereich Übergriffe stattfinden könnten. Diese Auseinandersetzung ist essenziell, um ein Bewusstsein für die Thematik zu schaffen und um präventive Maßnahmen effektiv umsetzen zu können.

Ein wesentlicher Bestandteil der Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes war eine umfangreiche Risikoanalyse. Diese Analyse hat uns geholfen, potenzielle Gefahren zu identifizieren und konkrete Maßnahmen abzuleiten, die darauf abzielen, Übergriffe zu verhindern und ein sicheres Umfeld zu schaffen. Darüber hinaus ist die Sensibilisierung der Mitarbeitendende von zentraler Bedeutung. Nur durch gezielte Schulungen und Fortbildungen können wir sicherstellen, dass alle Beteiligten die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, um in kritischen Situationen angemessen zu reagieren und präventiv zu handeln.

Unser Ziel ist es, dass unsere Räume und Veranstaltungen zu „Schutz- und Kompetenzorten“ werden, in denen sich alle Menschen respektiert und sicher fühlen. Wir möchten, dass unsere Gemeinschaft ein Ort ist, an dem Achtsamkeit und gegenseitige Unterstützung im Vordergrund stehen und nicht das Risiko von Übergriffen.

Das Konzept hat den Anspruch, in unseren Arbeitsabläufen strukturell verankert zu sein. Es ist wichtig zu betonen, dass die Entwicklung eines solchen Konzeptes nur der Anfang sein kann. Es soll ein waches und sensibles Handeln anstoßen und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung in Richtung einer Kultur der Achtsamkeit anregen. Wir sind uns bewusst, dass dies ein fortlaufender Prozess ist, der Engagement und Reflexion von uns allen erfordert.

Wir laden alle Mitarbeitende und Beteiligte ein, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen und gemeinsam an einem Umfeld zu arbeiten, das von Respekt, Sicherheit und Vertrauen geprägt ist. Nur gemeinsam können wir eine Kultur schaffen, in der Gewalt keinen Platz hat und in der jeder Mensch die Unterstützung und den Schutz erhält, den er oder sie verdient.

Céline Herrmann
Fachliche Leitung von videri e.V.

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich

2. Rechtliche Grundlagen

3. Grundsätze und Definitionen von Gewalt

4. Abstinenzgebot

5. Sexualpädagogik

6. Empowerment

7. Verhaltenskodex

8. Leitsätze zum Verhaltenskodex

9. Ansprechperson

10. Interventionspläne

11. Interventionsteam

12. Personalauswahl

13. Personalentwicklung

14. Potential- und Risikoanalyse

15. Kommunikation, Beteiligung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes

16. Verantwortung für das Schutzkonzept und seine Überarbeitung

17. Beschlussfassung

18. Beschwerdemanagement: An wen kann ich mich wenden?

19. Erarbeitungsschritte

1. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für videri e.V. (Mitarbeitende, Klient*innen und sonstige Nutzer*innen). Es gilt für alle Veranstaltungen, die in der Verantwortung von videri e.V. durch ihre Mitarbeitende durchgeführt werden. Uns ist wichtig, dass unser Schutzkonzept den aktuellen Anforderungen aus dem **Landesrahmenvertrag Baden-Württemberg (§ 37 Abs. 5 LRV), dem § 37a SGB IX/BTHG** sowie der **diakonischen Rahmenbestimmung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt** (Diakonie Deutschland) und die voraussichtlich im November 2026 geeinte Rahmenschutzbestimmung des diakonischen Werkes Württemberg entspricht.

2. Rechtliche Grundlagen

Zu den wesentlichen rechtlichen und fachlichen Grundlagen gehören insbesondere:

- die jeweils geltenden Richtlinien und Rahmenbestimmungen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Diakonie Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt,
- die Vorgaben und Empfehlungen der Diakonie Baden-Württemberg zum Gewaltschutz,
- das Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG),
- § 8a Sozialgesetzbuch (SGB VIII) – Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung,
- das Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG),
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- § 37a bzw. § 39 Sozialgesetzbuch IX (Gewaltschutz in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, soweit einschlägig),
- das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG),
- das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) bzw. die für die Diakonie Baden-Württemberg geltenden Regelungen,
- weitere einschlägige gesetzliche Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), Strafgesetzbuches (StGB) sowie arbeits- und datenschutzrechtliche Vorschriften.

Diese rechtlichen Grundlagen bilden die verbindliche Basis für alle Maßnahmen des Gewaltschutzes bei videri e.V. Sie dienen der Prävention von Gewalt, dem Schutz betroffener Personen, der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden sowie der Sicherstellung eines transparenten und professionellen Umgangs mit Verdachtsfällen und Vorfällen.

3. Definitionen von Gewalt

Definitionen von Gewalt

Gewalt ist ein komplexes Phänomen, das in unterschiedlichen Formen auftritt und sowohl physische als auch psychische Dimensionen umfasst.

Im Kontext des Landesrahmenvertrages SGB IX wird ein weiter, differenzierter Gewaltbegriff zugrundgelegt, der im Zusammenhang mit Grund- und Persönlichkeitsrechten zu sehen ist. Zu den wesentlichen Persönlichkeitsrechten gehören z.B. das Recht auf

- die Unantastbarkeit der Würde,
- Entfaltung der Persönlichkeit,
- Schutz der Intimsphäre
- Erziehung und Bildung
- Glaubens-und Bekenntnisfreiheit
- Information und freie Meinungsäußerung
- Wahrung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses
- Eigentum
- Selbständigkeit, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung
- Interessenvertretung und Beteiligung
- körperliche Unversehrtheit
- informationelle Selbstbestimmung (Datenschutz)

Die Formen der Gewalt umfassen neben der direkten körperlichen, psychischen und sexualisierten Gewalt auch die indirekte strukturelle oder institutionelle Gewalt (Gewalt durch Regeln und Strukturen).

Die folgenden Kategorien verdeutlichen die verschiedenen Arten von Gewalt und deren Auswirkungen auf die betroffenen Personen:

Sexualisierte Gewalt
Unter sexualisierter Gewalt versteht man nach G. Deegener/D. Bange „jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der sie aufgrund seiner körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Die Missbraucher*innen nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen“ und/ oder andere herabzusetzen, zu demütigen oder zu verletzen. Diese Definition von sexualisierter Gewalt ist gleichermaßen für erwachsene Personen als Betroffene zutreffend. Zu sexualisierter Gewalt gehört jedes Verhalten, das die sexuelle Selbstbestimmung und persönliche Integrität eines anderen Menschen beschneidet: sexuelle Belästigung im Alltag, sexistische Sprache und Bedrohungen, aufgedrängte Zärtlichkeiten und Berührungen, erzwungene sexuelle Handlungen, sexueller Missbrauch und auch Vergewaltigung. Diese Form der Gewalt kann in verschiedenen Dimensionen auftreten:

Grenzverletzungen:

Grenzverletzungen treten einmalig oder gelegentlich im beruflichen Alltag auf. Sie geschehen in der Regel unabsichtlich, können aber auch ein Hinweis auf persönliche oder fachliche Mängel von Mitarbeitenden sein. Grenzverletzungen können aber auch von gleichaltrigen, älteren Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgehen. In solchen Fällen ist pädagogisches Handeln gefragt. Grenzverletzungen sind z.B. die Missachtung persönlicher oder körperlicher Grenzen oder die Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle. Dazu gehören das versehentliche Überschreiten von körperlichen Grenzen durch Berührung, das Verletzen der Schamgrenze, das Gespräch über sexuelle Erlebnisse, einmalige Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (öffentliches Bloßstellen, sexistische, persönlich abwertende und rassistische Kommentare).

Diese Verhaltensweisen sind korrigierbar durch fachliche Anleitung, klare Regeln, achtsamen und sensiblen Umgang mit einem Nähe-Distanz-Verhältnis und Entschuldigungen bei grenzverletzendem Verhalten. Werden grenzverletzende Verhaltensweisen nicht korrigiert und thematisiert, können sie auch eine Vorstufe von (sexualisierter) Gewalt darstellen und als übergriffiges Verhalten, als (sexuelle) Übergriffe empfunden werden. Übergriffiges Verhalten geschieht in der Regel massiv, nicht versehentlich und ist immer ein persönliches Fehlverhalten. Dazu gehören Missachtung der professionellen Rolle, sexistische Anspielungen, wiederholte, vermeintlich zufällige Missachtung persönlicher und körperlicher Grenzen. Abwehrende Reaktionen und auch Kritik von Dritten wird missachtet. Ein solches Verhalten ist nicht entschuldbar und erfordert eine klare Stellungnahme mit Konsequenzen von Seiten der Leitung.

Sexuelle Übergriffe:

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig, sondern sind sexuell motiviert und werden gezielt ausgeübt. Die übergriffige Person missachtet bewusst Regeln und fachliche Standards im Umgang mit anderen Menschen. Beispiele sind wiederholte, scheinbar unbeabsichtigte Berührungen, gezielte sexistischer Bemerkungen oder das ungefragte Vorzeigen erotischer Produkte. Solche Übergriffe können Teil einer Täter*innen-Strategie sein, um strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt vorzubereiten.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt:

Diese sind im Strafgesetzbuch (StGB) als Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aufgeführt. Dazu zählen sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen und von Jugendlichen, sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, die Verbreitung pornografischer Schriften oder digitaler Medien sowie sexuelle Belästigung und sexuelle Handlungen vor Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

„Als Grundsatz gilt, dass sexuelle Wünsche und Bedürfnisse, von welcher Seite sie auch kommen mögen, in asymmetrischen Beziehungen also aus professionellen Gründen nicht ausgelebt werden dürfen. Die Sexualisierung der Beziehung oder die Aufnahme sexueller Kontakte stellt in jedem Fall einen Verstoß gegen die ethischen Richtlinien dar und ist als grober Missbrauch eines Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisses zu werten.“

Emotionale Gewalt
Emotionale Gewalt ist oft ein andauernder und systematischer Prozess, der nicht immer sofort erkennbar ist. Die Wunden, die durch emotionale Gewalt entstehen, sind nicht sichtbar, was es für die Betroffenen besonders schwer macht, ihre eigene Position zu bestimmen. Besonders Kinder können diese versteckten Verletzungen nicht identifizieren und nehmen den emotionalen Hintergrund in der Familie als normal wahr. Emotionale Gewalt schädigt die emotionalen Bedürfnisse und Fähigkeiten in unterschiedlicher Art und Weise, beispielsweise durch:

- Abwertung durch Aussagen, Handlungen, Gestik und Mimik
- Festlegung und Bewertung, die das Selbstwertgefühl der Betroffenen untergraben
- Ausbeutung, Überbehütung oder Verwöhnung, die keine Grenzen respektiert.
- Liebesentzug, Vernachlässigung und verbale „Folter“.
- Manipulation und das Senden von Double-Bind-Botschaften.

Körperliche Gewalt
Körperliche Gewalt ist eine direkte Grenzüberschreitung mit der Absicht, körperliche Verletzungen zuzufügen. Diese Form der Gewalt hat für alle Menschen eine klar fassbare Schädigung zur Folge. Bei Kindern ist der Bezug zum eigenen Körper besonders eng, und wiederholte körperliche Gewalt kann nachhaltige Auswirkungen auf ihre Entwicklung haben. Körperliche Bestrafungen sind in Deutschland gesetzlich verboten, da Kinder ein Recht auf gewaltfreie Erziehung haben.

Geistliche/spirituelle Gewalt
Geistliche oder spirituelle Gewalt umfasst Handlungen in Gemeinschaften mit spirituellem Hintergrund, die Gewaltmerkmale tragen. Dazu gehören:

- Betonung von Hierarchien und streng kontrollierte Gruppennormen.
- Manipulation und Mobbing sowie die Nichthinterfragbarkeit von Dogmen.
- Der missbräuchliche Einsatz von geistlicher Information, der die Grenzen der Betroffenen im Namen von Glaubensüberzeugungen überschreitet.

Digitale Gewalt
In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich eine neue Form der Gewalt durch digitale Möglichkeiten entwickelt. Diese umfasst:

- **Digitale Überwachung**: Die Möglichkeit, Menschen über technische Geräte und Programme zu überwachen und ihre Bewegungsfreiheit einzuschränken.
- **Digitale Entwürdigung**: Die Nutzung von Programmen und Internetseiten, um Menschen unangemessen zu kontaktieren, zu beschämen oder zu bedrängen, was oft als Stalking oder Grooming bezeichnet wird.

Mobbing
Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die über einen längeren Zeitraum gegen eine Person gerichtet sind. Diese Handlungen können von einer oder mehreren Personen ausgehen und die Beziehung zwischen Täter und Opfer stark belasten.

Rituelle Gewalt
Rituelle Gewalt ist schwerer sexueller, physischer und emotionaler Missbrauch, der in einem rituellen Kontext stattfindet. Diese Misshandlungen sind oft systematisch und wiederholt und können mit Drohungen, Beeinflussungen und der Vertuschung von Verletzungen verbunden sein.

Strukturelle / Institutionelle Gewalt
Strukturelle oder institutionelle Gewalt entsteht nicht durch das Verhalten einzelner Personen, sondern durch organisatorische, personelle oder räumliche Rahmenbedingungen einer Einrichtung. Sie liegt vor, wenn Strukturen oder Abläufe dazu führen, dass die Rechte, Bedürfnisse oder die Würde von Menschen eingeschränkt oder verletzt werden. Häufig geschieht dies unbeabsichtigt, kann jedoch erhebliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Selbstbestimmung und den Schutz der Betroffenen haben. Beispiele hierfür sind:

- Personalmangel und daraus resultierende unzureichende Betreuung oder Versorgung.
- Fehlende Rückzugs- und Schutzmöglichkeiten sowie die Missachtung der Privatsphäre.
- Ungeeignete oder unzureichende Betreuungskonzepte sowie eine einrichtungszentrierte statt bedürfnisorientierte Versorgung.
- Die Missachtung individueller Bedürfnisse
- Unzureichende räumliche, personelle oder finanzielle Ressourcen.
- Fehlendes Wissen oder mangelnde Sensibilisierung der Mitarbeitenden, gesetzlich Betreuenden oder Adressat*innen zum Thema Gewalt und Gewaltschutz.

- Erschwerter oder fehlender Zugang zu unabhängigen Vertrauens- und Beschwerdestellen.

Strukturelle und institutionelle Gewalt kann das Risiko für weitere Formen von Gewalt erhöhen, indem sie Schutzmechanismen schwächt, Abhängigkeiten verstärkt und Grenzverletzungen begünstigt.

Die beschriebenen Formen von Gewalt sind nicht immer klar voneinander abgrenzbar. Oft treten mehrere Gewaltformen gleichzeitig auf oder bedingen sich gegenseitig.

Jede Form von Gewalt ist ernst zu nehmen und erfordert eine sorgfältige Betrachtung sowie Unterstützung durch Fachpersonen, um die betroffenen Personen zu schützen und zu helfen. Es ist wichtig, dass jede Situation als Einzelfall betrachtet wird und die entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden, um den Opfern zu helfen.

Grundlage für die Definitionen von Gewalt war das Skript des Traumaimpulsabends des Nestli Instituts, ICTB, von Katrin Kroll zum Thema Gewalt.

Zur wirksamen Prävention von Gewalt und Grenzverletzungen verfolgt videri e.V. einen ganzheitlichen Schutzansatz. Zentrale Bausteine dieses Ansatzes sind das Abstinenzgebot, sowie ein fachlich fundiertes sexualpädagogisches Verständnis, sowie die Stärkung der Selbstbestimmung (Empowerment).

4. Das Abstinenzgebot

Der Schutz der von videri e.V. begleiteten Menschen sowie aller Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen setzt einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz voraus. Das Abstinenzgebot ist daher ein wesentlicher Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes. Es dient dazu, Macht- und Vertrauensverhältnisse zu schützen, Grenzüberschreitungen zu verhindern und die persönliche Integrität aller Beteiligten zu wahren.

Alle Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Praktikant*innen sowie weitere für videri e.V. tätige Personen verpflichten sich, das individuelle Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu respektieren und professionell mit bestehenden Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnissen umzugehen.

Insbesondere gilt:

Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisse dürfen niemals zum eigenen Vorteil oder zur Befriedigung persönlicher, emotionaler oder sexueller Bedürfnisse ausgenutzt werden.

Sexuelle Handlungen oder sexuelle Kontakte zu Personen, die im Rahmen der Tätigkeit bei videri e.V. betreut, begleitet, beraten oder unterstützt werden, sind unzulässig.

Jede Form von Grenzüberschreitung, unangemessener körperlicher oder verbaler Annäherung sowie sexualisiertem Verhalten ist untersagt. Das professionelle Nähe-Distanz-Verhältnis ist in allen Arbeitsbereichen zu wahren und regelmäßig zu reflektieren.

Diese Grundsätze gelten unabhängig davon, ob die betreuten Personen Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sind. Sie betreffen alle Situationen, in denen durch Betreuung, Beratung, Begleitung, Unterstützung oder Pflege ein besonderes Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis entsteht.

Darüber hinaus lehnt videri e.V. jede Form von Gewalt, Diskriminierung und grenzverletzendem Verhalten entschieden ab. Hierzu zählen neben sexualisierter Gewalt insbesondere:

- Mobbing und Bossing,
- verbale und psychische Gewalt,
- körperliche Übergriffe,
- Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität,
- Machtmissbrauch sowie jede Form der Einschüchterung oder Demütigung.

videri e.V. fördert eine Kultur des gegenseitigen Respekts, der Wertschätzung und der Achtsamkeit. Grenzverletzungen werden ernst genommen, transparent bearbeitet und nach den geltenden internen Verfahren sowie den rechtlichen Vorgaben aufgearbeitet. Ziel ist es, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen geschützt fühlen und ihre persönlichen Grenzen respektiert werden.

5. Sexualpädagogik

videri e.V. versteht Sexualität als einen natürlichen Bestandteil der menschlichen Persönlichkeit. Sie umfasst Identität, Beziehungen, Gefühle, Nähe, Körperwahrnehmung und sexuelle Selbstbestimmung. Jeder Mensch hat das Recht, seine Sexualität im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen selbstbestimmt, frei von Zwang, Gewalt und Diskriminierung zu leben.

Im Rahmen der Begleitung und Beratung begegnen die Mitarbeitenden Fragen zu Sexualität, Partnerschaft, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung offen, wertschätzend und fachlich angemessen. Dabei werden die individuellen Lebenssituationen, kulturellen Hintergründe sowie persönlichen Werte und Bedürfnisse der Klient*innen respektiert.

videri e.V. verfolgt einen ressourcenorientierten und präventiven sexualpädagogischen Ansatz. Ziel ist es, Menschen darin zu stärken,

- eigene Gefühle, Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen,
- „Nein“ sagen und Grenzen anderer respektieren zu können,
- zwischen angemessenem und grenzverletzendem Verhalten zu unterscheiden,
- ihre Rechte auf körperliche und sexuelle Selbstbestimmung zu kennen sowie

- bei Unsicherheiten oder Grenzverletzungen Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Sexualpädagogische Themen werden alters-, entwicklungs- und situationsgerecht aufgegriffen, orientieren sich an fachlichen Standards, den gesetzlichen Grundlagen sowie dem Recht auf Selbstbestimmung der begleiteten Personen.

Da videri e.V. keine pflegerischen Leistungen erbringt, entstehen keine pflegebedingten Situationen körperlicher Intimität. Dennoch achten alle Mitarbeitenden konsequent auf den Schutz der persönlichen Intimsphäre. Dazu gehören insbesondere:

- das Wahren persönlicher und körperlicher Grenzen,
- ein respektvoller Umgang mit Nähe und Distanz,
- das Anklopfen und Einholen der Zustimmung vor dem Betreten persönlicher Räume oder Gespräche,
- die vertrauliche Behandlung persönlicher Informationen sowie
- eine diskriminierungsfreie Haltung gegenüber allen Geschlechtern, sexuellen Orientierungen und Lebensformen.

Sexualisierte Sprache, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen, diskriminierende Äußerungen oder andere grenzverletzende Verhaltensweisen werden bei videri e.V. nicht toleriert. Mitarbeitende greifen entsprechende Situationen frühzeitig auf, sprechen diese an und handeln nach den im Gewaltschutzkonzept festgelegten Interventions- und Meldewegen.

Durch Aufklärung, Sensibilisierung und eine offene Gesprächskultur trägt videri e.V. dazu bei, die sexuelle Selbstbestimmung zu stärken, Grenzverletzungen vorzubeugen und ein sicheres Umfeld für alle Klient*innen sowie Mitarbeitenden zu schaffen.

6. Empowerment

Ein zentrales Ziel des Gewaltschutzkonzeptes von videri e.V. ist es, die Selbstbestimmung, Mitwirkung und Handlungskompetenz der Klient*innen sowie aller Mitarbeitenden zu stärken. Menschen sollen ihre Rechte kennen, ihre persönlichen Grenzen wahrnehmen und ermutigt werden Entscheidungen über ihr eigenes Leben selbstbestimmt zu treffen.

Im Alltag bedeutet Empowerment bei videri e.V., dass Klient*innen aktiv in sie betreffende Entscheidungen einbezogen werden. Sie erhalten verständliche Informationen (siehe Ausfertigung des Schutzkonzeptes in leichter Sprache) über ihre Rechte, Unterstützungsangebote sowie Beschwerde- und Beteiligungsmöglichkeiten.

Wünsche, Anregungen und Kritik können jederzeit offen geäußert werden und werden ernst genommen. Dabei wird sichergestellt, dass aus einer Beschwerde oder einer kritischen Rückmeldung keine Nachteile entstehen. Auch gibt es eine externe Beschwerdestelle an die anonym Beschwerden weitergegeben werden können.

Mitarbeitende unterstützen Klient*innen dabei, ihre Bedürfnisse und Grenzen zu formulieren, eigene Entscheidungen zu treffen und bei Bedarf Unterstützung einzufordern. Sie achten auf eine respektvolle Kommunikation, stärken vorhandene Ressourcen und fördern die individuelle Entwicklung jedes Einzelnen. Dabei werden Alter, Geschlecht, persönliche Lebenssituation, kultureller Hintergrund sowie mögliche Beeinträchtigungen berücksichtigt.

Zur Stärkung des Empowerments stellt videri e.V. transparente Beschwerdewege, feste Ansprechpersonen und niedrigschwellige Beratungsangebote zur Verfügung. Regelmäßige Gespräche, Beteiligungsmöglichkeiten und eine offene Feedbackkultur tragen dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen und Grenzverletzungen vorzubeugen.

Durch diese Maßnahmen schafft videri e.V. ein Umfeld, in dem Menschen ihre Rechte wahrnehmen können, sich sicher fühlen, ihre Meinung frei äußern und darauf vertrauen können, dass ihre Anliegen respektvoll, vertraulich und verbindlich bearbeitet werden.

7. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist das Herzstück der Prävention von Gewalt, dieser ist ein internes Instrument zur konkreten Orientierung für Mitarbeitende im Alltag. Ehrenamtliche wie berufliche Mitarbeitende sollen ihn bekannt machen, selbst zu den Verhaltensregeln geschult werden und dazu beitragen, dass andere zum Verhaltenskodex geschult werden.

Die Leitsätze haben das Ziel:

- dass wir uns verständigen, wie wir miteinander umgehen wollen,
- dass wir festlegen, welche Regeln gelten sollen,
- dass wir uns informieren, wenn wir denken, dass wir uns in einer bestimmten Situation entgegen einer Vorgabe des Verhaltenskodex verhalten müssen oder verhalten haben und
- dass wir uns gegenseitig Feedback auf Grundlage des Verhaltenskodex geben.

8. Leitsätze zum Verhaltenskodex, der Verhaltenskodex ist ein internes Instrument zur konkreten Orientierung für Mitarbeitende im Alltag

Leitsätze zum Verhaltenskodex

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen
Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

Mit Nähe und Distanz umgehen
Ich weiß um die (sexuelle) Dynamik von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie.

Die Rolle als Verantwortlicher nicht ausnutzen
Ich gehe als MitarbeiterIn keine sexuellen und privaten Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein. und lebe eigene Rollenklarheit.

Intimsphäre respektieren
Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham aller anderen Personen.

Stellung beziehen
Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren
Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber anderen Personen und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

Transparenz herstellen
Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards (z.B. ethischen Richtlinien) ein und beachte die Bedürfnisse der/des anderen.

Zivilcourage zeigen
Wenn ich Unrecht und Gewalt wahrnehme, trete ich für die Würde des Menschen und einen respektvollen Umgang ein statt wegzusehen. Im Zweifel gehe ich auch unbequeme Wege, um das Unrecht zu klären.

9. Ansprechpartner

Ansprechperson bei videri e.V. ist die Fachliche Leitung, aktuell: Celine Herrmann.

Bei anonymen Beschwerden und bei Beschwerden gegenüber der Leitung ist der Ansprechpartner die externe Beschwerdestelle (Volker und Beate Schuler, Kontakt über beschwerde@videri-ev.de). Ihre Aufgaben sind:

- in allen Fällen von (vermuteter) Gewalt (Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe, strafrechtlich relevante Formen) zu beraten,
- die Anwendung der Interventionspläne zu gewährleisten,
- sicherzustellen, dass gegebenenfalls eine Insofern erfahrene Fachkraft (IseF) und/ oder der aktuelle Supervisor von videri e.V., aktuell Katrin Kroll hinzugezogen wird,
- zu entscheiden, wie das Beschwerdemanagement sichergestellt wird,
- der Meldepflicht an die Beauftragten der Diakonie im Hohenlohekreis für den Umgang mit sexualisierter Gewalt nachzukommen.

10. Interventionsplan

10.a Leitlinien:

Wir schauen hin und handeln. Eine unmittelbar stattfindende Gefährdung, ein Verstoß gegen die psychische und körperliche Unversehrtheit oder gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist sofort zu unterbinden und zu dokumentieren/zu melden.

Wir bleiben besonnen. Es ist Ruhe zu bewahren. Wir bieten Schutz. Der betroffenen Person wird ein geschützter Raum angeboten und sie wird in das weitere Vorgehen einbezogen.

Wir hören zu. Wir bieten eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre und hören zu (siehe Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene).

Wir informieren. Wir informieren darüber, dass wir uns an unsere betrieblichen Ansprechpersonen wenden wollen und müssen. Wir fragen, ob die betroffene Person dabei sein möchte und ob wir Kontaktdaten weitergeben dürfen.

Wir dokumentieren. Wir schreiben im Nachgang anhand der W-Fragen auf, was uns berichtet wurde, bestenfalls wortwörtlich.

Wir kontaktieren unsere Ansprechperson. Wir kontaktieren unsere Ansprechperson baldmöglichst. Zu zweit werden die nächsten Schritte besprochen und auch geklärt, wann und durch wen die betroffene Person eine erste Rückmeldung erhält. Gibt es Schnittstellen zu anderen Institutionen (z.B. Schulen, Jugendhilfeträgern), wendet sich die institutionelle Ansprechperson an deren Leitung. Die Weiterarbeit wird eng miteinander abgestimmt.

10.b Interventionen bei Vorfällen/Verdachtsfällen

Meldebogen ausfüllen

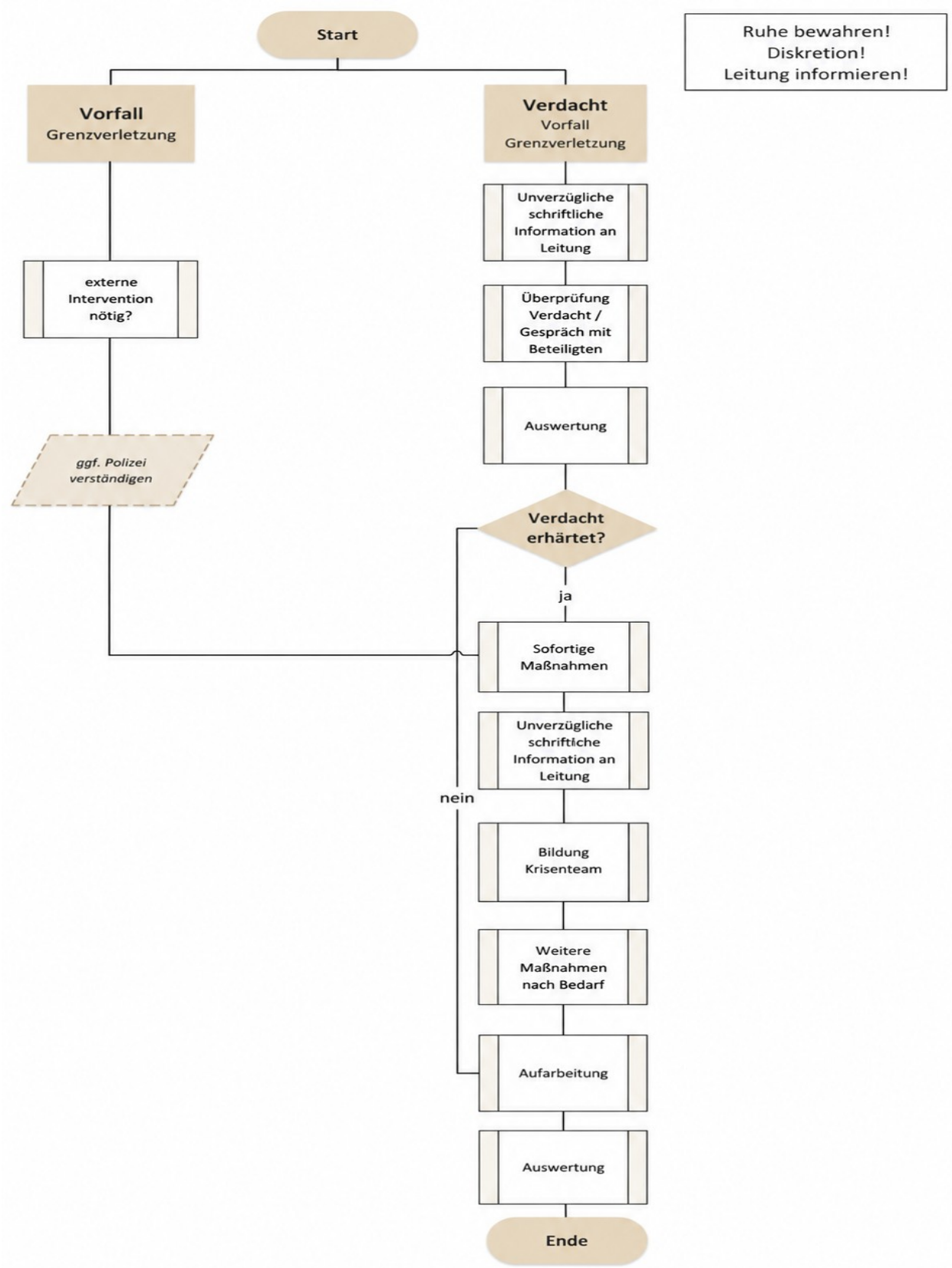
- Weiterleitung an Vorgesetzte und „Refelcting Team“

Überprüfen der Aussagen

- kommunikative Missverständnisse klären
- Opfer und Beschuldigte!
- Überprüfen ob Halbwissen, Situation genau recherchieren

Opfer und Täter trennen

- Möglichst umgehend Opfer und Täter trennen und Traumatisierungsgefahr umgehen


Start
Ruhe bewahren!
Diskretion!
Leitung informieren!
Vorfall
Grenzverletzung
Verdacht
Vorfall
Grenzverletzung
Unverzügliche schriftliche Information an Leitung
externe Intervention nötig?
Überprüfung Verdacht / Gespräch mit Beteiligten
Auswertung
ggf. Polizei verständigen
Verdacht erhärtet?
ja
Sofortige Maßnahmen
Unverzügliche schriftliche Information an Leitung
nein
Bildung Krisenteam
Weitere Maßnahmen nach Bedarf
Aufarbeitung
Auswertung
Ende

10.c Konkrete Leitlinien zur Deeskalation in Eskalationssituationen

In Eskalationssituationen hat der Schutz aller Beteiligten oberste Priorität. Ziel ist es, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, Gewalt zu verhindern und durch professionelles Handeln eine Deeskalation herbeizuführen. Alle Mitarbeitenden orientieren sich dabei an folgenden Leitlinien:

- Konflikte und Eskalationen möglichst frühzeitig erkennen und angemessen eingreifen.
- Ruhe bewahren und auf die eigene Selbstberuhigung achten.
- Die eigene Sicherheit sowie die Sicherheit aller Beteiligten jederzeit priorisieren.
- Nicht beteiligte Personen aus der Konfliktsituation herausführen und räumlich trennen.
- Verantwortlichkeiten frühzeitig klären (z. B. Teamleitung, Fachbereichsleitung, Vorstand, Polizei oder weitere zuständige Stellen).
- Direkte Ansprechpersonen und bestehende Hierarchien zur Unterstützung nutzen.
- Die Eskalation durch räumliche Trennung, klare Kommunikation und Fokussierung auf die Situation unterbrechen.
- Konfliktthemen nicht während der akuten Eskalation lösen wollen; eine inhaltliche Klärung erfolgt erst nach Beruhigung der Situation.
- Auf eine ruhige, klare und wertschätzende Sprache achten.
- Mimik, Körpersprache, Gestik und Stimme bewusst und deeskalierend einsetzen.
- Augenkontakt situations- und kultursensibel gestalten.
- Körperkontakt grundsätzlich vermeiden und nur in begründeten Ausnahmefällen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit einsetzen.
- Das eigene Verhalten kontinuierlich reflektieren und mögliche Einflüsse wie Angst, Ärger, Unsicherheit oder Provokation wahrnehmen und kontrollieren.
- Prüfen, ob Leitung, Vorstand oder weitere verantwortliche Personen informiert werden müssen. Die Information erfolgt unter Beachtung des Datenschutzes und – soweit möglich – in Abstimmung mit der betroffenen Person.
- Bestehen Anhaltspunkte für eine Gefährdung oder einen Gewaltvorfall, erfolgt unverzüglich eine Risikoeinschätzung gemeinsam mit der fachlichen Leitung. Die weiteren Maßnahmen werden entsprechend des Gewaltschutzkonzeptes geplant, dokumentiert und begleitet.

- Bei akuter Gefahr für Leib und Leben oder dem Verdacht auf eine Straftat sind unverzüglich die zuständigen Rettungsdienste oder die Polizei einzuschalten.

Diese Leitlinien unterstützen die Mitarbeitenden von videri e.V. dabei, auch in belastenden Situationen besonnen, professionell und im Sinne des Schutzes aller Beteiligten zu handeln. Sie ergänzen die Melde- und Interventionswege des Gewaltschutzkonzeptes und sind verbindlicher Bestandteil der täglichen Praxis.

11. Interventionsteam

Zum Interventionsteam des Hauses gehören folgende Funktionsträger*innen:

- Fachliche Leitung/ Ansprechperson für die Prävention von (sexualisierter) Gewalt
- das Leitungsteam von videri e.V.

In Fällen anonymer Beschwerden die externe Beschwerdestelle: Beate und Volker Schuler

Hinzugezogen werden je nach Situation (beratend oder ständig):

- eine insofern erfahrene Fachkraft (IseF)
- die/der SupervisorIn von videri e.V. (aktuell Katrin Kroll)
- der Vorstand von videri e.V.
- die Diakonie im Hohenlohekreis
- der/die personalverantwortliche Person oder zuständige Person in Bezug auf den/die vermutete VerursacherIn der (sexualisierten) Gewalt
- Strafverfolgungsbehörden

12. Personalauswahl

Die Auswahl beruflicher Mitarbeitender bei videri e.V. erfolgt mit besonderer Sorgfalt und unter Berücksichtigung der Inhalte dieses Schutzkonzeptes. Ziel ist es, Mitarbeitende zu gewinnen, die die Werte von Respekt, Achtsamkeit, Gewaltprävention und professioneller Grenzwahrung mittragen und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

Bereits im Bewerbungs- und Einstellungsgespräch werden die Grundhaltung von videri e.V. sowie die Bedeutung des Schutzkonzeptes thematisiert. Bewerberde werden darüber informiert, dass der Schutz der uns anvertrauten Menschen ein verbindlicher Bestandteil unserer Organisationskultur ist und grenzwahrendes Verhalten erwartet wird.

Selbstverpflichtungserklärung
Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterzeichnen außerdem vor Aufnahme ihrer Tätigkeit die **Selbstverpflichtungserklärung der Diakonie Baden-Württemberg (siehe Anhang)**. Die unterzeichnete Selbstverpflichtungserklärung wird Bestandteil der Personalunterlagen.

Bei Einstellungsverfahren gelten daher folgende Standards:

- In Stellenausschreibungen wird auf das bestehende Schutzkonzept hingewiesen.
- Das Thema Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt wird im Vorstellungsgespräch angesprochen.
- Neue Mitarbeitende erhalten das Schutzkonzept und den Verhaltenskodex vor Beginn ihrer Tätigkeit.
- Vor Aufnahme der Tätigkeit unterzeichnen alle Mitarbeitenden die Selbstverpflichtungserklärung.
- Vor Einstellung ist ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz vorzulegen.
- Die Tätigkeit kann erst nach Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses sowie der unterzeichneten Selbstverpflichtungserklärung aufgenommen werden.

Überprüfung der Führungszeugnisse

Zum Schutz der Leistungsberechtigten wird das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nicht nur bei Neueinstellungen, sondern während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig überprüft. Alle hauptamtlichen, nebenamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden mit Kontakt zu Klient*innen legen spätestens alle fünf Jahre erneut ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Die Verantwortung für die rechtzeitige Wiedervorlage liegt bei der fachlichen Leitung bzw. der personalverantwortlichen Person. Diese führt eine vertrauliche Übersicht über die Fälligkeit der Führungszeugnisse und erinnert die Mitarbeitenden rechtzeitig an die erneute Beantragung.

Die Einsichtnahme erfolgt ausschließlich durch die hierfür verantwortliche Person unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Es wird lediglich dokumentiert, dass das Führungszeugnis eingesehen wurde, das Datum der Vorlage sowie der Termin der nächsten Wiedervorlage. Eine Kopie des Führungszeugnisses wird nicht angefertigt. Die Kosten für die erstmalige Vorlage tragen neue Mitarbeitende selbst. Die Kosten für die regelmäßige Wiedervorlage im bestehenden Beschäftigungsverhältnis übernimmt videri e.V.

13. Personalentwicklung

Die Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt ist ein fester Bestandteil der Personalentwicklung bei videri e.V. Ziel ist es, alle Mitarbeitenden in ihrer fachlichen und persönlichen Handlungssicherheit zu stärken und eine Kultur des Hinschauens, Ansprechens und Handelns zu fördern. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig zu den

Inhalten des Schutzkonzeptes, zum professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie zu Grenzverletzungen und Gewaltformen sensibilisiert.

Die Teilnahme an Fortbildungen und Supervisionen wird entsprechend der jeweiligen Tätigkeit verbindlich eingeplant.

Hierzu gehören insbesondere:

- Einführung in das Schutzkonzept für neue Mitarbeitende,
- regelmäßige Basisschulungen zum Thema Gewaltprävention und Kinderschutz,
- Fortbildungen zum professionellen Umgang mit Nähe und Distanz,
- Schulungen zur Deeskalation und Konfliktbewältigung,
- Sensibilisierung für Machtgefälle, Diskriminierung und grenzverletzendes Verhalten,
- Auffrischungsschulungen bei wesentlichen Änderungen des Schutzkonzeptes,
- regelmäßige Supervision und Fallbesprechungen.

Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche wird außerdem reflektiert,

- wie die Inhalte des Schutzkonzeptes im Arbeitsalltag umgesetzt werden,
- welche Herausforderungen bestehen,
- ob weiterer Fortbildungsbedarf besteht,
- ob persönliche Belastungen oder Grenzsituationen wahrgenommen werden.

Durch die kontinuierliche Fortbildung, Supervision und regelmäßige Reflexion wird sichergestellt, dass das Schutzkonzept nicht nur bekannt ist, sondern im Arbeitsalltag gelebt wird.

Das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt ist regelmäßiger Bestandteil der Fortbildungen/ Supervisionen angepasst an die jeweiligen Tätigkeitsbereiche. Die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen/ Supervisionen wird in Arbeitsplatzbeschreibungen verankert. In den Mitarbeitendengesprächen werden die Inhalte des Schutzkonzeptes thematisiert und für den jeweiligen Tätigkeitskontext regelmäßig reflektiert. Ziel ist, dass der/die Mitarbeitende in dem Gespräch Hinweise zum Schutzkonzept geben kann und auch über Situationen sprechen kann, die die Wahrung ihrer eigenen Grenzen betrifft. Es geht darum **Hinschauen-Helfen-Handeln** zu können.

14. Potential- bzw. Risikoanalyse

Die vorliegende Gewaltpotentialanalyse befasst sich mit den Risiken von (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch innerhalb der Einrichtung. Ziel ist es, durch präventive Maßnahmen ein sicheres und respektvolles Umfeld für alle Beteiligten zu schaffen.

Identifikation von Risiken

- Machtgefälle: Das bestehende Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen kann zu einem erhöhten Risiko für (sexualisierte) Gewalt führen. Mitarbeitende haben eine Autoritätsposition, die potenziell ausgenutzt werden kann.
- Eins-zu-eins-Kontakt: Grenzüberschreitungen jeder Form werden durch Einzelkontakte begünstigt, sind jedoch in der therapeutischen Arbeit unerlässlich und vielmals auch sinnvoll, um eine Vertrauensbeziehung aufzubauen.
- Körperkontakt: Beziehungsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil in unserer Arbeit. Natürlicher Körperkontakt z.B. bei Begrüßung, Verabschiedung und beim Trostspenden unterstützt Beziehungsaufbau und –pflege. Zur Regulation von Überreaktionen (Übererregung, Untererregung, Dissoziationen) ist Körperkontakt in manchen Fällen sehr hilfreich.
  Körperkontakt kann jedoch aufgrund von Vorerfahrungen sehr unterschiedlich wahrgenommen werden und schnell als grenzüberschreitend wahrgenommen oder auch eingesetzt werden.
  Bei erlebnispädagogischen Angeboten (z.B. Klettern, Kanutouren, TOOLBOX-Projekte) sind Eigenwahrnehmung und Gruppengefühl wichtige Elemente, die oftmals auch mit körpernahen Übungen erfahrbar gemacht werden. Das Risiko von Grenzüberschreitung ist dadurch automatisch höher.
- Wohnen in engem Raum: Das Leben in einer WG, insbesondere auf engem Raum, kann zu einer erhöhten Intimität und damit zu einer Verwischung von Grenzen führen. Dies kann das Risiko von Übergriffen erhöhen, insbesondere wenn persönliche Konflikte oder Spannungen entstehen. In einer gemischten Wohngemeinschaft können unterschiedliche Geschlechterrollen und -dynamiken sowie kulturelle Unterschiede (z.B. unterschiedliche Schamgrenzen) zu Missverständnissen und Konflikten führen. Diese Dynamiken müssen berücksichtigt werden, um potenzielle Risiken zu identifizieren.
- Räumliche Gegebenheiten: Nicht ausreichend ausgeleuchtete Räume bzw. fehlende und defekte Beleuchtung fördert das Unsicherheitsgefühl und das Gewaltpotential, ebenso nicht verschließbare Räume bzw. freizugängliche Schlüssel, die missbräuchlich genutzt werden können und verstellte oder fehlende Fluchtwege.
- Spannungsfeld Eigenmotivation: Klient*innen mit schwacher Eigenmotivation, Antriebsschwäche, inneren Blockaden und Entwicklungsverzögerungen brauchen Unterstützung bei vielfältigen alltäglichen Aufgaben. Um Belastbarkeit, Frustrationstoleranz und anderes Grundkompetenzen zu testen und zu erweitern, ist kontinuierliches Training nötig. Durch externe Aktivierung durch Mitarbeitende empfinden Klient*innen schnell Druck, Gegenwillen und Überforderung, nicht zuletzt durch Reinszinierungen bereits gemachter Erfahrungen. Diese negativen Wahrnehmungen können leicht als Gewalt wahrgenommen werden und auch zu solcher werden.
- Spiritueller Kontext: Spirituelle Settings können mit starken Überzeugungen und Wahrheitsansprüchen sowie Erwartungen gegenüber Beteiligten einhergehen. Emotionaler und geistlicher Missbrauch geschieht da, wo ein Machtgefälle zwischen Glaubenden und Nichtglaubenden oder Verantwortungsträgern und Unterwiesenen entsteht, wo Gehorsamszwang und Manipulation in offensichtlicher oder subtiler Form stattfindet.

Die Notlage der Klient*innen kann zu missionarischen Zwecken missbraucht werden.
- Informationsaustausch: Im therapeutischen Kontext werden oft sehr persönliche und intime Informationen offenbar, freiwillig wie auch nicht willentlich geäußerte. Dadurch entstehen Gelegenheiten für öffentliche Beschämung, Manipulation, unverhältnismäßige emotionale Intimität, Kontrolle und Kontrollverlust.

Präventive Maßnahmen

- Aufklärung: Die aktive Aufklärung der Mitarbeitenden über das Machtgefälle und das Gewaltpotential ist entscheidend. Schulungen und Supervision werden hierzu regelmäßig angeboten, um das Bewusstsein zu schärfen und Verhaltensrichtlinien zu vermitteln.
- Verhaltensrichtlinien: Klare Richtlinien (z.B. ethische Richtlinien und Hausordnung), die transparent kommuniziert und konsequent durchgesetzt werden und die Kenntnis, dass uns das Leben des Schutzkonzeptes sehr wichtig ist.
- Keine erzwungenen Einzelkontakte, auf Wunsch bleibt die Tür offen und/oder es bleibt eine weitere Person im Raum.
- Körperkontakt: Nur wenn eindeutig erkenntlich ist, dass Körperkontakt erwünscht ist (verbal und nonverbal), ist dieser erlaubt. Im Zweifel gilt Zurückhaltung oder vorhergehende Nachfrage. Für Notfälle (z.B. bei Dissoziation) werden im Vorfeld erlaubte Köperhandlungen zur Regulation abgesprochen.
  Für erlebnispädagogische Einheiten, Sport- und Freizeitangebote sowie praktische Hilfeleistungen sollte Körperkontakt natürlich stattfinden und zu keiner Zeit eine Bedrohung darstellen.
- WG-Leben: Das Wissen um die Herausforderungen des WG-Lebens ist entscheidend. Regelmäßige Gruppen zum Thema WG-Leben und Konflikte innerhalb der WG sollen angeboten werden, um das Bewusstsein zu schärfen und Verhaltensrichtlinien zu vermitteln.
  Außerdem sollte die Gestaltung der Wohnräume so erfolgen, dass persönliche Rückzugsmöglichkeiten geschaffen werden. Einzelzimmer sind notwendig, um die Privatsphäre zu wahren. Sie werden als Schutzraum des Einzelnen deklariert und gehandhabt.
  Es stehen geschlechtergetrennte Toiletten und Duschmöglichkeiten zur Verfügung, um Konflikte zu minimieren.
- Räumlichkeiten: Die Ausstattung und Gestaltung der Räumlichkeiten bei videri e.V. sollten möglichst großen Schutzraum bieten (ausreichende Beleuchtung, gesicherte Fluchtwege, Abschließbarkeit).
- Alle spirituellen Angebote beruhen auf Freiwilligkeit. Verbindliche Elemente in der Tagesstruktur sollen dem Beziehungsaufbau dienen, Ausnahmen sind jederzeit in Absprache möglich. Es werden keine Bekenntnisse erzwungen. Die Notlage der Klient*innen darf nicht zu missionarischen Zwecken missbraucht werden, Glaubensinhalte sollen immer als Angebot formuliert werden.
- Fordern und Fördern: In der Alltagsunterstützung und im Training von Sozial- und Alltagskompetenzen, achten wir auf unsere Herzenshaltung: Es geht uns nicht um

die Umsetzungen von Standards oder um Autoritätsansprüche, das Wohl der Klient*innen und ihre Entwicklung sind unsere Handlungsmotivation. Im Konfliktfall bleiben wir mit ihnen im Gespräch und kommunizieren diese Handlungsmotivation. Im Zweifel entlassen wir Klient*innen aus der Konfliktsituation.

- Informationsaustausch: Wir pflegen einen bewussten und respektvollen Umgang mit schützenswerten persönlichen Informationen in (gruppen-)therapeutischen Settings. Wir haben ein Bewusstsein dafür, wie und wo Informationen geteilt werden. Wir wahren die Schweigepflicht.
  Fotos und Videos werden im Alltagsgeschehen nur mit Erlaubnis der Klient*innen erstellt, untereinander weitergegeben und veröffentlicht.

Durch die Sensibilisierung für das Machtgefälle, die Herausforderungen des WG-Lebens und die Implementierung strenger Verhaltensrichtlinien kann das Risiko von sexualisierter Gewalt signifikant reduziert werden. Die Schaffung eines respektvollen und sicheren Umfelds ist von zentraler Bedeutung für das Wohl aller Beteiligten in einer gemischten Wohngemeinschaft.

Monitoring und Evaluation

- **Feedback-System**: Ein anonymes Feedback-System ist eingerichtet, um Vorfälle oder Bedenken zu melden. Dies ermöglicht eine frühzeitige Identifikation von Problemen und die Anpassung der Schutzmaßnahmen.
- **Regelmäßige Überprüfung**: Die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen sollte regelmäßig überprüft und angepasst werden, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Bedürfnissen und Herausforderungen gerecht werden.
- **Sorgfältige Auswahl unseres Personals:** Wir fordern, dass alle Mitarbeitende ein unbelastetes erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen können. Darüber hinaus sind Selbstreflexion, Selbstregulierungsfähigkeiten und die Beherrschung von Deeskalationstechniken unerlässlich. Diese Qualifikationen sind entscheidend, um in kritischen Situationen angemessen reagieren zu können.
- **Kennenlerngespräche vor Neuaufnahme:** Besonders bei den Kennenlerngesprächen (für mögliche neue Klient*innen) fragen wir das Gewaltpotential ab und stellen (so) vor einer Neuaufnahme sicher, dass keine Fremdgefährdung besteht. Dies ist ein zentraler Aspekt, um die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten.
- **Einhaltung von beschriebenen Standards** (insbesondere im Umgang mit Suizidalität, Selbstverletzung, emotional heftigen Reaktionen, Psychosen, Substanzmissbrauch und Fremdgefährdung) hat für uns höchste Priorität.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir im Alltag großen Wert auf die Einhaltung ethischer Richtlinien und die Umsetzung unseres Schutzkonzeptes legen. Die kontinuierliche Weiterbildung und Supervision sind uns von großer Bedeutung, um ein sicheres und unterstützendes Umfeld zu schaffen.

15. Kommunikation, Beteiligung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept ist ein verbindlicher Bestandteil der Arbeit von videri e.V. Es wird allen Mitarbeitenden sowie den Leistungsberechtigten in geeigneter Form bekannt gemacht und bildet die Grundlage für einen respektvollen und grenzwahrenden Umgang miteinander. Gleichzeitig verstehen wir das Schutzkonzept als ein lebendiges Dokument, das regelmäßig überprüft und unter Beteiligung aller relevanten Personengruppen weiterentwickelt wird.

Das Schutzkonzept wird mit der Gesamtleitung besprochen.

Das Schutzkonzept wird nach zwei Klausurtagen mit der gesamten Mitarbeiterschaft (Team intern, Teamtag mit Katrin Kroll), dem Vorstand von videri e.V. sowie der zuständigen Ansprechperson der Diakonie Baden Württemberg vorgestellt und abgestimmt.

Das Schutzkonzept (auch in leichter Sprache) von videri e.V. werden auf der Homepage veröffentlicht.

15a. Beteiligung der Leistungsberechtigten

Die Erfahrungen und Rückmeldungen der Klient*innen sind ein wichtiger Bestandteil der Qualitätsentwicklung und der Weiterentwicklung unseres Gewaltschutzkonzeptes. Deshalb werden Leistungsberechtigte aktiv in den Überprüfungsprozess einbezogen.

Dies erfolgt insbesondere durch:

- regelmäßige Bewohner*innen- und Klient*innengespräche,
- die Möglichkeit, jederzeit Anregungen oder Beschwerden einzubringen,
- anonyme Rückmeldemöglichkeiten,
- regelmäßige Befragungen zum Sicherheits- und Schutzempfinden,
- Beteiligung interessierter Klient*innen bei der Überarbeitung einzelner Inhalte des Schutzkonzeptes.

Die eingegangenen Rückmeldungen werden im Leitungsteam ausgewertet und fließen in die regelmäßige Überarbeitung des Schutzkonzeptes ein. Über wesentliche Änderungen werden Mitarbeitende und Leistungsberechtigte informiert.

15b. Empowerment-Angebote zur Stärkung der Selbstbestimmung

videri e.V. stärkt die Selbstbestimmung und den Schutz der Leistungsberechtigten durch regelmäßige Informations- und Bildungsangebote.

Hierzu gehören insbesondere:

- Aufklärung über persönliche Rechte und Grenzen,
- Informationen zu Gewaltformen und Grenzverletzungen,
- Übungen zum Nein-Sagen und zum Setzen persönlicher Grenzen,
- Informationen über Beschwerde- und Meldewege,
- Förderung der Selbstvertretung und Mitbestimmung,
- Gesprächsangebote zur Stärkung des Selbstwertes,
- thematische Gruppenangebote zu Respekt, gegenseitiger Achtung und Konfliktlösung,
- alters- und zielgruppengerechte Informationsmaterialien in einfacher Sprache.

Die Angebote werden regelmäßig durchgeführt und den jeweiligen Unterstützungsbedarfen angepasst.

16. Beschlussfassung

Der Leitungsausschuss beschließt das Konzept am 03.07.2025.

17. Verantwortung für das Schutzkonzept und seine Überarbeitungen

Die Potential- und Risikoanalyse wird alle drei Jahre in einem Leitungstreffen und auswertend innerhalb des Teams von Home mit der Fachlichen Leitung von videri e.V. aktualisiert. Erfahrungs- bzw. anlassbezogen schlägt die Fachliche Leitung/Ansprechperson Aktualisierungen vor. Alle Aktualisierungen werden dem Leitungsteam zur Beschlussfassung vorgelegt.

18. Beschwerdemanagement: An wen kann ich mich wenden?

18.1 Niedrigschwellige und barrierearme Beschwerde- und Meldewege

Alle Leistungsberechtigten haben das Recht, Beschwerden, Grenzverletzungen oder Verdachtsfälle jederzeit und ohne Nachteile zu melden. Dabei stellt videri e.V. sicher, dass die Meldewege möglichst einfach, verständlich und barrierearm zugänglich sind.

Folgende Meldewege stehen zur Verfügung:

- persönliche Ansprache jedes Mitarbeitenden
- direkte Kontaktaufnahme mit der fachlichen Leitung
- Kontakt zur externen Beschwerdestelle (beschwerde@videri-ev.de)
- Beschwerden können auf Wunsch gemeinsam mit einer Vertrauensperson vorgebracht werden. Die Unterstützung durch externe Beratungsstellen oder andere Vertrauenspersonen außerhalb von videri e.V. wird ausdrücklich begrüßt.

Um die Zugänglichkeit sicherzustellen,

- werden alle Klient*innen bereits bei Aufnahme über ihre Beschwerderechte informiert,

- erhalten sie die Kontaktdaten der internen und externen Ansprechpersonen schriftlich,
- hängen Informationen gut sichtbar in den Räumlichkeiten aus,
- werden Informationen in einfacher und verständlicher Sprache bereitgestellt,
- nehmen Mitarbeitende Beschwerden auch dann ernst, wenn diese zunächst unklar oder indirekt geäußert werden,
- entstehen den meldenden Personen keine Nachteile durch eine Beschwerde,
- wird auf Wunsch Unterstützung beim Formulieren oder Weitergeben einer Beschwerde angeboten.

Alle Beschwerden werden vertraulich behandelt, dokumentiert und zeitnah bearbeitet.

Die Beschwerdemöglichkeiten werden den Klient*innen bekannt gemacht und diese können sie zu jeder Zeit wahrnehmen. Zunächst ist die Fachliche Leitung oder die externe Beschwerdestelle zu informieren, die wiederum das Leitungsteam von videri e.V. hinzuzieht, das bei Bedarf zusätzlich weitere Personen (Klärungsstelle, Supervisor, Vorstand) hinzuzieht.

Klient*innen können fristlos und ohne Schadensersatzansprüche seitens videri e.V. den Beratungsprozess bzw. das Betreuungsangebot abbrechen. Ausgenommen davon bleiben Kosten für bereits getätigte Leistungen.

19. Erarbeitungsschritte

- Beschluss im Leitungsteam von videri e.V., dass ein Präventionskonzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt umgehend erarbeitet werden soll (2024)
- Erarbeitung einer Vorlage eines Konzeptes zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt
- Bildung einer Projektgruppe zur weiteren Erarbeitung und Vervollständigung
- Teamtreffen mit der gesamten Mitarbeiterschaft von videri e.V. mit der Vorstellung und Einführung des Schutzkonzeptes sowie der Auseinandersetzung mit der Potential- und Risikoanalyse zur Bewusstseinsbildung.
- Supervisionstag zum Thema Gewalt mit Katrin Kroll mit Vorlage des bis dahin überarbeiteten Schutzkonzepts, erneut mit dem Schwerpunkt der Potential- und Risikoanalyse
- Abschließende Veränderungen durch das Leitungsteam von videri e.V.
- Der Leitungsausschuss beschließt das Konzept für einen grenzwahrenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt am 03.07.2025
- Einführung für ehrenamtliche Mitarbeit mit direktem Klientenkontakt
- Netzwerkabend zum Thema Gewalt und Vorbeugung von Gewalt am 25.09.2025 mit Kathrin Geih (Mitternachtsmission Heilbronn)
- Überarbeitung des Schutzkonzeptes 2026
- Weitere Schulungen der Mitarbeiter geplant Mitte 2027

Anhang

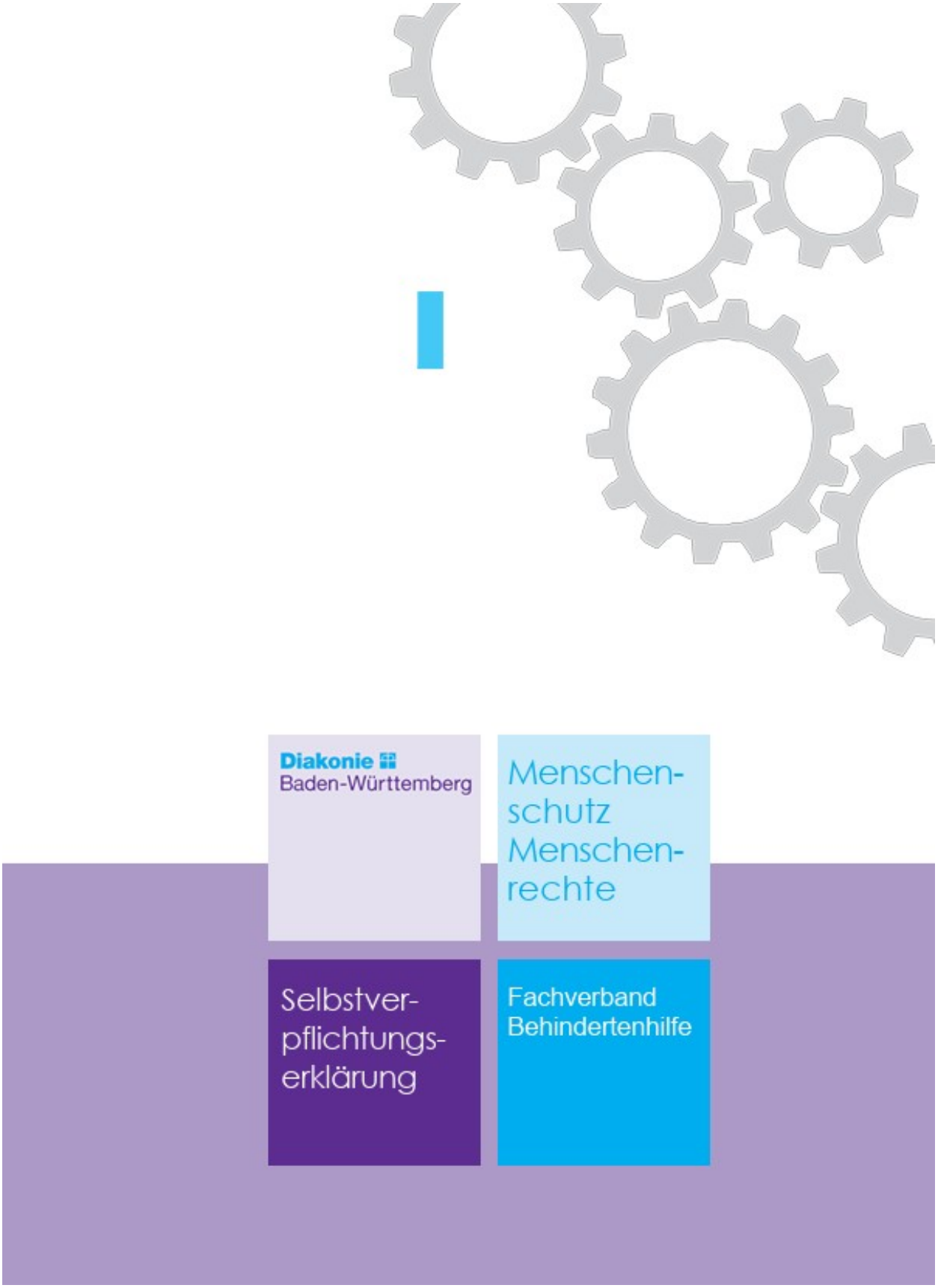
- Hilfreiche Adressen, Ansprechmöglichkeiten in unserer Region

Hilfreiche Adressen, Ansprechmöglichkeiten in unserer Region

Kontaktdaten und Beratungsstellen

Organisation	Kontaktperson	Telefon	E-Mail	Website
Infokoop	Elke Hammel	07940 / 93 99-51	infokoop@albert-schweitzer-kinderdorf.de	www.infokoop.de
Jugendamt Hohenlohekreis		07940 / 18-0		—
Erziehungs- und Jugendberatungsstelle des Hohenlohekreis	—	07941 / 6084-890	erziehungsberatung-hohenlohe@jhfH.friedenhort.de	—
Frauen- und Kinderschutzhaus im Hohenlohekreis	—	07940 / 58 95 4, 0157 / 7887 7751	—	www.frauenhaus-hohenlohe.de

Selbstverpflichtungserklärung des Fachverbands Behindertenhilfe der Diakonie Baden-Württemberg, gültig für alle videri-Mitarbeitenden:



Präambel

Das Thema „Schutzkonzepte" in sozialen Kontexten begegnet uns auf vielen Ebenen.
Menschen mit Behinderung – auch in diakonischen Einrichtungen und Diensten – haben nachweislich ein deutlich erhöhtes Risiko von Gewalt und sexualisierter Gewalt betroffen zu sein. Wir müssen sicherstellen, dass ihre Rechte und ihr Wohl gewährleistet sind und ihnen kein Schaden zugefügt wird.
Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert in verschiedenen Artikeln den Schutz der Menschen mit Behinderung. Das Bundesteilhabegesetz setzt dieses Recht in nationales Recht um und ist neben der Stärkung der Teilhabe ein Gesetz zur Stärkung der Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung. Der Landesrahmenvertrag Baden-Württemberg zum SGB IX macht ein Schutzkonzept zu einer Voraussetzung zum Abschluss einer Leistungsvereinbarung.
Gleichzeitig erhebt unsere diakonische Identität den Anspruch, den Schutz von Menschenrechten und Menschenwürde konzeptionell in den Einrichtungen und Diensten zu verankern. Deshalb hat der Verbandsrat der Diakonie Württemberg am 27.05.20 beschlossen, die „Richtlinie sexualisierte Gewalt" der EKD vom 18.10.2019 umzusetzen.
Mit dieser Selbstverpflichtungserklärung möchten wir für die evangelische Behindertenhilfe in Baden und Württemberg qualitativ gute Standards setzen und gemeinsam die Schutzkonzepte weiterentwickeln. Dabei geht es nicht nur um sexualisierte Gewalt, sondern um die Stärkung von Menschenschutz und Menschenrechten der Behindertenhilfe insgesamt.
Diese Selbstverpflichtungserklärung ist unser sichtbares Zeichen dafür, dass sich die Behindertenhilfe auf den Weg gemacht hat und entschlossen handelt.

Für den Evangelischen Fachverband Behindertenhilfe im Diakonischen Werk Württemberg, das Diakonische Werk Württemberg und das Diakonische Werk Baden.

Lars Kehling	Dr. Kornelius Knapp	Beatrix Vogt-Wuchter
Vorsitzender	Vorstand Sozialpolitik	Vorständin Einrichtungen
Fachverband Behindertenhilfe	Diakonisches Werk Württemberg	Diakonisches Werk Baden

Schutz als Menschenrecht

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Dies gilt ohne irgendeinen Unterschied. Jeder hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit."
aus Artikel 1-3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, 1948

Das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" (UN-Behindertenrechtskonvention, kurz UN-BRK) wurde nach einem langjährigen internationalen und partizipativen Prozess 2008 von den Vereinten Nationen verabschiedet. Die UN-BRK nimmt direkt Bezug auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Sie formuliert keine ande-ren oder spezifischen Rechte, sondern konkretisiert die universellen Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen und stellt klar, dass diese ein uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf Teilhabe besitzen. Damit trägt sie der Situation Rechnung, dass Menschen mit Behinderung immer noch in vielen Lebenssituationen nicht ausreichend als Träger von Menschen- und Bürgerrechten anerkannt und geschützt werden. Deutschland hat beide Übereinkommen ratifiziert und sich damit verpflichtet, diese im vollen Umfang umzusetzen. Sie sind geltendes Recht, Referenz und Bezugspunkt für Gesetze und Verordnungen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, sobald Menschenrechte und deren Schutz und Sicherung berührt werden. Die besondere Schutzbedürftigkeit von Menschen mit Behinderung wird anerkannt.

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."
aus GG, § 3 Abs. 3

„Menschen mit Behinderungen [...] erhalten Leistungen [...], um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken [...]"
§ 1 SGB IX

„Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen [...]. Zu den geeigneten Maßnahmen [...] gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts."
§ 37a SGB IX, Abs. 1

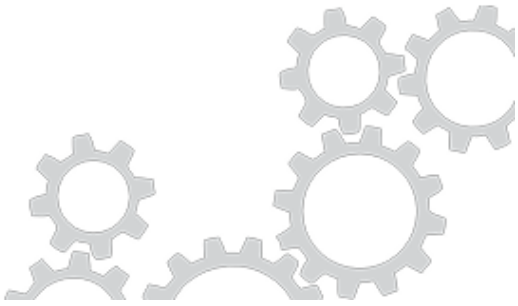
Für uns als Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe ist die UN-Behindertenrechtskonvetion handlungsleitend. Durch ihren gesamtgesellschaftlichen Bezug und ihre partizipative Gestaltung gibt sie den verbindlichen ethischen Rahmen.

„Jeder Mensch mit Behinderungen hat gleichberechtigt mit anderen das Recht auf Achtung seiner körperlichen und seelischen Unversehrtheit."
Artikel 17, UN-BRK

„Menschen mit Behinderungen dürfen unabhängig von ihrem Aufenthaltsort oder der Wohnform, in der sie leben, keinen willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in ihr Privatleben, ihre Familie, ihre Wohnung oder ihren Schriftverkehr oder andere Arten der Kommunikation oder rechtswidrigen Beeinträchtigungen ihrer Ehre oder ihres Rufes ausgesetzt werden [...]".
Artikel 22, Abs. 1 UN-BRK

Als diakonische Träger sind wir Teil der Gemeinschaft und mitgestaltende Kraft der Gesellschaft. Wir tragen Verantwortung dafür, Menschenwürde und Menschenrechte, Freiheit und Sicherheit für alle zu verwirklichen und diese Güter zu schützen. Darüber hinaus tragen wir Verantwortung dafür, dass Teilhabe, Selbstbestimmung und Schutz von und für Menschen mit Behinderung unsere Arbeit und unser tägliches Handeln bestimmen und lenken.

„Die Würde des Menschen steht im Mittelpunkt der Diakonie."
Diakonisches Werk Württemberg,
Verbandsleitbild, 2020



Grundhaltungen Menschenschutz und Menschenrechte

Ziel unserer Einrichtungen und Dienste ist es, Menschen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, ihre Teilhaberechte einzulösen.

Wir unterstützen Menschen mit Behinderung entsprechend ihrem individuellen Bedarf dabei, ihre Lebensplanung und Lebensführung selbstbestimmt und eigenverantwortlich wahrnehmen zu können.

Wir ergreifen Partei und stehen verlässlich an der Seite des Menschen mit Behinderung.

Wir schaffen sichere Orte, an denen Menschenrechte geachtet werden und jede Person Wertschätzung erfährt.

Wir schaffen transparente Regelungen und Strukturen zum Schutz der Menschen mit Behinderung. Wir überprüfen diese immer wieder und orientieren uns dabei an aktuellen fachlichen Standards.

Wir fördern eine Kultur, die Beteiligung umsetzt, Beschwerden als Chancen wahrnimmt und Fehler als Herausforderungen zur Verbesserung des Miteinanders sieht.

Wir sind uns bewusst, dass unser Handeln gegenüber den Menschen mit Behinderung in einem Spannungsfeld liegt zwischen Vertrauensbeziehung und Machtausübung. Wir gehen sensibel und professionell damit um.

Wir sind sensibel gegenüber abwertendem und grenzverletzendem Verhalten und sprechen dieses unmittelbar an. Wir gehen konsequent gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten in verbaler und non-verbaler Form vor.

Wir diskutieren und reflektieren regelmäßig unsere Haltung und unsere Konzepte zu den Themen: Nähe und Distanz, Macht und Gewalt, Sexualität, Prävention, Deeskalation.

Wir verfügen über einen Verhaltenskodex, der einen achtsamen, wertschätzenden und respektvollen Umgang sichert.

Wir definieren Kriterien für eine verantwortungsvolle Auswahl unseres Personals. Wir unterstützen neue Mitarbeitende dabei, unser Schutzkonzept kennen zu lernen und umzusetzen. Wir überprüfen die Umsetzung regelmäßig.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden die Bereitschaft zur Reflexion des eigenen professionellen Handelns. Wir schaffen dafür einen geeigneten Rahmen.



Erklärung mit Unterschrift der Beteiligten

Erklärung

Als Mitglieder des Evangelischen Fachverbandes Behindertenhilfe im Diakonischen Werk Württemberg und als Mitglieder des Diakonischen Werkes Baden unterstützen wir auf Grundlage unseres christlichen Selbstverständnisses Menschen mit Behinderung unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter oder sexueller Identität und stehen für deren Rechte, Wohl und Sicherheit ein.

Wir verpflichten uns zum Schutz der Menschen mit Behinderung und zur Achtung ihrer Menschenrechte, indem wir

- analysieren, wo Menschen mit Behinderung bei uns Gewalt erfahren und erfahren könnten und entwickeln systematisch Maßnahmen, um sie davor zu schützen,
- verbindliche Präventions- und Schutzkonzepte implementieren und diese fortlaufend überprüfen,
- Transparenz und Beteiligung sicherstellen,
- unser Handeln an der UN-BRK und deren Leitbild ausrichten und Menschen mit Behinderung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte auf Selbstbestimmung und Teilhabe stärken und unterstützen.

Die unterzeichnenden Mitglieder:

- Atrio Leonberg e.V.
- Atrio Leonberg gGmbH
- Badischer Landesverein für Innere Mission Karlsruhe
- bhz Stuttgart e.V.
- BruderhausDiakonie
- Christophorushilfe Förderverein
- Diakonie Kork
- Diakonie Pfingstweid e. V.
- Diakonie Stetten e.V.
- Diakonisches Werk Breisgau-Hochschwarzwald
- Diakonisches Werk Emmendingen
- Diakonisches Werk Freiburg
- Die Zieglerschen e.V.
- Dinglinger Haus
- Evang. Heimstiftung GmbH / Stephanuswerk Isny
- Evang. Stiftung Lichtenstern
- Evangelische Jugend Stuttgart
- Freundeskreis Mensch e. V.
- Gemeinde-Diakonie Mannheim
- Gemeinnützige Werk- und Wohnstätten gGmbH
- Glauben und Handeln e.V.
- Habito e.V. Heidelberg
- Haus der Diakonie Wehr-Öflingen
- Johannes-Diakonie Mosbach
- Karlshöhe Ludwigsburg
- Kinderzentrum Maulbronn gGmbH
- Lebenshilfe Sinsheim e.V.
- LebensWerkstatt für Menschen mit Behinderung e.V.
- Mariaberg e. V.
- Nikolauspflege
- Offene Hilfen gGmbH
- Paulinenpflege Winnenden e.V.
- Pilgerhaus Weinheim
- Samariterstiftung
- Sonnenhof e. V.
- Sprachheilzentrum Calw e.V.
- Stadtmission Karlsruhe
- Theo-Lorch-Werkstätten gGmbH
- videri e.V.

Impressum

Herausgeber
Evangelischer Fachverband Behindertenhilfe im Diakonischen Werk Württemberg

Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart
Telefon: 0711 1656 - 0
Telefax: 0711 1656 - 277
info@diakonie-wuerttemberg.de
www.diakonie-wuerttemberg.de

Redaktion
Jochen Ziegler – Abteilungsleitung
Behindertenhilfe und Psychatrie

Inhaltliche Erarbeitung
Jutta Büttner – LebensWerkstatt für Menschen mit Behinderung e. V.
Lars Kehling – Diakonie Pfingstweid e.V.
Irene Kolb-Specht – bhz Stuttgart e.V.
Tatjana Lampe-Ganzenmüller – Diakonisches Werk Württemberg
Katrin Lauhoff – Mariaberg e.V.
Monika Memmel – Diakonisches Werk Württemberg
Cornelia Schmidt – Sonnenhof e.V.
Sonja Weiblen – BruderhausDiakonie Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg

Konzeption und Gestaltung
Griese Grafikdesign

Druck
www.grafische-werkstaette.de
September 2022