
Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der Sozialen Teilhabe und der Teilhabe am Arbeitsleben

Orientierungsrahmen für Leistungserbringer



Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

Kontakt

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)

LWL-Inklusionsamt Soziale Teilhabe
48133 Münster
E-Mail: soziales@lwl.org
www.lwl-inklusionsamt-soziale-teilhabe.de

LWL-Inklusionsamt Arbeit
Gartenstraße 215-217, 48147 Münster
E-Mail: wfbm-grundsatz@lwl.org
www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de

© LWL, 1. Auflage 2026

Impressum

<https://www.lwl-inklusionsamt-soziale-teilhabe.de/de/impressum/>

Inhalt

1. Grundsätzliche Hinweise	4
2. Geltungsbereich	5
3. Hinwirkungspflicht des Leistungsträgers	5
4. Zielsetzung und Zielgruppen von Gewaltschutzkonzepten	6
5. Begriffliche Engführung	6
6. Formen von Gewalt	7
7. Zentrale Elemente von Gewaltschutzkonzepten	8
a. Risikoanalyse	8
b. Leitbild und Haltung	10
c. Personalbezogene Elemente	10
d. Beschwerdeverfahren	12
e. Präventionsstrategie	12
f. Interventionsstrategie	13
g. Kooperationen	13

Das vorliegende Eckpunktepapier formuliert formelle und inhaltliche Anforderungen an die vorzuhaltenden Gewaltschutzkonzepte nach § 37a Abs.1 SGB IX für Leistungserbringer, die Leistungen der sozialen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Eingliederungshilfe erbringen. Damit wird ein einheitlicher Orientierungsrahmen für Leistungserbringer im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) geschaffen.

1. Grundsätzliche Hinweise

Das Gewaltschutzkonzept ist im Rahmen eines partizipativen Prozesses unter Beteiligung von Vertretungsgremien (z.B. Bewohnerbeirat, Werkstatt, Frauenbeauftragte usw.), Leistungsberechtigten und Mitarbeitenden zu erstellen. Vertrauenspersonen sind bei der Erarbeitung mit einzubeziehen. Die gemeinschaftliche Erstellung des Konzeptes wird durch die Unterschrift der Geschäftsführung und des Vertretungsgremiums/Leistungsberechtigten dokumentiert. Es wird empfohlen, dass das Gewaltschutzkonzept auch in einfacher/leichter Sprache zur Verfügung steht.

Damit das Gewaltschutzkonzept wirksam umgesetzt werden kann, ist es konkret zu formulieren (u.a. die Benennung von Fristen, wie die Überarbeitung des Konzeptes, Wahrung von Fristen für die Dokumentation und Übermittlung von Gewaltereignissen an die jeweils zuständigen (Aufsichts-)Behörden, Benennung des Zeitraumes in dem eine Nachsorge mit beteiligten Personen nach einem Gewaltereignis spätestens stattzufinden hat, sind obligatorisch). Begrifflichkeiten mit Interpretationsspielraum wie „regelmäßig“ sollten vermieden werden. Zudem sind klare Zuständigkeiten, konkrete Kooperationspartner (z.B. externe Beratungsangebote) und spezifische Fortbildungsangebote zum Gewaltschutz für die spezifische Einrichtung oder Dienstleistung zu benennen.

Die Verantwortung für die Erstellung und regelmäßige Anpassung des Gewaltschutzkonzeptes und dessen Umsetzung liegt bei den Führungskräften der jeweiligen Einrichtung oder Dienstleistung. Diese müssen geeignete Rahmenbedingungen schaffen, die Maßnahmen dokumentieren und sicherstellen, dass die konzeptionellen Vorgaben eingehalten werden. Ferner ist die Umsetzung einschlägiger Gewaltschutzvorgaben im Rahmen der standardisierten Leistungsdokumentation einmal jährlich zu bestätigen.

2. Geltungsbereich

Nach § 37a Abs. 1 SGB IX müssen Leistungserbringer der EGH geeignete Maßnahmen zum Schutz von Menschen mit Behinderung vor Gewalt ergreifen. Dazu gehört die Entwicklung eines spezifischen Gewaltschutzkonzepts für die jeweilige besondere Wohnform oder Dienstleistung (mit konkretem Standortbezug). Das vorliegende Eckpunktepapier bezieht sich dabei auf Leistungserbringer, die Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen erbringen.

Ausgenommen von diesen Vorgaben sind Einrichtungen nach dem SGB VIII und Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe), da hier andere (rechtliche) Vorgaben gelten.

Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass das Gesetz eine „auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittene[s] Gewaltschutzkonzept“ fordert (§ 37a Abs. 1 S. 2 SGB IX). Dies bedeutet, dass Gewaltschutzkonzepte auf die konkrete Situation vor Ort und auf die konkreten Bedürfnisse der dort betreuten Leistungsberechtigten zugeschnitten sein muss. Was dies konkret bedeutet, wird in der Folge im Einzelnen ausführlich erläutert.

3. Hinwirkungspflicht des Leistungsträgers

Nach § 37a Abs. 2 SGB IX wirken die Rehabilitationsträger auf die Umsetzung des Gewaltschutzauftrags der Leistungserbringer hin. Der LWL bietet mit diesem Eckpunktepapier einen Orientierungsrahmen, um auf einen qualitätsgesicherten Gewaltschutz der EGH hinzuwirken. Daneben werden jährlich Informationsveranstaltungen zum Thema Gewaltschutz durchgeführt, außerdem bietet der LWL ein unterstützendes Beratungsangebot an, das bei Rückfragen zum Thema Gewaltschutz zur Verfügung steht. Die Einhaltung dieser Gewaltschutzvorgaben wird anlassbezogen oder anlassunabhängig stichprobenartig umgesetzt. Die Überprüfung der Umsetzung des Gewaltschutzes wird darüber hinaus ebenfalls im Rahmen der Qualitätsprüfungen gem. §128 SGB IX durchgeführt und ist Bestandteil der einmal jährlich vorzulegenden standardisierten Leistungsdokumentation.

4. Zielsetzung und Zielgruppen von Gewaltschutzkonzepten

Ziel von Gewaltschutzkonzepten ist, Maßnahmen zur Gewaltprävention sowie das Vorgehen bei Gewaltereignissen klar und verbindlich für die jeweiligen besonderen Wohnformen und Dienstleistungen zu regeln. Die Umsetzung der Konzepte soll jegliche Form von Gewalt im Zuständigkeitsbereich der Leistungserbringer verhindern, einschließlich Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen, Personal und Dritte¹. Es muss die verschiedenen Akteure und die wechselseitigen Richtungen von Gewalthandlungen berücksichtigen².

Besonderes Augenmerk gilt den Menschen mit Behinderungen, da sie aufgrund von Machtgefällen und Abhängigkeiten besonders schutzbedürftig sind. Die Entwicklung eines Gewaltschutzkonzepts zielt darauf ab, Gewalthandlungen zu vermeiden, den Gewaltschutz in den Strukturen der Leistungserbringer zu verankern und Handlungssicherheit in akuten Gewaltsituationen zu gewährleisten.

5. Begriffliche Engführung

Die Definition von Gewalt ist herausfordernd, da die Bewertung einer Handlung als Gewalt der betroffenen Person obliegt (subjektive Perspektive). Für die Umsetzung und Anwendung von Gewaltschutzkonzepten ist ein einheitlicher Orientierungsrahmen mit klaren Kriterien für die jeweilige besondere Wohnform oder Dienstleistung allerdings notwendig, um festzulegen, wann konkrete Handlungsschritte eingeleitet und umgesetzt werden müssen. Eine erste Einteilung in (unbeabsichtigte) Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Übergriffe ist daher angeraten. Auf dieser Grundlage sollten weitere Kriterien und Beispiele entwickelt werden, um diese Einteilung in der Praxis anwendbar zu machen. Hilfreiche Orientierungsfragen dafür, können sein:

- Liegt eine Handlung oder Struktur vor, die als Gewalt eingestuft wird?
Welche Merkmale hat sie?

¹ „Dritte“ Personen können (Familien-) Angehörige, Freunde, Bekannte oder Betreuungen der betroffenen Person oder auch Personen von kooperierenden Dienstleistern oder anderen Leistungserbringern sein.

² Wenn Menschen mit Behinderungen (Leistungsberechtigte) gewalttätige Handlungen ausüben, kann dies ggfls. auf das jeweilige Behinderungsbild zurückgeführt werden. Dabei wird oft auch die Begrifflichkeit des besonders herausfordernden Verhaltens (u.a. Selbst- und fremdgefährdendes Verhalten) verwendet und ist daher in der Ursächlichkeit nicht mit gewaltausübenden Verhaltensweisen durch andere Personengruppen gleichzusetzen. Für die einzureichenden Gewaltschutzkonzepte ist es daher von besonderer Bedeutung, den Umgang mit Gewalthandlungen durch Leistungsberechtigte aufgrund unterschiedlicher Ursächlichkeiten differenziert zu berücksichtigen.

- Wurden subjektive Verletzungen geäußert?
- Wie werden Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Übergriffe abgegrenzt?

Auf Grundlage des zu definierenden Gewaltbegriffs ist es wichtig, klare Kriterien festzulegen, wann Gewalthandlungen intern dokumentiert werden müssen und bei welchen Ereignissen eine systematische Intervention erforderlich ist.

Eng mit dem Gewaltbegriff verbunden, sind auch das Vorhalten eines Konzeptes zum Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen (FEM). Dies ist gemeinsam mit dem Gewaltschutzkonzept als mitgeltendes Dokument vorzuhalten oder als spezifischer Teil in das Gewaltschutzkonzept zu integrieren.

Auch eine konkretisierte Beschreibung von besonderen Vorkommnissen (BV), wie diese im Landesrahmenvertrag in Anlage F als Mindestanforderung zur Meldung an den Träger der EGH vereinbart sind, sind in Form von konkreten Beispielen zu präzisieren, wenn es sich um Gewaltvorfälle bezogen auf Leistungsberechtigte oder Mitarbeiter*innen handelt. Dabei ist es entscheidend, dass das Gewaltschutzkonzept konkret beschreibt, wann Ereignisse in der jeweiligen besonderen Wohnform oder Dienstleistung als BV verstanden werden. Darauf aufbauend muss ein Prozess beschrieben sein, wie ein BV innerhalb der vorgegebenen Frist durch wen und wie an den Leistungsträger (LWL) und die Aufsichtsbehörden gemeldet und versendet werden muss.

6. Formen von Gewalt

Neben der begrifflichen Engführung (unbeabsichtigte Grenzverletzung, Übergriff, Straftat) und einer einrichtungsbezogenen Operationalisierung des Gewaltbegriffs sind ferner einschlägige Gewaltformen zu Grunde zu legen. Folgende Gewaltformen sind für die Gewaltschutzkonzepte obligatorisch:

- Körperliche Gewalt: Handlungen, die zu körperlichen Schäden führen (z.B. Schubsen, Schlagen, unerwünschtes Fixieren),
- Psychische Gewalt: Handlungen, die emotional verletzen (z.B. Beschimpfen, Beschämen, Bevormunden),
- Sexualisierte Gewalt: Nicht einvernehmliche Eingriffe in die Intimsphäre (z.B. sexuelle Belästigung, aufgezwungene sexuelle Handlungen),
- Strukturelle Gewalt: Rahmenbedingungen, die einer personenzentrierten Ausrichtung entgegenstehen (z.B. Missachtung der Privatsphäre, fehlende Mitbestimmung),
- Digitale Gewalt: Formen der analogen Gewalt im digitalen Raum (z.B. Herabsetzungen, Belästigungen über soziale Netzwerke).

Alle diese Gewaltformen müssen im Gewaltschutzkonzept mit Beispielen hinterlegt werden, um Transparenz und Handlungssicherheit zu fördern.

7. Zentrale Elemente von Gewaltschutzkonzepten

Die Gewaltschutzkonzepte müssen neben einem konkreten Geltungsbereich, einer anwendbaren Zielsetzung und einer praxistauglichen begrifflichen Engführung, weitere spezifische Elemente beinhalten, die nachfolgend als Mindestanforderungen an Gewaltschutzkonzepte aufgelistet und beschrieben werden:

a. Risikoanalyse

Bevor ein Gewaltschutzkonzept erstellt wird, ist eine partizipative Risikoanalyse unter Einbeziehung von Leistungsberechtigten und Mitarbeitenden durchzuführen. Dabei sollten geeignete Erhebungsmethoden wie schriftliche Befragungen, Einzelinterviews, Gruppeninterviews oder Workshops gewählt werden. Es ist wichtig, dass die Methoden den Partizipationsmöglichkeiten der Zielgruppen entsprechen und mögliche Sinnes- oder Kommunikationsbeeinträchtigungen berücksichtigt werden.

Ziel der Risikoanalyse ist es, spezifische Risiken oder Schwachstellen in der Einrichtung oder Dienstleistung zu identifizieren, die Gewalt begünstigen oder auslösen können. Folgende Themenblöcke sind im Rahmen der Risikoanalyse anhand von spezifischen Leitfragen zu adressieren, um bestimmte Bereiche regelmäßig zu überprüfen:

Begriffseingführung „Gewalt“

Wie wird in der Einrichtung oder Dienstleistung Gewalt und Gewaltformen verstanden und so operationalisiert, dass den handelnden und beteiligten Personen klar ist, wann es sich um einen Fall von „Gewalt“ handelt und wie bei Gewalt zu verfahren ist (Intervention, Dokumentation, Meldung)?

Zielgruppe

Wer sind in der jeweiligen besonderen Wohnform oder Dienstleistung besonders gefährdete Personen, Gewalt zu erfahren? Was sind mögliche Tatkonstellationen? Inwiefern gibt es Merkmale von leistungsberechtigten Personen, die ein Gewaltrisiko erhöhen (z.B. besonders herausfordernde Verhaltensweisen) und welche Umgangsstrategien sind implementiert, um damit (gewaltvermeidend) umzugehen?

Strukturen und Prozesse

Welche Strukturen und Prozesse werden in der Einrichtung oder Dienstleistung vorgehalten? Sind diese Strukturen und Prozesse allen Personen (Leistungsberechtigte, Mitarbeitende) bekannt? Inwiefern begünstigen bestehende Strukturen und Prozesse ggfls. Gewaltereignisse?

Personal

Inwiefern wird ausreichend Personal für eine bedarfsgerechte Versorgung vorgehalten? Inwiefern fühlt sich das Personal ausreichend über den Gewaltschutz und damit verbundene Abläufe (u.a. Interventionen, Dokumentationen, Meldungen) informiert?

Personalauswahlverfahren

Inwiefern wird das Thema Gewaltschutz und bindende Verhaltensregeln bereits im Einstellungsverfahren berücksichtigt?

Gewaltprävention

Inwiefern werden wirksame und konkrete Maßnahmen zur Gewaltprävention für Mitarbeitende (u.a. Verhaltenskodex, Konzepte zum Umgang mit leistungsberechtigten Personen, Fortbildungskonzepte zum Umgang mit Gewalt) und leistungsberechtigte Menschen (u.a. Möglichkeiten zur Partizipation, Schulungsangebote, verständliche Aufklärung, diskrete Ansprechstrukturen, Möglichkeit zur Nutzung externer Anlaufstellen) vorgehalten?

Räumlichkeiten

Inwiefern gibt es räumliche Strukturen oder Abläufe in der Nutzung von räumlichen Strukturen (u.a. ge-oder verschlossene Türen), die das Risiko für Gewaltereignisse erhöhen? Wie kann ein solches Risiko minimiert werden?

Sexualität

Inwiefern ist es in der Einrichtung oder Dienstleistung möglich das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung auszuleben? Inwiefern werden Aufklärungsmöglichkeiten zum Thema Sexualität - aber auch sexualisierte Gewalt vorgehalten?

Selbstbestimmung und Regeln

Inwiefern wird in der Einrichtung oder Dienstleistung personenzentriert gearbeitet? Wie werden (Haus-) Regeln entwickelt und umgesetzt? Wie sieht hier der partizipative Prozess aus?

Haltung

Inwiefern wird einer Gewaltverdächtigung konsequent nachgegangen? Inwiefern werden Nachsorgestrukturen bei Gewalt vorgehalten? Inwiefern kann Fehlverhalten offen angesprochen werden? Inwiefern gibt es ausreichend Reflektionsangebote?

Qualitätsmanagement

Inwiefern ist der Gewaltschutz ein relevantes Thema im Rahmen des Qualitätsmanagements bzw. der Qualitätsentwicklung.

Krisenmanagement

Inwiefern gibt es klare Zuständigkeiten und anzuwendende Abläufe im Falle von Gewaltereignissen und Verdachtsmomenten?

Externe Kooperationsstrukturen

Inwiefern gibt es externe Unterstützungsstrukturen im Falle von Gewalt für Mitarbeitende – aber auch im Besonderen für leistungsberechtigte Personen? Inwiefern können diese Strukturen auch barrierefrei genutzt werden?

Aus den analysierten Ergebnissen und allgemeineren theoretischen Grundlagen zum Gewaltschutz ist dann ein einrichtungs- oder dienstleistungsbezogenes Gewaltschutzkonzept zu erstellen.

b. Leitbild und Haltung

Die Gewaltschutzkonzepte verpflichten Leistungserbringer, Gewalt in der eigenen Organisation anzuerkennen und aktiv zu thematisieren. Risiken dürfen nicht tabuisiert werden, und Gewaltvorkommnissen muss konsequent nachgegangen werden. Es ist entscheidend, dass allen Beteiligten (leistungsberechtigte Personen, Mitarbeitende) klar ist, was als Gewalt verstanden wird.

Die Gewaltschutzkonzepte sollten eine einrichtungs- und dienstleistungsbezogene Haltung zum Gewaltschutz beinhalten, die im Leitbild verankert und in der Praxis gelebt wird. Dazu gehört auch eine - in konkret festgelegten Abständen – nachweisliche Überprüfung von Dokumenten auf ein gewaltbegünstigendes Potenzial (z.B. Regelwerke, die strukturelle Gewalt begünstigen könnten).

c. Personalbezogene Elemente

Das Gewaltschutzkonzept entfaltet seine Wirkung nur, wenn eine klare Haltung gegenüber dem Personal kommuniziert und gelebt wird, Zuständigkeiten bei Gewalthandlungen geregelt sind und das Personal umfassend sensibilisiert und informiert wird. Folgende Elemente sind daher in das Gewaltschutzkonzept zu integrieren:

Verhaltenskodex

Das Gewaltschutzkonzept muss klare Handlungsanweisungen für das Personal enthalten, z.B. in einem Verhaltenskodex. Dieser sollte personenzentriertes Arbeiten, angemessenes Nähe- und Distanzverhalten, die Wahrung der Intimsphäre und eine respektvolle Sprache festlegen. Der Umgang mit elektronischen Kommunikationsmitteln (u.a. sozialen Netzwerken, Messenger Diensten, Chaträumen) muss klar definiert werden, einschließlich der Fälle, in denen die Nutzung untersagt ist. Der Verhaltenskodex sollte auch regeln, wann bei Gewalthandlungen oder Verdachtsmomenten interveniert, dokumentiert und eine Meldung an zuständige Ordnungs- oder Aufsichtsbehörden zu melden sind.

Bewusste Personalauswahl

Bei der Personalauswahl ist die Einstellung und Eignung von Personen zu überprüfen. Ziel ist es auch, schon im Bewerbungsprozess über den Gewaltschutzauftrag aufzuklären. Das Gewaltschutzkonzept muss die Verpflichtung zur regelmäßigen Vorlage eines aktuellen, erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (nach § 124 Abs. 2 SGB IX) beinhalten. Ferner ist diese Vorlage nachweislich zu dokumentieren.

Klärung personeller Zuständigkeiten

Im Gewaltschutzkonzept muss die Rolle von Führung und Leitung klar definiert werden. Wichtige Aspekte sind der Umgang mit Gewaltereignissen und eine offene Haltung gegenüber einer konstruktiven Fehlerkultur bei Überlastungssituationen des Personals. Zudem sollte das Konzept festlegen, ob Vertrauenspersonen (z.B. Präventionsbeauftragte) vorhanden sind und deren Rolle sowie Zuständigkeit im Hinblick auf den Gewaltschutz klar beschreiben.

Fort- und Weiterbildungen

Für einen nachhaltigen Gewaltschutz ist kontinuierliche Fort- und Weiterbildung des Personals erforderlich. Die Maßnahmen sollen das Personal befähigen, Gewaltsituationen und gewaltbegünstigende Strukturen zu erkennen und angemessen zu reagieren. Das Gewaltschutzkonzept muss den Umfang, die Regelmäßigkeit und die Inhalte der Schulungen darstellen. Zudem sollte beschrieben werden, welche gewaltpräventiven Methoden angewendet werden und welche Maßnahmen bei Gewalt oder Eskalation ergriffen werden. Der Fortbildungsbedarf ergibt sich aus den spezifischen Anforderungen der Einrichtung und ist im Rahmen der Risikoanalyse ebenfalls zu identifizieren.

Etablierung einer Reflexionskultur

Um Gewalt zu vermeiden, ist es wichtig, dem Personal Möglichkeiten zur kritischen Selbstreflexion zu bieten und es proaktiv zu unterstützen. Dies hat im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Teambesprechungen/ (Team-) Supervisionen mit einem besonderen Bezug zum Gewaltschutz zu erfolgen. Mitarbeitende sollten ermutigt werden, offen mit Fehlverhalten umzugehen. Führungskräfte müssen aktiv eine offene Fehlerkultur fördern, damit unbeabsichtigte Grenzverletzungen professionell reflektiert werden können.

d. Beschwerdeverfahren

Das Gewaltschutzkonzept muss das einrichtungs- und dienstleistungsbezogene Beschwerdeverfahren darstellen. Es sollte erläutern, wie (anonymisierte) Beschwerden abgegeben werden können und wer für die Bearbeitung zuständig ist und ggfls. wer einzubinden ist. Wichtig ist, dass das Verfahren für alle (leistungsberechtigte Personen, Mitarbeitende, Dritte) niederschwellig zugänglich ist. Beschwerden sollten als Chance zur Weiterentwicklung der Organisation und zur Förderung einer offenen Fehlerkultur betrachtet werden.

e. Präventionsstrategie

Das Gewaltschutzkonzept muss präventive Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Selbstermächtigung (Empowerment) für Leistungsberechtigte darstellen. Dazu gehören Sensibilisierungs-, Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen, die unter Berücksichtigung von Beeinträchtigungen (z.B. kognitive, kommunikative oder Sinnesbeeinträchtigungen) verständlich vermittelt werden (z.B. durch leichte Sprache, aktive Ansprache, aufsuchende Angebote). Auch die Beschreibung der konkreten Einbindung von Multiplikatoren (z.B. Leitungskräfte, Vertrauenspersonen) zur Aufklärung von Leistungsberechtigten und Angehörigen ist darzustellen. Zudem sind interne (Vertrauenspersonen) und externe Ansprechstrukturen zu benennen, die barrierefrei genutzt werden können. Bei Gewaltereignissen sollte eine systematische Nachsorge zur Reflexion des Ereignisses bereitgestellt werden – je nach Situation auch für den oder die Täter*in (u.a. bei Menschen mit Behinderung und besonders herausfordernden Verhaltensweisen).

f. Interventionsstrategie

Das Gewaltschutzkonzept muss eine Interventionsstrategie für (akute) Gewaltsituationen und Verdachtsfälle vorlegen, einschließlich einer systematischen Nachsorge. Ein dezidierter Handlungsplan ist erforderlich, der Folgendes umfasst:

- Professionelles Handeln in Gewaltsituationen gegenüber Betroffenen und Ausübenden, inklusive Handlungsschritte, Verantwortlichkeiten sowie Melde- und Informationswege,
- detaillierte Dokumentation der Gewaltsituationen oder Verdachtsfälle unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben,
- Aufarbeitung und Reflexion von Gewaltsituationen zur Entwicklung präventiver Maßnahmen, einschließlich möglicher Sanktionen gegen die gewaltausübende Person³,
- besondere Berücksichtigung des Opferschutzes und der emotionalen Nachsorge, Unterstützung bei Strafanzeigen und Anträgen nach dem Opferentschädigungsgesetz,
- Benennung externer Fachstellen zur Einbeziehung.

g. Kooperationen

Im Gewaltschutzkonzept ist darzustellen, wie die Einrichtung oder Dienstleistung im Sinne eines nachhaltigen Gewaltschutzes mit externen Beratungs-, Schutz- und Hilfsangeboten vernetzt ist. Dies umfasst die Zusammenarbeit bezüglich Fortbildungsangeboten zum Gewaltschutz sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote für Leistungsberechtigte. Zudem muss der Austauschprozess zum Gewaltschutz mit den Aufsichtsbehörden beschrieben werden, einschließlich der Meldung konkreter Ereignisse an die WTG-Behörde, das Ordnungsamt, die Polizei und an den LWL.

³ Wenn es sich bei der gewaltausübenden Person ebenfalls um eine leistungsberechtigte Person (u.a. Menschen mit Behinderungen und herausfordernden Verhaltensweisen) handelt, ist es angeraten ein individuelles Konzept zum (kommunikativen) Umgang und Nachsorge der Person mit in das Gewaltschutzkonzept einzubinden.
