



Diakonie  
Michaelshoven

# Gewaltschutzkonzept



---

## VORWORT

Die Diakonie Michaelshoven ist seit mehr als 70 Jahren in allen sozialen Belangen für Menschen da. Unsere 2.800 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter helfen uns in weit über 200 Einrichtungen dabei, Menschen zu begleiten, zu fördern und gemeinsam mit ihnen und für sie neue Perspektiven zu schaffen. Wir betreuen Kinder und Jugendliche, Menschen mit Behinderung, Seniorinnen und Senioren, Männer und Frauen in Krisen und Menschen, die eine berufliche Orientierung suchen. Bei uns stehen Menschlichkeit und Nächstenliebe stets an erster Stelle, getreu unserem Leitsatz „Mit Menschen Perspektiven schaffen“.

In diesem Rahmen liegt uns der Schutz der von uns betreuten Menschen und der unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr am Herzen. Wir tun alles dafür, dass die Diakonie Michaelshoven zu einem gewaltfreien Raum für alle dort lebenden und wirkenden Menschen wird, und tolerieren keine entwürdigenden und verletzenden Handlungen.

Unser Gewaltschutzkonzept soll als Information aber auch als Handreichung verstanden werden. Sie erfahren darin, welche Formen von Gewalt es gibt, wie wir in der Diakonie Michaelshoven mit dem Thema Gewalt umgehen und welche externen Hilfen und interne Ansprechpersonen es gibt.

Zu guter Letzt: Ein gewaltfreies Miteinander kann nur gelebt werden, wenn jede und jeder von uns Verantwortung übernimmt. Lassen Sie uns gemeinsam eine starke Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung schaffen!

Herzliche Grüße



Rainer Schmidt



Uwe Ufer

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Präambel .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Haltung .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Gesetzliche Grundlagen .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Gewaltformen.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Prävention.....</b>	<b>9</b>
<b>6. Risikoanalyse .....</b>	<b>10</b>
<b>7. Nachsorge oder was ist nach einer Gewalterfahrung hilfreich? .....</b>	<b>11</b>
<b>8. Hinweise auf interne Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen .....</b>	<b>12</b>
<b>9. Hinweise auf Beratungsstellen, Netzwerke und Kooperationen.....</b>	<b>12</b>
<b>10. Zuständigkeiten und Ansprechpersonen auf einen Blick.....</b>	<b>12</b>
<b>11. Nachwort.....</b>	<b>14</b>

## 1. PRÄAMBEL

Der Verein „Diakonie Michaelshoven e. V.“ ist ein freier Träger in Köln und erfüllt als einer der größten sozialen Arbeitgeber in der Region diakonische Aufgaben im Sinne der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Die Arbeitsfelder sind:

- Kindertagesstätten
- Kinder- und Jugendhilfen: ambulante, teilstationäre und stationäre Hilfen für Familien sowie Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung, offene Kinder- und Jugendarbeit
- Leben mit Behinderung: ambulante und stationäre Hilfen für erwachsene Menschen mit Behinderung
- Soziale Hilfen: Einrichtungen und ambulante Angebote der Wohnungslosenhilfe, stationäre und ambulante Hilfen für Menschen, Beratungsangebote und Unterkünfte für Menschen, Quartiersarbeit Köln-Porz, Integrationsfirma „fairstores“, Maßnahmen zur Integration von Menschen mit einer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt
- Pflege und Wohnen: Ambulante, teilstationäre und stationäre Pflege für Menschen im Alter
- Arbeit und Qualifizierung: Eignungsfeststellungen, Arbeitserprobung, Assessment, Arbeitsgelegenheiten, Beratungsstellen
- Berufsförderungswerk Köln: Berufliche Rehabilitation, Fachschulen für Sozialpädagogik und Altenhilfe
- Berufskolleg Michaelshoven und Pflegeschule Michaelshoven
- Dienstleister für Facility Services
- Mensabetrieb

Wir bieten unseren Hilfesuchenden und Teilnehmenden in unterschiedlichen Angeboten bedarfsgerechte Unterstützung. Ziel

ist es, ihre persönliche, soziale und berufliche Teilhabe und damit ihre Lebensqualität trotz bestehender Einschränkungen nachhaltig zu verbessern.

Unser Auftrag erfordert von allen Mitarbeitenden eine besondere Verantwortung den uns anvertrauten Menschen gegenüber. Hierzu gehört auch der Schutz vor Gewalt in jeglicher Form.

Dieses Gewaltschutzkonzept dient somit auch als Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung aus dem § 37a Abs. 1 S. 2 SGB IX.

Ebenso haben alle Mitarbeitenden unseres Unternehmens ein Recht auf einen sicheren und gewaltfreien Arbeitsplatz.

Die Zielsetzung dieses Konzeptes beinhaltet also auch den Schutz der Mitarbeitenden und bei Bedarf eine zielgerichtete Unterstützung durch Einzel- und Schulungsangebote zum professionellen Umgang mit Gewaltsituationen.

So entwickeln oder unterstützen wir gemeinsam alle geeigneten Maßnahmen, um das Auftreten von physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt bei Hilfesuchenden, Mitarbeitenden und allen anderen Personen in unserem Verantwortungsbereich zu vermeiden.

Das nachfolgende Gewaltschutzkonzept der Diakonie Michaelshoven e. V. soll allen Beteiligten einen professionellen Umgang mit Gewaltsituationen ermöglichen. Hierzu möchten wir konkrete Unterstützung sowie Instrumente anbieten.

Mittelfristig halten wir es für genauso wichtig, alle Betroffenen für das Thema Gewalt zu sensibilisieren und eine Kultur der Achtsamkeit zu ermöglichen mit dem Ziel, sich

selbst und andere möglichst frühzeitig zu schützen und darüber hinaus den respektvollen Umgang miteinander besser zu gestalten und zu fördern.

Ein wichtiger Baustein hierfür ist der Schutz vor Gewalt in jeglicher Form in unserem Unternehmen.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll nicht als generelle Handlungsanweisung verstanden werden. Vielmehr soll es den Prozess ermöglichen, eine gemeinsame Kultur der Achtsamkeit und des gewaltfreien Miteinanders zu etablieren.

## 2. HALTUNG

Unter Haltung verstehen wir den wertschätzenden und vorurteilsfreien Umgang in allen Interaktionen mit anderen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Beeinträchtigungen.

Das Handeln unserer Mitarbeitenden ist von christlichen Werten wie Nächstenliebe, Toleranz und Respekt geprägt. Diese Grundsätze sind unvereinbar mit jeglicher Form von Gewaltausübung oder deren Duldung.

Als Leistungserbringer für Kinder, Jugendliche und erwachsene Menschen in besonderen Lebenslagen verpflichten wir uns, sowohl unseren Kund\*innen<sup>1</sup> als auch den Mitarbeitenden ein sicheres und möglichst gewaltfreies Umfeld zu bereiten.

Bedingt durch die persönliche Biografie haben viele unserer Kund\*innen Gewalterfahrungen sowohl in physischer, psychischer als auch sexueller Form erleben müssen und bedürfen daher unseres besonderen Schutzes sowie einer entsprechend sensiblen und fachlich guten Begleitung im Alltag und bei individuellen Krisen.

Gezeigte Gewalt und Aggressionen entstehen i.d.R. aus einer inneren Not oder eigenen Gewalterfahrung heraus. Ziel jeder Deeskalation sollte daher das Erkennen und die Wertschätzung der inneren Not des Menschen sowie der fachlich gute Umgang mit dem gezeigten Verhalten sein.

Das Erleben von Gewalt, passiver wie aktiver Natur, ist in jedem Fall umgehend mit dem direkten Vorgesetzten zu besprechen.

---

<sup>1</sup> Unter dem Begriff „Kund\*in“ werden in diesem Zusammenhang alle Menschen jeglichen Geschlechts verstanden, die in einem direkten Verhältnis zu unseren sozialen Dienstleistungen stehen. Mit dem Begriff sind gleichermaßen Synonyme wie Klient:in oder Nutzer:in gemeint.

Vorkommnisse von Gewalt, die strafbar sind bzw. sein könnten, sind zwingend und auf direktem Wege mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu kommunizieren.

Weiter gehört es als Arbeitgebende zu unserem Auftrag und unserer Pflicht, den Mitarbeitenden ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Bedingt durch persönliche Erfahrungen, Behinderungsformen oder bestimmte Verhaltensauffälligkeiten unserer Kund\*innen, kann es in der täglichen Interaktion zu schwierigen oder herausfordernden Situationen kommen, die eine fachlich gute Begleitung notwendig machen.

Daher sehen wir als Arbeitgebende es als unsere Pflicht, einen offenen und dialogischen Umgang mit den Themen Gewalt und Gewaltprävention zu gewährleisten und alle Mitarbeitenden durch entsprechend auf ihren Bereich zugeschnittene Deeskalations- und Präventionsmaßnahmen zu unterstützen. Dazu gehören u.a. individuell auf den Tätigkeitsbereich angepasste Präventions- und Deeskalationsschulungen, individuelle Schutzkonzepte sowie ein transparenter Umgang mit den Themen Gewalt und Gewaltprävention auf allen Führungsebenen.

Kein:e Mitarbeiter:in wird nach einer herausfordernden Situation oder einem Übergriff alleingelassen.

Hier tragen die Führungskräfte eine besondere Verantwortung.

## 3. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Nach dem Grundgesetz ist die „Würde des Menschen unantastbar“ (Art. 1 Abs. 1) und jede:r „hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.“ (Art. 2 Abs. 2).

Dies ist die wesentliche gesetzliche Grundlage für Gewaltschutz und wird für verschiedene Gruppen weiter konkretisiert. So haben bspw. Kinder und Jugendliche „ein Recht auf gewaltfreie Erziehung.“ Dabei sind „körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen“ verboten (§ 1631 Abs. 2 BGB).

Für Menschen mit Behinderung, die in Einrichtungen leben oder Dienstleistungen erhalten, müssen „geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt“ getroffen werden. Falls Menschen zum Schutz vor selbst- und fremdgefährdendem Verhalten in ihrer Freiheit beschränkt werden müssen, muss es dazu eine gesetzliche Grundlage geben und in der Regel die Einschätzung einer Ärztin bzw. eines Arztes sowie die Genehmigung durch eine:n Richter:in (Art. 2 GG, § 1631b BGB, § 1906 BGB).

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird (§ 4 ArbSchG).

Letztendlich lassen sich die gesetzlichen Regelungen auf folgende Punkte zusammenfassen:

1. Die Kund\*innen haben das Recht auf eine professionelle, möglichst gewaltfreie, Begleitung und Schutz vor Gewalt.
2. Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz.
3. Beide haben das Recht darauf, dass an ihrem Arbeitsplatz bzw. in ihrer Einrichtung stets dafür Sorge getragen wird, dass eine körperliche oder psychische Verletzung ausbleibt.

## 4. GEWALTFORMEN

Gewalt kann in verschiedenen Formen sowie unter unterschiedlichen Akteuren auftreten, wie z.B.

- zwischen Kund\*innen und Mitarbeitenden
- zwischen Kund\*innen
- zwischen Mitarbeitenden
- zwischen Kund\*innen und Außenstehenden
- zwischen Mitarbeitenden und Außenstehenden

Die Gewaltformen lassen sich dabei unterscheiden in:

- körperliche Gewalt
- psychische Gewalt
- strukturelle Gewalt
- sexualisierte Gewalt

### Körperliche Gewalt

Zu körperlicher Gewalt zählt jegliches Verhalten, was bei einer anderen Person zu einem körperlichen Schaden führt oder führen kann. Dazu gehören z.B.:

- körperliche Züchtigungen
- Schlagen oder Treten
- Kratzen oder Beißen
- Schubsen
- unerwünschtes Fixieren (wenn nicht nach §1906 Abs. 4 BGB durch das Betreuungsgericht legitimiert), bzw. §1631 Abs.2 BGB für Kinder und Jugendliche

### Psychische Gewalt

In den Bereich der psychischen Gewalt fallen alle Handlungen ohne Körperkontakt, die darauf abzielen, einen Menschen zu demütigen, ihm seelischen Schmerz zuzufügen und/oder Kontrolle oder Macht über

den Menschen zu gewinnen. Dazu gehören u.a.:

- Beschimpfungen oder Beleidigungen
- Bevormundungen
- bewusstes Ignorieren von Bedarfen und Bedürfnissen
- Verletzen von Schamgrenzen
- Unterlassen von notwendigen unterstützenden Maßnahmen

### Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt ist als solches schwerer zu identifizieren, da es sich hier nicht um ein handelndes Subjekt, sondern ein System handelt. Strukturelle Gewalt kann immer dort entstehen, wo Menschen in Systemen leben und/oder arbeiten. Dazu können gehören:

- Vorenthaltung von relevanten Informationen
- Desinformation
- Vernachlässigung
- Fremdbestimmte Regeln und Abläufe
- Unzureichende Einbindung der Kund\*innen in Entscheidungsprozesse

### Sexuelle/sexualisierte Gewalt

Insgesamt versteht man unter sexualisierter Gewalt **jedwede Art der sexuellen Handlung ohne Einverständnis**, wie bei sexueller Belästigung, beim Nichteinhalten von Schamgrenzen (z.B. in der Pflege oder im betreuten Wohnen), Nötigung oder Vergewaltigung. Eine erwirkte Einwilligung durch vorangegangene Drohungen gilt ebenso als Ausübung sexualisierter Gewalt. Zu den Formen sexueller und sexualisierter Gewalt zählen:

- Voyeurismus
- Exhibitionismus
- sexualisierte Sprache
- Berühren der primären und sekundären Geschlechtsmerkmale

- Frotteurismus (z.B. im Gedränge an einer anderen Person reiben)
- Penetration mit Körperteilen oder Gegenständen
- Aufforderung den Körper zu berühren
- Vergewaltigung

Sexualisierte Gewalt kann neben einer polizeilichen Anzeige zudem anonym in Krankenhäusern dokumentiert werden, sodass eine Straftat auch verzögert zur Anzeige gebracht werden kann (anonyme Spurensicherung).

## 5. PRÄVENTION

Präventiver Gewaltschutz lässt sich in drei Phasen unterteilen. Diese drei Phasen decken in Form eines Kreislaufmodells (vgl. ProDeMa) alle Themen ab, die vor, während und nach einer Eskalation/einer herausfordernden Situation zu betrachten sind.

In der **primären Prävention** liegt der Fokus auf allen Prozessen, Strukturen, Handlungsfragen, welche schon vor einer Eskalation positiv verändert werden können, um herausfordernde Situationen im Vorfeld zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Dazu gehören:

- aggressionsauslösende Reize, die z.B. aus der Gruppenzusammenstellung entstehen können
- strukturelle Gewalt durch Regeln der Einrichtung
- persönliche Wahrnehmung und Interpretation von Verhaltensweisen eines Menschen
- Enttabuisierung von Gewalt
- Umgang mit Hierarchiegefällen und Macht

Die **sekundäre Prävention** beschreibt alle Prozesse im direkten Kontakt mit einer erregten/angespannten Person, welche darauf

abzielen, die Gesamtsituation für alle Beteiligten durch gezielte Deeskalation zu entlasten. Zu diesen zählen:

- kommunikative Techniken im Umgang mit erregten/angespannten Personen
- nonverbale Kommunikationstechniken im direkten Umgang mit erregten/angespannten Personen
- Möglichkeiten der Kontaktaufnahme bei mangelnder Kommunikationsfähigkeit

Die **tertiäre Prävention** bezieht sich auf die Nachsorge nach herausfordernden Situationen und soll einer Verschlimmerung der Situation durch gezielte Maßnahmen der Entlastung/Nachbereitung entgegenwirken. Dazu gehören:

- wertfreie Nachbereitung herausfordernder Situationen
- Konfliktklärung /-nachbesprechung mit allen Beteiligten
- gezielte Stärkung der Mitarbeitenden durch Gespräche und Coachings
- Überprüfung struktureller Gegebenheiten
- Angebote weiterführender Maßnahmen zur Aufarbeitung

**Durch die Umsetzung aller Präventionsphasen wird die Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden aktiv gestärkt, Prozesse können bei Bedarf überarbeitet und dadurch einer Steigerung von Eskalationen entgegengewirkt werden.**

## 6. RISIKOANALYSE

Aufgrund des breitgefächerten Angebotsspektrums der Diakonie Michaelshoven sind zur Ermittlung der jeweiligen Risiken (z.B. geschlechts-, alters-, aufgabenspezifische Risiken) schutzbedürftiger Menschen einrichtungsinterne Risikoanalysen zu erstellen. Hierzu ist die aktive Beteiligung der betroffenen Mitarbeitenden und der unterstützten Menschen in den jeweiligen Berei-

chen erforderlich. **Ziel jeder einrichtungsbezogenen Risikoanalyse ist es Risikobereiche, Risikofaktoren und schützende Faktoren zu bestimmen und fortzuschreiben.** So soll durch gezielte Aktivitäten eine Risikominderung erfolgen. Risikoanalysen sollen regelmäßig auf Aktualität überprüft und fortgeschrieben werden, da sich auch Gefährdungslagen regelmäßig verändern.

### Differenzierung von Gefährdungslagen

#### Gefahrenzonen in den Räumlichkeiten

- schwer einsehbare Räume
- Rückzugsmöglichkeiten, wie z.B. der Ruheraum, Lesecke, etc.
- Wasch-, Wickel- und Pflegeräume
- ...

#### Risikofaktoren zwischen Kund\*innen

- unterschiedliche Altersstruktur und Entwicklung
- Grenzüberschreitungen
- Nähe- und Distanzverhalten
- unbeobachtete Spielsituationen
- psychische Erkrankungen
- ...

#### Risikofaktoren zwischen Mitarbeitenden

- Nähe- und Distanzverhalten (Du, Sie)
- verbale Auseinandersetzungen
- Grenzüberschreitungen
- Mobbing
- Teamkonflikte
- ...

#### Risikofaktoren zwischen Kund\*in und Außenstehenden

- Bring- und Abholsituation
- Streitschlichtung
- Unstimmigkeiten
- Gespräche mit Angehörigen der Kund\*innen

- Konflikte im Sozialraum
- ...

#### Risikofaktoren zwischen Mitarbeitenden und Kund\*in

- grundsätzliche Situationen im Eins-zu-eins-Kontakt
- Wasch-, Pflegesituation oder Inkontinenzversorgung
- Ruhezeit und Schlafsituation
- Stressfaktoren
- Offene Sprechstunden
- ...

#### **Aktivitäten zur Risikominderung/Prävention**

- Menschenrechte stärken
- Partizipation fördern
- Sexualpädagogische Konzepte anbieten und umsetzen
- Beschwerdeverfahren implementieren
- Fortbildungen anbieten
- Schutzräume bieten
- ...

## **7. NACHSORGE ODER WAS IST NACH EINER GEWALTERFAHRUNG HILFREICH?**

Viele Kund\*innen bringen verschiedenste psychosoziale Belastungen mit, beispielsweise durch ihre Lebensgeschichte, der gesundheitlichen Situation oder der sozialen Einbindung. Diese Belastungen und Erfahrungen können das Auftauchen und Entstehen von Gewalt erhöhen. Davon sind oft auch die anderen Kund\*innen sowie die Mitarbeitenden betroffen. Dies kann einzelne starke Gewalthandlungen oder häufige sich wiederholende Gewalthandlungen betreffen. Beides kann zu Überlastungs- und Stressreaktionen bei den Betroffenen führen. Hierzu zählen insbesondere:

- innere Unruhe
- Konzentrationsstörungen
- Schlafstörungen
- depressive Verstimmungen
- Magen-Darm-Beschwerden oder Kopfschmerzen
- Interessens- und Motivationsverlust bei der Arbeit oder Privat
- Gereiztheit
- ...

Hinweise auf eine sehr starke Überlastungs- und Stressreaktion nach Gewalthandlungen besonders in der ersten Schockphase können sein ...

- Zittern
- Erstarren
- Herzrasen
- Fehlathmung
- Schreien
- Flucht vom Ort des Geschehens
- Starke Unruhe bzw. Nervosität
- Erinnerungsverlust oder verzerrte Erinnerung
- ...

Dies alles sind normale Reaktionen auf hoch belastende Situationen, die jeder Mensch zeigen kann. Welches Gewalt- oder Stresserlebnis genau solche Reaktionen auslöst, ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich, auch welche Reaktionen genau gezeigt werden. Oft merken die Betroffenen es selbst nicht, und es ist hilfreich, wenn Kolleg:innen demjenigen eine Rückmeldung geben.

**Die Kolleg:innen und Führungskräfte können zuhören, Kontakt anbieten, den betroffenen Menschen selbst entscheiden lassen, auf Hilfsangebote hinweisen, Auszeit ermöglichen und Kontakt halten.** Danach gibt es in den Einrichtungen verschiedene Unterstützungsangebote. Auch die Berufsgenossenschaft der Wohlfahrtspflege, Ärztinnen und Ärzte oder Psychotherapeutinnen und -therapeuten kön-

nen helfen. Wenn die Stressreaktionen länger anhalten und nicht bearbeitet werden, kann die Gefahr einer Posttraumatischen Belastungsstörungen bestehen. Als Unterstützung gibt es in jeder der Gesellschaft eine **Ansprechperson für das Thema Nachsorge**.

## 8. HINWEISE AUF INTERNE UNTERSTÜTZUNGS- UND HILFSMAßNAHMEN

- Arbeitsschutz und -sicherheit
- Gefährdungsanalysen
- Verbandbuch
- Prozessbeschreibungen zum Kindeswohl und sexualisierter Gewalt
- Fachkonzepte zum Umgang mit selbst- und fremdgefährdendem Verhalten
- Deeskalationstraining
- Fortbildungen
- Fallkonferenzen um schwierige Situationen zu bearbeiten
- Nachsorgegespräche für Mitarbeitende nach Vorfällen
- Taskforce zu bestimmten Ereignissen

## 9. HINWEISE AUF BERATUNGSSTELLEN, NETZWERKE UND KOOPERATIONEN

Sammlung von Beratungsstellen, Netzwerken und Kooperationspartnern, die für die jeweiligen Gesellschaften bzw. deren Arbeitsfelder bezogen auf das Thema Gewaltschutz relevant sind.

- [Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement \(ProDeMa®\)](#)
- [Berufsgenossenschaft der Wohlfahrtspflege \(BGW\)](#)
- [Fachverband Traumapädagogik](#)

- [Fachstelle für ambulante Tätertherapie](#)
- [Zartbitter e.V. - Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen](#)
- [Pro Familia Köln](#)
- [Wendepunkt - Frauenberatung](#)
- [ZSL Köln – Beratungsstelle für Behinderte von Behinderten](#)

## 10. ZUSTÄNDIGKEITEN UND ANSPRECHPERSONEN AUF EINEN BLICK

Mit Hilfe einer Sammlung von internen Anlaufstellen, Ansprechpartner:innen und Verantwortlichen finden Sie in Ihrer jeweiligen Gesellschaft die richtigen Personen, um sich darüber hinaus zu informieren.

### Diakonie Michaelshoven e. V. (Holding)

Ehrenamtskoordinatorin

Daniela Tomasini

Tel.: 0221 99561134

[d.tomasini@diakonie-michaelshoven.de](mailto:d.tomasini@diakonie-michaelshoven.de)

Gesamtmitarbeitervertretung

[gmav@diakonie-michaelshoven.de](mailto:gmav@diakonie-michaelshoven.de)

### Diakonie Michaelshoven Kinder- und Jugendhilfen gGmbH

Psychosozialer Dienst

Ludger Reinders

Tel.: 0221 9956-4090

[L.Reinders@diakonie-michaelshoven.de](mailto:L.Reinders@diakonie-michaelshoven.de)

Mitarbeitervertretung

[Mav-kuj@diakonie-michaelshoven.de](mailto:Mav-kuj@diakonie-michaelshoven.de)

Kinderschutzbeauftragte  
 Vera v. d. Heyde  
 Tel.: 0151-52710895  
[V.von-der-Heyde@diakonie-michaelshoven.de](mailto:V.von-der-Heyde@diakonie-michaelshoven.de)

### **Diakonie Michaelshoven Leben mit Behinderung gGmbH**

Beauftragter des Deeskalationsmanagements  
 Melanie Wendling  
 Tel.: 0221 9956-3318  
[M.Wendling@diakonie-michaelshoven.de](mailto:M.Wendling@diakonie-michaelshoven.de)

Mitarbeitervertretung  
 mav-LmB@diakonie-michaelshoven.de

### **Diakonie Michaelshoven Cena GmbH**

Leitung Verpflegung  
 Florian Lincke  
 Tel.: 0221 9956-1410  
[F.Lincke@diakonie-michaelshoven.de](mailto:F.Lincke@diakonie-michaelshoven.de)

### **Diakonie Michaelshoven Domus GmbH**

Leitung Dienstleistungsmanagement und Qualität  
 Reinhard Pointke  
 Tel.: 0221 9956-1407  
[r.pointke@diakonie-michaelshoven.de](mailto:r.pointke@diakonie-michaelshoven.de)

### **Diakonie Michaelshoven Pflege und Wohnen gGmbH**

Qualitätsmanagementbeauftragter  
 Michael Feldmann  
 Tel.: 0221 9956-3013  
[M.Feldmann@diakonie-michaelshoven.de](mailto:M.Feldmann@diakonie-michaelshoven.de)

Mitarbeitervertretung  
 MAV-PuW@diakonie-michaelshoven.de

### **Diakonie Michaelshoven Kindertagesstätten gGmbH**

Geschäftsführung  
 Franziska Lang  
 Tel.: 0221 9956-4035  
[f.lang@diakonie-michaelshoven.de](mailto:f.lang@diakonie-michaelshoven.de)

Sabrina Wagner  
 Tel.: 0221 9956-4052  
[S.Wagner@diakonie-michaelshoven.de](mailto:S.Wagner@diakonie-michaelshoven.de)

Mitarbeitervertretung  
[MAV-KITA@diakonie-michaelshoven.de](mailto:MAV-KITA@diakonie-michaelshoven.de)

Kinderschutzbeauftragte  
 Christiane Stöbener und  
 Linda Binias  
 Tel.: 0221 9956-4256  
 Tel.: 02233 8083800  
[C.Stoebener@diakonie-michaelshoven.de](mailto:C.Stoebener@diakonie-michaelshoven.de)  
[L.Binias@diakonie-michaelshoven.de](mailto:L.Binias@diakonie-michaelshoven.de)

### **Diakonie Michaelshoven Soziale Hilfen gGmbH**

Verwaltung  
 Andrea Meschke  
 Tel.: 02295 9180-15  
[A.Meschke@diakonie-michaelshoven.de](mailto:A.Meschke@diakonie-michaelshoven.de)

Mitarbeitervertretung  
[mav-sh@diakonie-michaelshoven.de](mailto:mav-sh@diakonie-michaelshoven.de)

### **Diakonie Michaelshoven Arbeit und Qualifizierung gGmbH**

Teilhabemanagement  
 Hans Hoche  
 Tel.: 0221 9956-2410  
[h.hoche@bfw-koeln.de](mailto:h.hoche@bfw-koeln.de)

### **Diakonie Michaelshoven Berufsförderungswerk Köln gGmbH**

Teilhabemanagement  
 Hans Hoche  
 Tel.: 0221 9956-2410  
[h.hoche@bfw-koeln.de](mailto:h.hoche@bfw-koeln.de)

Mitarbeitervertretung  
[MAV@bfw-koeln.de](mailto:MAV@bfw-koeln.de)

**Für alle Mitarbeiter:innen**

Mobbing Schlichter:in

Jochen Epstein

Tel.: 0173 9059133

[j.epstein@diakonie-michaelshoven.de](mailto:j.epstein@diakonie-michaelshoven.de)

Tanja Lauterbach

Tel.: 0221 9956-3030

[t.lauterbach@diakonie-michaelshoven.de](mailto:t.lauterbach@diakonie-michaelshoven.de)

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Siehe [hier](#)

Fachkraft für Arbeitssicherheit MPlus

Matthias Seidel

Tel.: 02241 93396-10

[mse@mplus-management.de](mailto:mse@mplus-management.de)

**11. NACHWORT**

Mit diesem Schutzkonzept bieten wir Ihnen Handlungsempfehlungen, und hoffen einen Beitrag zu Ihrem und dem Schutz der Kund\*innen zu leisten. Im Alltag muss jede:r dazu beitragen Gewalt zu verhindern, sie wahrzunehmen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Wenden Sie sich gerne an die Ansprechpersonen und scheuen Sie sich nicht auch bei Unsicherheit nachzufragen.