

Rollenklärung Gewaltschutzbeauftragte*r

Ein Gewaltschutzkonzept ist ein kontinuierlicher Prozess, der laufend an rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen angepasst werden muss. Die gewaltschutzbeauftragte Person nimmt eine zentrale Rolle im Rahmen des Gewaltschutzkonzepts ein. Sie ist fachliche Ansprechperson, Koordinationsstelle und treibende Kraft im (Weiter-)Entwicklungs- und Umsetzungsprozess des Konzepts. Eine klare Aufgabenbeschreibung und ein fundiertes Rollenverständnis sind deshalb essenziell.

Im Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX zur Erbringung von Leistungen der Eingliederungshilfe in Schleswig-Holstein wird diese Rolle unter Anlage 5 – „Leitung und mittelbare Leistungen“ im Abschnitt B. Funktionsbereich der mittelbaren Leistungen, IV. Betriebsbeauftragte beschrieben.

Es wird empfohlen, eine oder mehrere feste Stellen mit entsprechender Stundenanzahl einzurichten – abhängig von Größe und Aufgabenprofil der jeweiligen Einrichtung.

Mögliche Aufgaben der*des Gewaltschutzbeauftragten

Koordination & Organisation der Steuerungsgruppe

- Aufbau und Leitung einer Arbeitsgruppe zur Steuerung des Gewaltschutzprozesses in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung, die die Gesamtverantwortung trägt, unter aktiver Einbeziehung von Leistungsberechtigten sowie einer Fachberatungsstelle, die dabei unterstützt, systemische blinde Flecken zu erkennen¹.
- Schnittstelle zwischen Steuerungsgruppe, Geschäftsführung und externen Partner*innen
- Vor- und Nachbereitung von Steuerungstreffen
- Organisation von Terminen, Räumen und Materialien

Fachliche Zusammenarbeit & Netzwerkarbeit

- Kontaktperson für interne und externe Beteiligte im Gewaltschutzkonzept-Prozess
- Kooperation mit Fach(-beratungs)stellen, ggf. auch mit Polizei oder Justiz
- Netzwerkpflge sowie Austausch mit anderen Einrichtungen zur Qualitätsentwicklung im Gewaltschutz

¹ Fachstellen bringen fachliches Know-how, neue Perspektiven und Impulse ein, unterstützen bei der Risikoerkennung und stoßen notwendige Veränderungsprozesse an.

Schulung & Sensibilisierung

- Durchführung und Weiterentwicklung interner Schulungsformate, Workshops und Informationsveranstaltungen, sowohl für die Leistungsberechtigten der Angebote als auch für die Unterstützungspersonen
- Koordination der Zusammenarbeit mit Fach(-beratungs)stellen zu Fortbildungen und Fachtagen zum Thema Gewaltschutz
- Aufklärung und Beratung der Mitarbeitenden und Leistungsberechtigten im Rahmen der Expertise rund um Gewaltschutz und sexuelle Bildung
- Mitwirkung an der Entwicklung und Implementierung traumasensibler, betroffenenorientierter und diskriminierungsfreier Kommunikations- und Interventionsstrategien und -instrumenten sowie Maßnahmen der sexuellen Bildung und Partizipation für die Einrichtung

Interventions- und Beschwerdeverfahren & Betroffenenorientierung

- Parteiliche Ansprechperson für Betroffene im Interventions- und Beschwerdeverfahren bei Gewaltvorfällen oder Koordination interner Fachkräfte, wie Therapeut*innen und (Trauma-)Berater*innen
- Integration relevanter gesetzlicher Grundlagen, z. B. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in den Gewaltschutzprozess

Monitoring & Evaluation

- Sicherstellung messbarer Kriterien: Um die Wirksamkeit nachvollziehbar zu machen, sollten klare, überprüfbare Kriterien definiert werden, z. B. Anzahl und Art der Vorfälle, Teilnahme an Schulungen, Sicherheits- und Zufriedenheitsempfinden der Teams und Leistungsberechtigten, Umsetzung geplanter Maßnahmen.
- Durchführung regelmäßiger Potential- und Risikoanalysen (alle 3–5 Jahre) in Zusammenarbeit mit externen Fachberatungsstellen
- Dokumentation und Berichtswesen zur kontinuierlichen Reflexion und Qualitätssicherung
- Unterstützung bei und/oder Koordination der Integration der Maßnahmen und Instrumente in das Qualitätsmanagement
- Mitwirkung an der konzeptionellen Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzepts auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse

Verwaltung & Ressourcen

- Verantwortung für das Budget im Bereich Gewaltschutz
- Mittelverwaltung und Ressourcensicherung für Maßnahmen

Klärungsbedarfe & Rahmenbedingungen

Zur erfolgreichen Ausfüllung der Rolle sollten folgende Aspekte im Vorfeld geklärt werden:

1. Qualifikation & Kompetenzen

- Welche fachlichen Vorkenntnisse sind erforderlich? (z. B. Gesprächsführung/ Beratungsskills, Sexualpädagogik)
- Welche Fortbildungen sind verbindlich bzw. empfehlenswert? (z. B. traumasensible Kommunikation, sexuelle Bildung, Deeskalation, Intervention)

2. Ressourcen & Zeit

- Wie viele Wochenarbeitsstunden stehen zur Verfügung?
- Wie lassen sich Aufgaben und Verantwortlichkeiten mit anderen Rollen im Unternehmen vereinbaren? Entstehen beispielsweise Rollenkonflikte, wenn weitere Tätigkeiten in der Einrichtung übernommen werden?

3. Zuständigkeiten & Entscheidungsbefugnisse

- Welche konkreten Aufgaben fallen in den Verantwortungsbereich?
- Wie ist die Stelle in die internen Abläufe und Entscheidungswege integriert?
- Welche Befugnisse bestehen im Hinblick auf Entscheidungen und Maßnahmen?
- Inwieweit ist die Person für interne Schulungen verantwortlich?

4. Kommunikation & Berichtswesen

- Welche Erwartungen hat die Geschäftsführung an die Rolle?
- Wie und wie häufig soll über Entwicklungen, Vorfälle oder Fortschritte berichtet werden?

5. Supervision & Selbstfürsorge: Die Rolle ist psychisch belastend. Es wäre sinnvoll, klar zu regeln, wer für regelmäßige Reflexion, Supervision und den Schutz der beauftragten Person zuständig ist. Eine solche Unterstützung trägt dazu bei, dass die Rolle nachhaltig und tragfähig ausgefüllt wird und wichtige Reflexions- und Verbesserungsprozesse stattfinden können.

Hinweis: Im Sinne der Qualitätssicherung sollte für diese verantwortungsvollen Aufgaben die Eingruppierung der Stelle überprüft werden.

Weiterbildungen zu Gewaltschutzbeauftragten

Die passende Weiterbildung zu finden ist oft nicht leicht – Angebote existieren, aber nur wenige befassen sich gezielt mit den komplexen Facetten von Gewalt und Prävention. Eine Weiterbildung für Gewaltschutz- bzw. Präventionsbeauftragte sollte umfassend auf die unterschiedlichen Formen von Gewalt eingehen und insbesondere geschlechtsspezifische sowie sexualisierte Gewalt in den Fokus stellen sowie Tatstrategien beleuchten. Ziel ist es, Fachkräfte zu befähigen, Prävention und Change-Prozesse wirksam umzusetzen, Betroffene angemessen zu unterstützen und klare Handlungskompetenzen zu entwickeln.

PETZE plant, im Laufe der nächsten Jahre eine entsprechende Weiterbildung zu etablieren.

Weitere Informationen & Literatur

- Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen Schleswig-Holstein und PETZE-Institut: [Wirksamer Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe](#)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#)
- Deutsches Institut für Menschenrechte: [Gewaltschutz für Menschen mit Behinderungen](#)
- Frauen gegen Gewalt e.V.: [Suse-Standards für Gewaltschutz in Einrichtungen](#)
- Deutsches Institut für Menschenrechte: [Handlungsempfehlungen: Schutz vor Gewalt in Einrichtungen](#)