Gewaltschutzkonzept

Konzept gegen sexualisierte Gewalt und andere Gewaltformen

für die

Diakonisches Werk Bonn und Region – gemeinnützige GmbH

Stand: Juli 2025

Erstellt durch: Beate Krugel, Kerstin Lohmann, Patrick Oetelshoven, Katharina Passberger, Martina Zessin

Änderungen und Irrtümer vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 4
1.1 Leitbild und unser Selbstverständnis 4
2. Sexualisierte Gewalt 5
2.1 Meldestelle 6
2.1.1 Was ist für eine Meldung wichtig? 7
2.2 Beratungs- und Hilfsangebote bei sexualisierter Gewalt 8
3. Definitionen und Formen von Gewalt 8
3.1 Körperliche/physische Gewalt 9
3.2 Psychische/seelische Gewalt 9
3.3 Soziale Gewalt 10
3.4 Androhung von Gewalt 10
3.5 Strukturelle Gewalt 10
3.6 Kulturelle Gewalt 11
3.7 Materielle/ökonomische Gewalt 11
3.8 Digitale Gewalt 12
3.9 Häusliche/miterlebte Gewalt 12
4. Ursachen von Gewalt 12
4.1 Gewalt von Mitarbeitenden ausgehend 13
4.2 Gewalt von Klient:innen ausgehend 14
4.3 Gewalt von externen Personen ausgehend 15
4.4 Erlaubte Gewaltanwendung 16
4.4.1 Freiheitsentziehende Maßnahmen 17
5. Prävention 17
5.1 Risiko- und Potenzialanalyse 17
5.2 Personal 18
5.2.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung 18
5.2.2 Personalentwicklung/Gespräche mit Mitarbeitenden/Teamgespräche 18
5.2.3 Fehlerkultur leben 19
5.2.4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis/Selbstverpflichtungserklärung 19
5.2.5 Gewaltschutzschulungen 19
6. Deeskalation 20

7. Kinderschutz 20
8. Umgang mit Gewaltvorfällen und Intervention 21
8.1 Verfahren bei Vorfall 22
8.2 Wichtige Akteur:innen im Prozess 23
8.2.1 Interventionsteam 23
8.2.2 Interne Meldestelle 23
8.2.3 Gewaltschutzfachkraft 24
8.3 Aufarbeitung und Rehabilitierung 24
8.3.1 Zu Unrecht beschuldigte Personen 25
8.4 Verantwortung der Leitung 25
8.5 Evaluation 25
9. Allgemeine Beratungs- und Hilfsangebote 26
9.1 Extern 26
9.2 Intern 27
10. Quellenverzeichnis 28
11. Anhang 30
11.1 Anhang 1 30
Potenzial- und Risikoanalyse als Grundlage für das Gewaltschutzkonzept des DW 30
11.2 Anhang 2 36
Auswertungsraster für die Risiko- und Potenzialanalyse 36
11.3 Anhang 3 37
Dokumentation der Informationsaufnahme im Rahmen von Gesprächen mit Betroffenen/Beschuldigten/dritten Personen 37
11.4 Anhang 4 41
Dokumentation des Interventionsteams bei Beobachtungen/Mitteilungen mit Verdacht auf Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen/Mitarbeitenden/Klient:innen 41

1. Einleitung

Das Wohl unserer Mitarbeitenden, aber auch das Wohl der uns anvertrauten Menschen gilt es zu schützen.
Es ist erforderlich, offene und verdeckte Gewalt zu enttarnen und geeignete Maßnahmen zur Prävention, Intervention und Nachsorge bereitzustellen. Vor diesem Hintergrund hat die Diakonisches Werk Bonn und Region – gemeinnützige GmbH das vorliegende Gewaltschutzkonzept erstellt.
Die Vorgabe der Evangelischen Kirche Rheinland (EKiR) ist die Grundlage unseres Gewaltschutzkonzeptes. „Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen." (EKiR, Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, 2020)

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

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

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

1.1 Leitbild und unser Selbstverständnis

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt durch unser Selbstverständnis als kirchlicher Verband und als den Menschen zugewandtes Sozialunternehmen. Wir unterstellen, dass unsere Mitarbeitenden den Anspruch haben, uneingeschränkt gewaltfrei zu handeln. Wir gehen davon aus, dass Gewalt, unabhängig davon, von wem sie ausgeht, in den seltensten Fällen aus Vorsatz oder in böser Absicht angewendet wird. Vielmehr geschieht eine gewalttätige Handlung oder Aussage aus Überforderung, Unwissenheit, Frustration oder Hilflosigkeit heraus.
Gewalt stellt immer das Ergebnis sozialer Prozesse dar und sollte daher mehrdimensional betrachtet werden.

Die zugrundeliegenden Leitlinien und Führungsgrundsätze des Diakonischen Werk Bonn und Region prägen die Haltung unserer Einrichtungen. Diese geben

Maßstab und Orientierung. Hierin finden sich zahlreiche Wegweiser für den kooperativen, respektvollen und friedlichen Umgang miteinander. Insbesondere eine gegenseitige wertschätzende Kommunikation dient dazu, das Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Klient:innen zu reduzieren.

Dieses Konzept dient daher zu gleichen Teilen dem Schutz der Klientel wie auch den Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden kennen die Leitlinien und handeln danach. Für alle Einrichtungen ist dieses Konzept bindend.

2. Sexualisierte Gewalt

Aufarbeitung von und wirksamer Schutz vor sexualisierter Gewalt haben für die Evangelische Kirche und die Diakonie Priorität. Sexualisierte Gewalt widerspricht dem, was Kirche sein soll: ein geschützter Raum und Zufluchtsort.

Sexualisierte Gewalt hat verschiedene Formen. Dazu gehören Vergewaltigung und sexuelle Nötigung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt.
Sexualisierte Gewalt beginnt bereits bei jeder Form unerwünschter sexueller Kommunikation, bei obszöner Sprache und Gestik, aufdringlichen Blicken oder verbalen Belästigungen.

Zur Definition von sexualisierter Gewalt:
Das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSsG) vom 15.01.2020, mit Änderung vom 19.01.2022, definiert

Sexualisierte Gewalt (§ 2)

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

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

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

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

Im weiteren Gesetzestext werden insbesondere der Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie das Abstinenz- und Abstandsgebot beschrieben, worauf im Folgenden eingegangen wird:

§ 4 Grundsätze

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

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

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

(https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/45942)

2.1 Meldestelle

Das Diakonische Werk Bonn und Region arbeitet mit der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe (Diakonie RWL), der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie mit Fachberatungsstellen für Gewaltschutz in Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis zusammen.

Liegt ein begründeter Verdacht auf **sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot** vor, haben Mitarbeitende diesen der Ansprech- und Meldestelle nach §7 Abs. 3 Nr. 5 KGSsG unverzüglich zu melden. Mitarbeitende haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts bei der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen:

Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie RWL
Externe Meldestelle: Birgit Pfeifer b.pfeifer@diakonie-rwl.de, 0211 6398342

Konkret bedeutet es dies:

Nicht meldepflichtig	Unangemessenes Verhalten
Meldepflichtig	Ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt (alles, was ich der Öffentlichkeit nicht erklären kann, warum ich nicht gehandelt habe!)

Wer muss melden?	Alle Mitarbeitende, auch im Ehrenamt
Wer kann sich an die Meldestelle wenden?	Alle, die eine Meldung machen oder sich beraten lassen möchten
Was muss gemeldet werden?	Der begründete Verdacht auf sexualisierte Gewalt (§2 KGSsG) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot (§4 KGSsG) durch andere Mitarbeitende im dienstlichen Kontext
Wo muss gemeldet werden?	Wenn der Arbeitgeber Mitglied der Diakonie RWL ist, ist die zuständige Meldestelle in der Diakonie RWL.
Wann muss gemeldet werden?	Unverzüglich

Sofern Mitarbeitende unsicher sind, ob ein Vorfall meldepflichtig ist, besteht die Möglichkeit, das Beratungsrecht wahrzunehmen und die Meldestellen zu kontaktieren. Im Gespräch wird gemeinsam geklärt, wie die Situation zu bewerten ist.
Bei der externen Meldestelle besteht die Möglichkeit, sich zunächst anonym beraten zu lassen.

2.1.1 Was ist für eine Meldung wichtig?

Bei einer Meldung sollten die folgenden Fragen bestmöglich beantwortet werden:

- Wann hat wer was beobachtet? Wie kann diese Person erreicht werden?
- Gibt es weitere Zeug:innen?
- Ist bereits mit anderen Personen darüber gesprochen worden?
- Weiß die betroffene Person von der Meldung? Wie steht sie dazu?
- Hat die beschuldigte Person Kenntnis von der Meldung?
- Wie heißt die betroffene, wie die beschuldigte Person? Gibt es möglicherweise weitere betroffene Personen?

- Bei welchem diakonischen Träger ist die beschuldigte Person beschäftigt bzw. im Ehrenamt tätig?
- Gibt es etwas, das die Meldestelle nicht erfragt hat, aber aus Sicht der meldenden Person wichtig für die Verdachtsbearbeitung ist?

WICHTIG: Mitarbeitende können sich an die interne Meldestelle oder direkt an die Meldestelle der Diakonie RWL wenden.
Aber sprechen Sie als Mitarbeitende:r nicht mit der beschuldigten Person und/oder Kolleg:innen.

2.2 Beratungs- und Hilfsangebote bei sexualisierter Gewalt

- Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie RWL
  Ansprechperson für Betroffene bei sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Diakonie RWL: Deane Heumann
  ansprechperson@diakonie-rwl.de, 0211 6398399

- Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Bonn: https://beratung-bonn.de

- Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch: 0800 2255530
  Telefonzeiten: Mo, Mi, Fr 9–14 Uhr, Di und Do 15–20 Uhr (außer am 24.12., am 31.12. und bundesweiten Feiertagen)
  Onlineberatung: https://www.hilfe-telefon-missbrauch.online

- Betriebliches Beratungszentrum (BBZ), info@bbz-bonn.de, 0228 28970149

- Kontaktstelle Gemeindediakonie
  - Beate.krugel@dw-bonn.de

3. Definitionen und Formen von Gewalt

Um Gewalt und ihre Erscheinungsform begrifflich fassbar zu machen, ist es notwendig, unterschiedliche Sichtweisen darzustellen.
Die allgemeine Definition von Gewalt laut Weltgesundheitsorganisation ist:
„[Gewalt ist der] absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt." (Weltgesundheitsorganisation Europa, Weltbericht Gewalt und Gesundheit, 2003, S.15)

Eine juristische Definition liefert die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, die Gewalt wie folgt definiert: „körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von

Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen" (BGH NJW 1995, S. 2643).

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

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

3.1 Körperliche/physische Gewalt

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

Beispiele

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

„Happy Slapping" ist eine neuere Form von körperlicher Gewalt. Darunter versteht man einen Angriff auf eine:n Mitschüler:in, eine:n Lehrer:in oder auf eine unbekannte Person, bei dem andere Mittäter:innen das Geschehen noch mit dem Handy aufnehmen. Der/die Betroffene wird hierbei teilweise bis zur Bewusstlosigkeit verprügelt oder gar vergewaltigt. Die Angreifer:innen flüchten dann und lassen den/die Betroffene:n einfach liegen.

3.2 Psychische/seelische Gewalt

Seelische oder auch emotionale Gewalt ist „unsichtbar". Sie zielt auf die Selbstsicherheit und das Selbstbewusstsein des/der Betroffenen ab. Formen von psychischer Gewalt können beispielsweise sein:

- Bedrohung
- Erpressung
- üble Nachrede
- Mobbing/Cybermobbing (Beleidigung, Bedrohung, Bloßstellen oder Belästigen von Personen mithilfe von digitalen Medien)
- Diskriminierungen
- Beleidigung
- bewusstes Ignorieren
- Stalking/Cyberstalking (das Überwachen/Nachstellen einer Person mit digitalen Hilfsmitteln)

3.3 Soziale Gewalt

Diese Form der Gewalt zielt darauf ab, das Verhalten des/der Betroffenen zu kontrollieren und so seinen/ihren freien Willen einzuschränken.

- Kontrolle der sozialen Kontakte
- Isolation
- Vergraulen der Freunde/Verwandten/Bekannten
- Kontaktverbote
- Aussperren/Einsperren

3.4 Androhung von Gewalt

Die Androhung von Gewalt ist ebenfalls eine Form von Gewalt und kommt in der Praxis sehr häufig vor.
Die Androhung von Gewalt meint das Inaussichtstellen eines zukünftigen Übels, auf dessen Eintritt der/die Drohende Einfluss hat oder zu haben vorgibt. Der/die Betroffene denkt also, dass der/die Täter:in die angedrohte Gewalt anwenden wird.

3.5 Strukturelle Gewalt

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

z.B. aufgrund von mangelnder Mitwirkung. Eine legitimierte Form der strukturellen Gewalt stellt somit auch die Exekutive dar. (Vgl. Wikipedia: Strukturelle Gewalt)

3.6 Kulturelle Gewalt

Kulturelle Gewalt bezeichnet die Aspekte einer Kultur, einschließlich Religion, Ideologie, Sprache, Kunst und Wissenschaft, die genutzt werden, um direkte oder strukturelle Gewalt zu legitimieren und zu rechtfertigen. Sie umfasst die Einstellungen, Werte, Normen und Symboliken, die Gewalt als etwas Akzeptables oder sogar Notwendiges darstellen. Dies kann zum Beispiel durch diskriminierende Stereotype, rassistische Ideologien oder die Verherrlichung von Gewalt in Medien und Kunst geschehen.

Beispiele:

- rassistische Karikaturen
- Geschlechterstereotype in der Werbung
- religiöse Ideologien

Kulturelle Gewalt ist oftmals tief in gesellschaftlichen Normen und Werten eingebettet und wirkt oft subtil, um direkte oder strukturelle Gewalt zu rechtfertigen.

3.7 Materielle/ökonomische Gewalt

Materielle Gewalt ist oft eng an strukturelle Gewalt gekoppelt. Alte, pflegebedürftige und behinderte Menschen sind häufiger davon betroffen, wenn ihnen Geld/Eigentum entwendet oder vorenthalten wird oder sie dazu gedrängt werden, dieses anderen „freiwillig" zu überlassen. Diese Menschen verfügen oft über sehr wenig oder kein eigenes Einkommen oder haben aufgrund von gesetzlicher Betreuung keinen freien Zugang dazu. Insbesondere eingeschränkte Menschen sind leicht zu hintergehen oder zu bestehlen oder können sich nicht wehren, wenn ihnen Eigentum entwendet oder eine Leistung vorenthalten wird. Aufgrund gesetzlicher Strukturen sind sie also materieller (oder ökonomischer) Gewalt ausgesetzt.
In stationären Wohneinrichtungen ist schon durch Struktur und Auftrag grundsätzlich von einer immanent potenziellen und auch realen Gewalt auszugehen. Allein die ungleichen Machtverhältnisse bieten den Rahmen für die Einschränkung menschlicher Bedürfnisse. Insbesondere Zwangsmaßnahmen und Kontrollen setzen die Selbstbestimmung des/der Einzelnen herab.
Es erfordert hier eine klare Haltung, dass das Recht auf Selbstbestimmung und das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit unter allen Umständen zu wahren ist und einschränkende Handlungen nur als die letzte Möglichkeit oder einzige Option vorzunehmen sind.

Hierzu gehört außerdem:

- Arbeitsverbot
- Kontrolle der Finanzen durch z.B. Wegnahme oder strenge Zuteilung des Geldes
- Verweigerung/Einschränkung des Zugriffs auf das Konto

3.8 Digitale Gewalt

„Digitale Gewalt nennt man jede Form von Gewalt, die online geschieht, zum Beispiel in sozialen Medien und auf Video-Plattformen, in Chats und Foren, über Messenger-Dienste oder per E-Mail."
Diese Form von Gewalt richtet sich gegen einzelne Personen und Personengruppen, welche z.B. wegen ihrer Erkrankung/Behinderung, sexuellen Neigung, Abstammung, politischen Überzeugung oder Religion im „Netz" angegriffen werden. (Vgl. Bayrisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Bayern gegen Gewalt)

3.9 Häusliche/miterlebte Gewalt

Häusliche/miterlebte Gewalt kann alle diese vorgenannten Formen annehmen und beinhalten.

4. Ursachen von Gewalt

Die Ursachen von Gewalt sind vielfältig und können von verschiedenen Personen ausgehen. Es ist wichtig zu erkennen, dass Gewalt sowohl von innen als auch von außen auf das System einwirken kann. Die genannten Perspektiven werden im Folgenden näher beleuchtet:

- von Mitarbeitenden ausgehend
- von Klient:innen ausgehend
- von externen Personen ausgehendend

Dabei ist es ebenfalls wichtig zu beachten, dass Gewalt auch innerhalb der Gruppen von Klient:innen (Klientel gegen Klientel) oder Mitarbeitenden (Mitarbeitende gegen Mitarbeitende) auftreten kann. Jede dieser Perspektiven bringt unterschiedliche Herausforderungen und Dynamiken mit sich, die es zu verstehen und zu adressieren gilt.

4.1 Gewalt von Mitarbeitenden ausgehend

Ein Beruf in (sozial-)pädagogischen Handlungsfeldern wird meist mit dem Wunsch und Anspruch gewählt, für Menschen da zu sein und ihnen in schwierigen Situationen zu helfen und sie zu unterstützen. Dies ist oft verbunden mit dem Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit sowie dem Wunsch nach Anerkennung, Wertschätzung und Erfolg.
Eine fehlende Anerkennung der persönlichen Arbeit und (scheinbar) fehlende Erfolge in der Begleitung von Klient:innen sind starke Bedingungsfaktoren für Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit bei Mitarbeitenden. Diese wiederum bilden einen Nährboden für Gewalt.

Beispiele: Frustration/Gewalt in der pädagogischen Arbeit mit Klient:innen:

- Auch bei wechselnden Klient:innen bleiben viele Themen immer gleich. Die Motivation und Ansprache der Klient:innen ist immer wieder von neuem notwendig, was Mitarbeitende als belastend und müßig empfinden können.
- Zielkonflikte zwischen Mitarbeitenden und Klient:innen wie z.B. Bevormundung der Klient:innen.
- Rückfall oder fehlende Entwicklung der betreuten Personen kann als persönliches Scheitern der Mitarbeitenden empfunden werden.
- Klient:innen setzen Empfehlungen und Hilfestellungen nicht um, so dass Interventionen „verpuffen".
- Dynamiken/Mobbing kann sich durch Klient:innen gegen Mitarbeitende richten, z.B. in Wohngemeinschaften oder Gruppenangeboten.
- Klient:innen agieren mitunter bewusst und unbewusst manipulativ gegenüber Mitarbeitenden. Dies stellt eine Enttäuschung dar, ebenso wie das Gefühl, seine eigene Menschenkenntnis und Expertise infrage stellen zu müssen.
- Beleidigungen gegenüber Mitarbeitenden wegen Herkunft, Sprache, Aussehen, persönlichen Einstellungen, Begleitungsrahmen und Umfang der Leistungen (Beispiel: „Die unterstützende Assistenz ist ja eh nur Hiwi, die kann ruhig mal meinen Boden wischen.").
- Erzwungene Begleitung von Klient:innen, mit denen keine Beziehungsbasis/Arbeitsbasis entsteht, weil gegenseitig Ablehnung vorhanden ist.
- Zielkonflikte zwischen Mitarbeitenden und Klient:innen.
- Rollenkonflikte aufgrund von Mehrfachmandaten (Klient:innen, Arbeitgeber, Kostenträger) und deren Spannungsverhältnis.
- Ressourcenkonflikte/Motivkonflikte aufgrund von Zeitmangel, wenigen Fachleistungsstunden, Fahrzeiten, Auslastung oder niedrigen Belastungsgrenzen und/oder Vermeidungsstrategien der Klient:innen.
- Akzeptanzkonflikte/Wertekonflikte entstehen z.B., weil getroffene oder eben nicht getroffene Entscheidungen der Klient:innen nicht akzeptiert werden können. Dies kann auf persönliche Einstellungen zurückgehen oder auf wahrgenommene Grenzüberschreitungen der eigenen moralischen, religiösen, kulturellen oder ideologischen Interessen und Werte.

- Die Nichteinhaltung von Schutzmaßnahmen (z.B. Corona-Schutzmaßnahmen) führt zur Gefährdung des leiblichen Wohls der Klient:innen.

Mitarbeitende in pädagogischen Arbeitskontexten müssen sich mit der Frage von Erfolg und Misserfolg in besonderem Maße auseinandersetzen. Das Scheitern von Klient:innen können Mitarbeitende möglicherweise als persönlichen Misserfolg erleben. So können der Rückfall (Drogenkonsum) oder ein Suizidversuch von Klient:innen zahlreiche Emotionen bei Mitarbeitenden auslösen. Wut und Ärger, Enttäuschung, aber auch Hilflosigkeit und Ohnmacht können die Folge sein.

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

Beispiele: Frustration durch arbeitsstrukturelle Gegebenheiten:

- hohe Arbeitsbelastung und steigende Anforderung seitens der Kostenträger führen zu Stress und Überforderung
- hohe Verantwortung
- Fahrzeiten, Stau
- Angst, Fehler zu begehen
- zahlreiche unterschiedliche Aufgaben
- dünne Personaldecke (z.B. Urlaub/Krankheiten der Kolleg:innen)
- fachliche Meinungsverschiedenheiten im Team
- persönliche Differenzen mit Kolleg:innen
- fehlende oder gefühlt fehlende Anerkennung der Arbeit durch Kolleg:innen, Klient:innen, Leitungsebene

4.2 Gewalt von Klient:innen ausgehend

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

- Klient:innen erleben sich häufig als fremdbestimmt und erleben wenig Selbstwirksamkeit (z.B. Warten auf Befunde, Fortschritte, Entscheidungen von Kostenträgern, etc.).
- Die Auseinandersetzung und Akzeptanz mit der Erkrankung erfordern viel Reflexionsvermögen und Energie. Oftmals ist keine oder kaum Compliance vorhanden. Daher werden Behandlung und Betreuung als Einschränkung und Bevormundung und unter Umständen auch als (gewalttätiger) Übergriff empfunden.
- Klient:innen befinden sich in einer persönlichen Spannungssituation (drohende Armut, Verlust des Arbeitsplatzes, Verlust von Beziehungen, Verlust von Autonomie und Selbstwert etc.).
- Behandlungstermine und die Beantragung und Umsetzung von Hilfsangeboten dauern oft lange. Dies löst Hilflosigkeit und Wut aus. Menschen mit geringer Frustrationstoleranz sind hier noch mehr betroffen.

- Wohnen in Gemeinschaft bedeutet Konfliktpotenzial. Es gilt, Regeln anzuerkennen und einzuhalten und Aufgaben zu übernehmen. Hier entstehen häufig Auseinandersetzungen, die aggressives Verhalten begründen können.
- Gewalt gegenüber Mitarbeitenden im Rahmen einer akuten (psychischen) Erkrankungsphase durch Klient:innen.
- Gewalt gegenüber Mitarbeitenden durch Mitbewohner:innen/Angehörige der Klient:innen.
- Androhung von selbstverletzendem/suizidalem Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, um eine bestimmte Forderung durchzusetzen.
- Bei aufsuchender Sozialarbeit: Klient:innen bewahren Waffen bei sich zu Hause auf und haben somit auch in instabilen Zeiten oder während des Substanzmissbrauches (Alkohol und sonstige Drogen) Zugriff auf diese.
- Die Nichteinhaltung von Schutzmaßnahmen (z.B. Corona-Schutzmaßnahmen) gefährdet das leibliche Wohl der Mitarbeitenden.

Diese Aspekte können jeweils für sich oder in ihrer Gesamtheit als sehr belastend empfunden werden und führen häufig zu einer Grundspannung, die sich in aggressiven Verhaltensweisen entladen kann.

Es ist wichtig, dass sich professionelle Mitarbeitende dieser Themen bewusst werden und in besonderer Weise auf die potenzielle Anspannungssituation der Klient:innen reagieren. Sensibles Agieren und das Bereitstellen möglicher Handlungsmuster sind entscheidend.

4.3 Gewalt von externen Personen ausgehend

Gewalt kann nicht nur von Klient:innen oder Mitarbeitenden ausgehen, sondern auch von externen Personen wie z.B. Besucher:innen oder externen Dienstleister:innen.

Ursachen und Beispiele:

1. **Besucher:innen gegen Klient:innen**

   - **Ursachen**: Konflikte oder Spannungen in persönlichen Beziehungen, Missverständnisse, Eifersucht oder Vorurteile.
   - **Beispiel**: Ein:e Besucher:in fühlt sich durch das Verhalten eines/einer Klient:in provoziert und reagiert verbal oder körperlich aggressiv. Dies kann in Situationen vorkommen, in denen Besucher:innen ihre eigenen Erwartungen oder Ansprüche nicht erfüllt sehen.

2. **Besucher:innen gegen Mitarbeitende**

   - **Ursachen**: Unzufriedenheit mit der Betreuung oder den angebotenen Dienstleistungen, persönliche Vorurteile, Missverständnisse oder das Gefühl, nicht ausreichend informiert oder respektiert zu werden.
   - **Beispiel**: Ein:e Besucher:in ist unzufrieden mit der Betreuung eines/einer Angehörigen und äußert dies durch aggressive verbale Angriffe oder Drohungen gegenüber den Mitarbeitenden.

3. **Externe Dienstleister:innen gegen Klient:innen**

   - **Ursachen**: Mangelnde Sensibilität oder Ausbildung im Umgang mit vulnerablen Gruppen, Zeitdruck, Stress oder persönliche Vorurteile.
   - **Beispiel**: Ein:e externe:r Dienstleister:in, der/die für die Reinigung oder Wartung zuständig ist, reagiert ungeduldig oder aggressiv auf das Verhalten eines:r Klient:in, weil er/sie deren besondere Bedürfnisse oder Herausforderungen nicht versteht.

4. **Externe Dienstleister:innen gegen Mitarbeitende**

   - **Ursachen**: Konflikte über Arbeitsabläufe, Missverständnisse, Zeitdruck oder persönliche Differenzen.
   - **Beispiel**: Ein:e externe:r Dienstleister:in gerät in einen Streit mit einem:r Mitarbeitenden über die Durchführung bestimmter Aufgaben und reagiert aggressiv, sei es verbal oder körperlich.

Mitarbeitende müssen sich klar darüber sein, dass auch von dieser Gruppe Gewalt ausgehen kann. Eine erhöhte Sensibilität für solche Situationen und entsprechende Vorsichtsmaßnahmen sind hilfreich, um potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu reagieren.

4.4 Erlaubte Gewaltanwendung

Sowohl Zivilrecht als auch Strafrecht sehen ein Gewaltverbot vor.

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

- Notwehr
- Nothilfe (z.B. kurzfristige und weniger schwerwiegende freiheitsentziehende Maßnahmen, wie Zurückhalten, Festhalten der Arme, räumlich trennen etc. bei einer akuten Eigen- oder Fremdgefährdung)
- Notstand zur Verteidigung eigener Rechtsgüter
- unmittelbarer Zwang von Vollzugskräften, der auch als Gewaltmonopol des Staates bezeichnet wird (vgl. Juraforum)

4.4.1 Freiheitsentziehende Maßnahmen

Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) sind alle Maßnahmen, durch die eine Person gegen ihren natürlichen Willen oder ohne rechtliche Grundlage in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt wird. Sie umfassen u. a. mechanische Fixierungen (z. B. Gurte, Bettgitter), das Abschließen von Türen oder sedierende Medikation zur Ruhigstellung und stellen eine spezielle Form der Gewalt dar. Diese müssen in der Regel gerichtlich angeordnet werden und werden aktuell in den Einrichtungen des Diakonischen Werks nicht durchgeführt.

5. Prävention

5.1 Risiko- und Potenzialanalyse

Die Risiko- und Potenzialanalyse der einzelnen Einrichtungen legt offen, wo die verletzlichen Stellen einer Einrichtung liegen. Zum einem werden die Strukturen der Gesamtorganisation hier in diesem Konzept dargestellt. Zum anderen erstellt jede Einrichtung eine spezifische Risiko- und Potenzialanalyse auf Basis ihrer Gegebenheiten.
Hier werden insbesondere neben der anvertrauten Personengruppe auch die räumlichen Gegebenheiten sowohl im Innen- als auch im Außenbereich betrachtet.

Die Durchführung der Risiko- und Potenzialanalyse wird partizipativ mit den Mitarbeitenden und den Klient:innen durchgeführt. Ziel ist es, gemeinsam in den Dialog zu gehen und unterschiedliche Perspektiven und Eindrücke zu gewinnen.

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

Folgender Prozess ist verpflichtend:

1. Ausfüllen der Risiko- und Potenzialanalyse (Anhang 1) durch die Einrichtungsleitung (EL).
   Aktualisierung:
   a. alle drei Jahre
   b. bei Bedarf
   c. nach jedem Gewaltvorfall
2. Auswertung und Dokumentation der Analyse (Anhang 2) durch die EL mit dem Team
3. Digitale Speicherung im Ordner „Arbeitsschutz" und Zusendung an die Bereichsleitung (BL) und die Interne Meldestelle
4. Gemeinsame (BL, EL, Interne Meldestelle) Festlegung der Zuständigkeiten und Terminierung (Anhang 2) → in BL-/EL-Sitzung

5. Wirkungskontrolle nach drei und sechs Monaten (Abfrage durch die Interne Meldestelle)

Die Risiko- und Potenzialanalyse und anschließende standardisierte Auswertung sind im Anhang des Konzeptes einzufügen.
Die Anhänge bilden somit die Individualisierung des Konzeptes und zeigen potenzielle Risiken und Handlungsbedarfe der einzelnen Einrichtungen auf.

5.2 Personal

Auszug aus den Leitlinien Führungsgrundsätze: „Die Mitarbeitenden im Diakonischen Werk stellen ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen in den Dienst derer, die aus welchen Gründen auch immer zeitweilig oder dauerhaft auf Hilfe/Unterstützung angewiesen sind. Um diesen Auftrag optimal erfüllen zu können, werden die Mitarbeitenden den Erfordernissen des Arbeitsplatzes entsprechend ausgewählt. Das Diakonische Werk versteht sich als eine Gemeinschaft mit einer verschiedenen Wertebasis, unabhängig von kulturellen oder religiösen Wurzeln.“ (Diakonisches Werk, Führungsgrundsätze, 2020, S. 7)

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

5.2.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden verfügen über die geforderte fachliche und persönliche Qualifikation und sind bereit, sich durch fundierte Fort- und Weiterbildungen weiterzuentwickeln. (Vgl. Diakonisches Werk, Führungsgrundsätze, 2020, S. 7)
Die Führungskraft verpflichtet sich, ihre Mitarbeitenden unter gemeinsam vereinbarten Zielen zu führen.
Es werden sowohl interne als auch externe bedarfsgerechte Schulungen für einzelne Mitarbeitende oder das gesamte Team angeboten.

5.2.2 Personalentwicklung/Gespräche mit Mitarbeitenden/Teamgespräche

In allen Einrichtungen finden regelmäßige Teamsitzungen statt. Die Führungskräfte müssen das Thema Gewalt als fixen Tagesordnungspunkt benennen. Ebenso besteht die Möglichkeit zur (Fall-)Supervision und Intervision.
Einmal jährlich führen die Mitarbeitenden und die/der Vorgesetzte ein Jahresgespräch, um gemeinsam Ziele zu formulieren. In den Teams werden ebenfalls gemeinsam Ziele für das bevorstehende Jahr formuliert.
Bedarfsgerechte Fortbildungen werden angeboten und von den Mitarbeitenden wahrgenommen.

5.2.3 Fehlerkultur leben

Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Umgang mit Fehlern. So heißt es: „Durch Fehler wird Entwicklung möglich. Wir schaffen ein Klima, in dem Mitarbeitende und Führungskräfte zu ihren Fehlern stehen können. Wir verurteilen Fehler nicht. Dazu gehört, eigene Fehler zu erkennen und einzuräumen." (Diakonisches Werk, Führungsgrundsätze, 2020, S. 14)

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

5.2.4 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis/Selbstverpflichtungserklärung

Vor Dienstbeginn müssen alle neu eingestellten Personen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (FZ) vorlegen, das nicht älter als drei Monate sein darf.
Alle drei Jahre muss ein aktualisiertes polizeiliches FZ von den Mitarbeitenden vorgelegt werden.
Die Mitarbeitenden werden automatisch von der Personalabteilung angeschrieben. Dies gilt auch für Ehrenamtler:innen, Übungsleiter:innen und Praktikant:innen, die länger als drei Tage im Praktikum sind.
Bei Kurzeitpraktika bzw. Tätigkeiten bis zu drei Tagen wird lediglich eine Verpflichtungserklärung unterschrieben.

Diese Selbstverpflichtungserklärung ist ebenfalls für alle Mitarbeitenden im Bereich Kinder und Jugendliche bzw. Kinder und Jugendliche an Schule – zusätzlich zum erweiterten Führungszeugnis – zu unterzeichnen.

Ebenfalls ist die Unterschrift auf der Selbstverpflichtungserklärung Voraussetzung zur Einstellung.

5.2.5 Gewaltschutzschulungen

Zur Sicherstellung eines fundierten Umgangs mit den Themen Gewaltschutz und Kinderschutz werden regelmäßig Schulungen für alle Mitarbeitenden, Übungsleitende und Ehrenamtliche angeboten.

Für neue Mitarbeitende finden diese Schulungen zweimal jährlich statt, um eine frühzeitige Sensibilisierung und Qualifizierung zu gewährleisten.

Darüber hinaus nehmen alle Mitarbeitenden verpflichtend alle drei Jahre an einer Gewaltschutzschulung teil, um ihr Wissen aufzufrischen und aktuelle Entwicklungen einfließen zu lassen.

Die Schulungen werden intern von speziell ausgebildeten Gewaltschutzfachkräften und Kinderschutzfachkräften durchgeführt. Dies ermöglicht eine praxisnahe Vermittlung relevanter Inhalte sowie eine enge Verbindung zu den spezifischen Anforderungen des Arbeitsalltags.

6. Deeskalation

In allen Fallkonstellationen ist als erste Intervention systematisch eine immer gleiche Reaktion empfohlen: Ruhe bewahren, sich selbst schützen, Übergriff stoppen.
Dies zielt darauf ab, die Gewaltsituation sofort zu unterbrechen und die Betroffene:n, Täter:innen und andere Beteiligte mit aller notwendigen Fürsorge und Empathie zu behandeln. Für dieses Handlungsfeld ist es hilfreich, Strategien der Deeskalation zu kennen und zu beherrschen. Insbesondere die Anwendung von ausgleichenden und entschärfenden Formulierungen zeigt positive Effekte auch in hoch angespannten Situationen.

Ausführliche Informationen zum Thema Deeskalation befinden sich im DW-WIKI.

7. Kinderschutz

„Kindeswohl" ist ein sogenannter unbestimmter Rechtsbegriff und als solcher nicht eindeutig definiert. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) bezeichnet es als Kindeswohlgefährdung, wenn das geistige, körperliche oder seelische Wohl eines Kindes gefährdet ist und die Erziehungsberechtigten nicht bereit oder in der Lage sind, die Gefahr abzuwenden. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind – und nur dann! –, ist der Staat berechtigt, in das Recht der elterlichen Sorge einzugreifen, um das Wohl des Kindes sicherzustellen. (BGB, § 1666)

Das Diakonische Werk Bonn und Region gGmbH ist als Institution, die mit der Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen betraut ist, ebenso wie Privatpersonen und andere Institutionen verantwortlich, Gefährdungen des Kindeswohls zu erkennen und abzuwenden.

Die Art und Weise des Vorgehens bei Kindeswohlgefährdung ist gesetzlich festgelegt.

Wir verweisen an dieser Stelle auf unser Kinderschutzkonzept.
In diesem Konzept sind gesetzliche Grundlagen, gewichtige Anhaltspunkte und Interventionsmaßnahmen abgebildet.

8. Umgang mit Gewaltvorfällen und Intervention

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

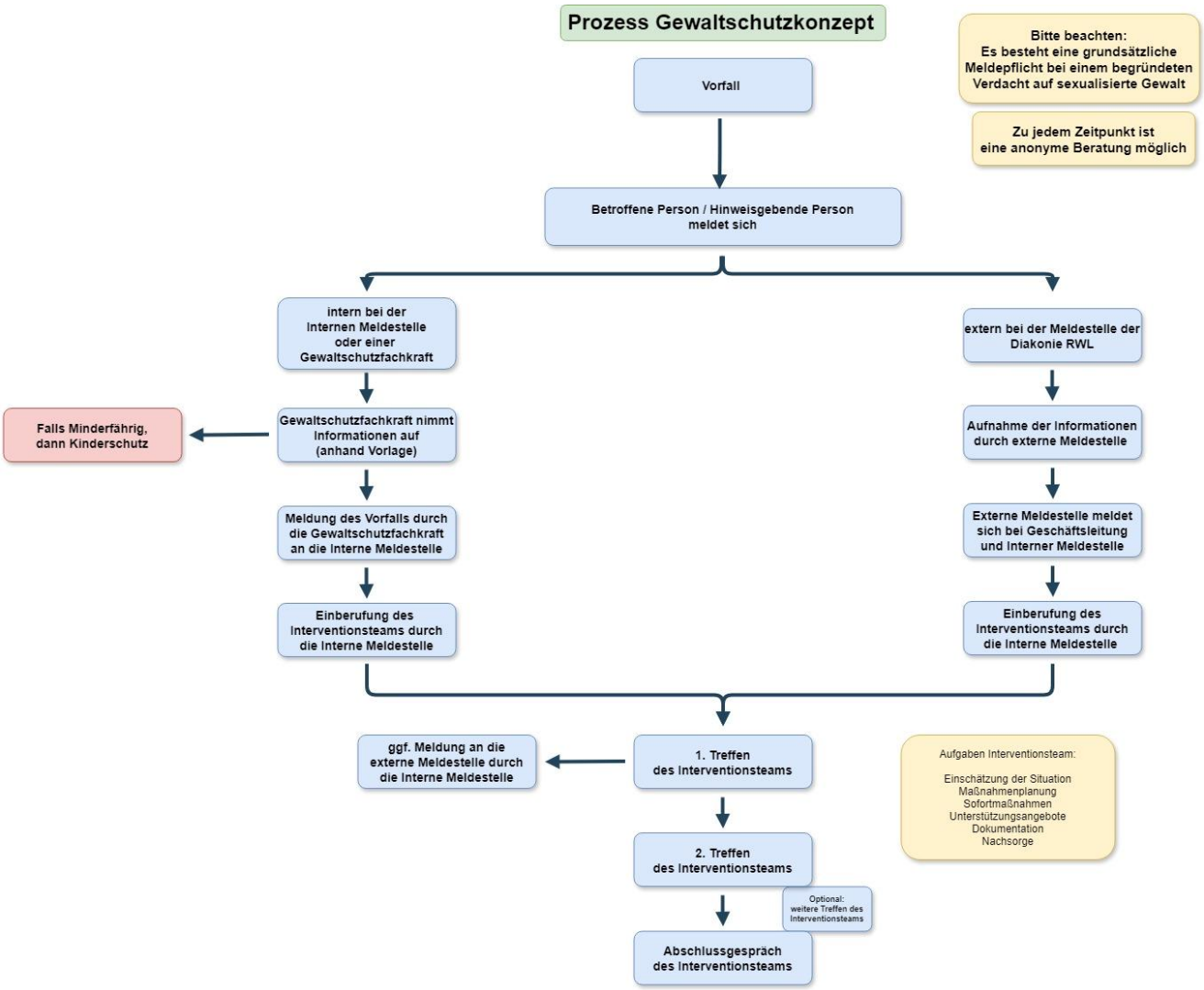
Im Falle eines Verdachts auf Gewaltvorfälle ist ein sorgfältiger und verantwortungsvoller Umgang unerlässlich, um gerecht handeln und Missbrauch verhindern zu können. Es ist wichtig, klare Verfahren und Maßnahmen zu haben, um Verdachtsfälle zu untersuchen und angemessene Reaktionen sicherzustellen:

- Jeder Verdachtsfall wird gründlich untersucht, um die Faktenlage zu klären.
- Die Interne Meldestelle begleitet und steuert diesen Prozess und beruft das Interventionsteam ein.
- Vorläufige Schutzmaßnahmen können – sofern nötig und möglich – in Abstimmung mit dem Interventionsteam ergriffen werden.
- Es besteht Dokumentationspflicht.

Vorsätzliche Falschverdächtigungen werden nicht toleriert und können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben. Dies wird individuell je Fall betrachtet.

8.1 Verfahren bei Vorfall

Bei Bekanntwerden eines Vorfalls wird im Diakonischen Werk ein einheitlicher Prozessablauf gestartet:



Bitte beachten: Es finden keine Handlungen (z.B. Gespräche etc.) seitens Bereichsleitungen/Einrichtungsleitungen vor dem Treffen des Interventionsteams statt. Das Interventionsteam entscheidet gemeinsam die nächsten Schritte. Nur auf diese Weise können Transparenz und Einheitlichkeit erreicht werden. Müssen abweichend von diesem Ablauf Sofortmaßnahmen getroffen werden, damit keine weiteren Übergriffe stattfinden, werden diese unmittelbar durch Mitarbeitende/Leitungskräfte getätigt und bei Gefahr in Verzug wird die Polizei verständigt. Anschließend wird nach o.g. Ablauf gehandelt.

8.2 Wichtige Akteur:innen im Prozess

8.2.1 Interventionsteam

Ein Interventionsteam ist eine fallabhängige Gruppe im Diakonischen Werk, die bei einem Vorfall gemäß dem Gewaltschutzkonzept zusammenkommt. Diese Gruppe wird innerhalb eines Arbeitstages nach einer Meldung durch die Interne Meldestelle einberufen, um die weiteren Schritte zu besprechen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, alle wichtigen Informationen rund um den Vorfall zu erfassen und entsprechende Maßnahmen zu planen.
Konkret geht es um:

- **Einschätzung der Situation:** Sammlung aller relevanten Informationen durch Gespräche (Anhang 3).
- **Maßnahmenplanung:** Entwicklung eines Plans zur Bewältigung der Situation.
- **Sofortmaßnahmen:** Einleitung notwendiger Sofortmaßnahmen zum Schutz des/der Betroffenen.
- **Unterstützungsangebote:** Bereitstellung emotionaler Unterstützung.
- **Dokumentation:** Dokumentation aller Schritte und Entscheidungen (Anhang 4).
- **Nachsorge:** Durchführung von Nachsorgegesprächen, Evaluation der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen und ggf. Anpassung des Konzeptes.

Das Interventionsteam besteht dabei aus folgenden Personen:
- Geschäftsleitung
- Bereichsleitung (sofern nicht betroffen)
- Interne Meldestelle
- Gewaltschutzfachkraft

Bei Bedarf werden folgende Personen ebenfalls hinzugezogen:
- Einrichtungsleitung (sofern nicht betroffen)
- Kinderschutzfachkraft
- Mitarbeitendenvertretung (MAV)
- Öffentlichkeitsarbeit/Interne Kommunikation

8.2.2 Interne Meldestelle

Die Interne Meldestelle ist eine zentrale Einheit, die an die Stabsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) & Arbeitsschutz angegliedert ist und alle bekannten Vorfälle erfasst und bearbeitet.

Ihre Hauptaufgaben umfassen:

- **Einberufung des Interventionsteams:** Verantwortlichkeit für die Einberufung des Interventionsteams bei einem Vorfall.
- **Prozessorganisation:** Organisation und Strukturierung des gesamten Prozesses der Vorfallbearbeitung.
- **Dokumentationsverwaltung:** Verwaltung aller bei ihr zusammenlaufenden Dokumentationen.
- **Kommunikation:** Verwaltung der Funktions-E-Mail-Adresse und gegebenenfalls Meldung an die externe Meldestelle.

Die Interne Meldestelle soll eine strukturierte und transparente Bearbeitung sicherstellen und ist unter dieser Funktions-E-Mail-Adresse erreichbar: gewaltschutz@dw-bonn.de

Je nach Vorfall handelt es sich versicherungsrechtlich um einen Arbeitsunfall. Hier ist dann ggf. eine Meldung bei der Berufsgenossenschaft erforderlich.

8.2.3 Gewaltschutzfachkraft

Gewaltschutzfachkräfte sind speziell geschulte Personen innerhalb des Diakonischen Werkes, die als Multiplikator:innen agieren. Ihre Hauptaufgaben umfassen:

- Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden gemäß dem Gewaltschutzkonzept
- Bereitstehen als Ansprechpersonen für Betroffene von Gewaltvorfällen
- Informationsaufnahme im Rahmen von Gesprächen mit Betroffenen/Beschuldigten/dritten Personen

Nur diese speziell geschulten Personen können als Gewaltschutzfachkräfte tätig werden. Sie sind verpflichtet, regelmäßig an Schulungen teilzunehmen, um ihre Qualifikationen und Kenntnisse fortlaufend aufrechtzuerhalten und dauerhaft als Gewaltschutzfachkraft agieren zu können.

Gewaltschutzfachkräfte sind wichtige Akteur:innen im Unternehmen, um das Bewusstsein und die Prävention von Gewalt zu fördern.

8.3 Aufarbeitung und Rehabilitierung

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

Hier sind insbesondere die Benennung und die Analyse von Fehlern von höchster Bedeutung. Ein transparenter, wertschätzender Umgang mit Fehlern ermöglicht Dialog und Verbesserung.
Die Konzeption zum Umgang mit Gewalt und Aggression ist folglich prozesshaft und muss entsprechend der Erfordernisse stetig überdacht und weiterentwickelt werden.

8.3.1 Zu Unrecht beschuldigte Personen

Sollte sich nach einem konkreten Fall des Interventionsteams die Situation ergeben, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, steht eine Rehabilitation dieser Person als verpflichtende Schutzmaßnahme im Vordergrund.
Im Interventionsteam werden individuelle Maßnahmen abgeleitet und innerhalb weniger Tage in die Wege geleitet.

Beispiele für Maßnahmen:

- Interne und externe Kommunikation
- Psychosoziale Unterstützung
- Aufklärung und Schulung
- Teambuilding-Maßnahmen
- Supervision

8.4 Verantwortung der Leitung

Der Leitung kommt im Zusammenhang mit Gewaltprävention die vermutlich größte Bedeutung zu, denn sie ist es letztlich, die die institutionellen und personellen Rahmenbedingungen verantwortet. Sie trägt Sorge dafür, dass entsprechende Strukturen geschaffen werden und ist dafür verantwortlich, dass Regeln eingehalten und Maßnahmen umgesetzt werden.
Die/der Vorgesetzte entscheidet die konzeptionelle Ausgestaltung und Umsetzung und prägt damit maßgeblich den Geist des Betriebes.

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

8.5 Evaluation

Die regelmäßige Evaluation des Gewaltschutzkonzepts erfolgt spätestens alle drei Jahre. Bei besonderen Umständen, wie beispielsweise Gesetzesänderungen, Vorfällen oder aufgrund des Berichtswesens, kann eine vorgezogene Überprüfung erforderlich sein.

Hiermit orientieren wir uns an den Rahmenbestimmungen der Diakonie Deutschland zum Thema „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt".

Ein kontinuierliches Berichtswesen gegenüber der Geschäftsleitung wurde ebenfalls festgeschrieben, um eine fundierte Bewertung sicherzustellen. Hierzu wurden spezifische Kennzahlen definiert und in die Dokumentationsbögen integriert, um eine systematische Auswertung und Nachverfolgbarkeit zu ermöglichen.

Ziel ist es, die Wirksamkeit des Gewaltschutzkonzepts zu gewährleisten, kontinuierliche Verbesserungen umzusetzen, auf mögliche Schwachstellen rechtzeitig reagieren zu können und den jeweils aktuellen Rahmenbestimmungen zu entsprechen.

9. Allgemeine Beratungs- und Hilfsangebote

9.1 Extern

- Polizei: 110

- Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen": 116 016
  E-Mail- und Chatberatung: https://www.hilfetelefon.de/

- Hilfetelefon Gewalt an Männern: 0800 123 9900
  https://www.maennerhilfetelefon.de/

- Opfertelefon des WEISSEN RINGs: 116 006
  Onlineberatung: www.weisser-ring.de

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530
  Onlineberatung: https://www.hilfe-telefon-missbrauch.online

- Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS) der Diakonie RWL
  - **Ansprechperson für Betroffene bei sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Diakonie RWL**: Deane Heumann ansprechperson@diakonie-rwl.de, 0211 6398399

- Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Bonn: https://beratung-bonn.de

- Anwesenheitsdienst Kinderschutz Bonn: 0228 775522, kinderschutz@bonn.de

9.2 Intern

Mitarbeitende können sich bei Fragen, Verdachtsfällen bzw. Gewaltvorkommnissen jederzeit intern an folgende Stellen wenden:

- Gewaltschutzfachkräfte
  - Eine Übersicht unserer Gewaltschutzfachkräfte finden Sie im DW-WIKI.
- Interne Meldestelle: gewaltschutz@dw-bonn.de
  - Beate Krugel, 0151 12271362
  - Katharina Passberger, 0152 02620380
- Einrichtungsleitungen, Bereichsleitungen
- Betriebliches Beratungszentrum (BBZ), info@bbz-bonn.de, 0228 28970149
- Kontaktstelle Gemeindediakonie
  - Beate.krugel@dw-bonn.de

10. Quellenverzeichnis

- Bayrisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Gewalt LOSwerden – Bayern gegen Gewalt, https://bayern-gegen-gewalt.de/, aufgerufen am 04.05.2025.
- Bundesministerium der Justiz, Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/, aufgerufen am 05.05.2025.
- Diakonie Deutschland, Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, 2019, https://www.diakonie.de/informieren/infothek/2019/richtlinie-der-evangelischen-kirche-in-deutschland-zum-schutz-vor-sexualisierter-gewalt, aufgerufen am 05.05.2025.
- Diakonie Deutschland, Rahmenbestimmungen der Diakonie Deutschland zum Thema „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt" https://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/Rahmenbestimmung_Sexualisierte_Gewalt_2024-10-17.pdf, aufgerufen am 21.05.2025
- Diakonisches Werk Bonn und Region – gemeinnützige GmbH, Konzept zur Gewaltprävention im Elisabeth-von-Thadden-Haus, August 2021.
- Diakonisches Werk Bonn und Region – gemeinnützige GmbH, Konzept zur Gewaltprävention Ambulant Betreutes Wohnen, 05.01.2022.
- Diakonisches Werk Bonn und Region – gemeinnützige GmbH, Leitlinien Führungsgrundsätze, Januar 2020.
- Evangelische Kirche im Rheinland (EKiR), Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSsG) vom 15.01.2020, mit Ergänzung vom 19.01.2022, https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/45942, aufgerufen am 04.05.2025.
- EKiR, Schutzkonzepte Praktisch 2021, https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2021/12/Schutzkonzept-2021_140521_formular.pdf, aufgerufen am 04.05.2025.
- Juraforum, Was ist Gewalt und welche Formen gibt es?, https://www.juraforum.de/lexikon/gewalt, aufgerufen am 04.05.2025.
- Landschaftsverband Rheinland (LVR), Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII, 29.10.2021.

- LVR, Gewaltverständnis des LVR, in: Vorlage Nr. 15/300, S. 11, August 2021.
- Weltgesundheitsorganisation Europa, Weltbericht Gewalt und Gesundheit Zusammenfassung, Gewaltdefinition, 2003.
- Wikipedia, Strukturelle Gewalt, https://de.wikipedia.org/wiki/Strukturelle_Gewalt, aufgerufen am 04.05.2025.
- Prävention von freiheitsentziehenden Maßnahmen (FEM) - Stiftung ZQP, aufgerufen am 30.06.2025
- Bundesgerichtshof (BGH), Urteil vom 20.07.1995 – 1 StR 126/95, NJW 1995, S. 2643

11. Anhang

11.1 Anhang 1

Potenzial- und Risikoanalyse als Grundlage für das Gewaltschutzkonzept des DW

Einrichtung: _____
Bearbeitet durch: _____
Datum: _____

Zielgruppe: _____

Räumlichkeiten

a. Räumliche Gegebenheiten/Innenräume

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer:innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert"?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Einrichtung haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen,		

externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar:innen etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?		
Sonstiges:		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Wer ist dafür verantwortlich? Bis wann?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

b. Außenbereich

	Ja	Nein
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker:innen, externe Hausmeister:innen, externe Reinigungskräfte, Nachbar:innen etc.)?		
Werden Besucher:innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?		
Sonstiges:		

Welche Risiken können daraus entstehen?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Wer ist dafür verantwortlich? Bis wann?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Personalverantwortung/Strukturen

	Ja	**Nein**
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt" aufgenommen?		
Steht in den Institutionen/in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		

Konzept

	Ja	Nein
Hat die Einrichtung ein pädagogisches Konzept?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Klient:innen mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Gibt es Regeln zum Vorgehen, wenn diskriminierende/sexualisierte Sprache angewendet wird?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Sonstiges:		

Zugänglichkeit der Informationen

	Ja	Nein
Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich aufbereitet (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		

Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		
Sonstiges:		

Andere Risiken

Gibt es in unserer Einrichtung von meinem Blickfeld aus Risiken?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Wer ist dafür verantwortlich? Bis wann?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

11.2 Anhang 2
Auswertungsraster für die Risiko- und Potenzialanalyse

Einrichtung: _____
Bearbeitet durch: _____
Datum: _____

Risiko	Eintritts-wahrscheinlichkeit	Maßnahmen	Handlungsbedarf	Zuständigkeiten	Bis wann?	Wirkungs-kontrolle

11.3 Anhang 3
Dokumentation der Informationsaufnahme im Rahmen von Gesprächen mit Betroffenen/Beschuldigten/dritten Personen

Datum und Ort des Gesprächs	
Teilnehmende am Gespräch und deren Rolle (z.B. Gesprächsführung, Protokollant:in, Dolmetscher:in)	
Bei Gesprächen mit dritten Personen: Verhältnis zur betroffenen bzw. beschuldigten Person	

Betroffene Person:

Name, Vorname:
Rolle der Person ☐ Mitarbeiter:in, welche Einrichtung: ☐ Klient:in, welche Einrichtung: ☐ Externe Person (z.B. Besucher:in, Dienstleister:in):
In welchem Verhältnis zur beschuldigten Person? (Beziehungsstatus)

Beschuldigte Person:

Name, Vorname:
Rolle der Person ☐ Mitarbeiter:in, welche Einrichtung: ☐ Klient:in, welche Einrichtung: ☐ Externe Person (z.B. Besucher:in, Dienstleister:in):
In welchem Verhältnis zur betroffenen Person? (Beziehungsstatus)

Gewichtige Anhaltspunkte für einen Gewaltvorfall:

Was ist passiert? **Wann?** **Wo?** **Vorgeschichte?** **Von wem wann beobachtet?**

Wer hat Kenntnis von diesem Fall?

Name	**Funktion**	**Warum hat diese Person Kenntnis von diesem Fall?**

Besteht ein begründetes Risiko, dass es noch weitere Betroffene gibt?

Nein	
Ja	
Wenn ja: wer und warum?	
unklar	

Gibt es etwas, was noch erwähnenswert ist und bis jetzt noch nicht angesprochen wurde?

Nur bei betroffener Person:

Was brauchst Du? **Was wünschst Du Dir?** **Wie können wir Dich unterstützen?**

Unterschrift aller beteiligten Personen

_____ _____

_____ _____

11.4 Anhang 4
Dokumentation des Interventionsteams bei Beobachtungen/Mitteilungen mit Verdacht auf Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen/Mitarbeitenden/Klient:innen

Termin Nr. 1

Prozessverantwortlich ist die Interne Meldestelle

Wer hat gemeldet? Welche Funktion hat diese Person?	
In welcher Einrichtung hat der Vorfall stattgefunden?	
Erstmitteilung durch Melder:in erfolgte an	☐ Interne Meldestelle DW Bonn und Region ☐ Gewaltschutzfachkraft ☐ Externe Meldestelle Diakonie RWL ☐ Sonstiges:
Datum und Uhrzeit der Mitteilung an die Interne Meldestelle	
Datum und Uhrzeit der ersten Gefährdungseinschätzung durch das Interventionsteam	
Teilnehmende an der ersten Gefährdungseinschätzung durch das Interventionsteam	
Weitere Beteiligte/Fachkräfte intern	
Beteiligte Fachkräfte und Institutionen extern	

Daten des/der Betroffenen:

Name, Vorname:
Geburtsdatum:
Wohnort, Straße:
Telefon, E-Mail-Adresse:
Zu beteiligende Personen: ☐ Personensorgeberechtigte ☐ gesetzliche Betreuung ☐ Sonstige: Notwendige Angaben: Name, Vorname, Beziehung zum Betroffenen. Wenn bekannt: Adresse, Telefon, E-Mail-Adresse

ACHTUNG: Sofern Minderjährige betroffen sind, muss der Zusatz Kinderschutzprozess beachtet werden.

Gewichtige Anhaltspunkte für einen Gewaltvorfall:

Was ist passiert? (Wo? Vorgeschichte? Von wem wann beobachtet? ...)

Beschuldigte Person:

Name, Vorname:
Rolle der Person ☐ Mitarbeiter:in, welche Einrichtung: ☐ Klient:in, welche Einrichtung: ☐ Externe Person (z.B. Besucher:in, Dienstleister:in):
War die beschuldigte Person zum Zeitpunkt des mutmaßlichen Vorfalls volljährig und strafmündig?
Falls Mitarbeiter:in: Einsichtnahme Führungszeugnis erfolgte am:

In welchem Verhältnis zur betroffenen Person? (Beziehungsstatus)

Wer hat Kenntnis von diesem Fall?

Name	**Funktion**	**Warum hat diese Person Kenntnis von diesem Fall?**

Besteht ein begründetes Risiko, dass es noch weitere Betroffene gibt?

Nein	
Ja	
	Wenn ja: Wer und warum?
unklar	

Maßnahmen zum Schutz:

Maßnahmen	**Wer**	**Bis wann**
Ggf. Meldung an externe Meldestelle?		

Achtung: Sofern arbeitsrechtliche Konsequenzen in Betracht kommen, ist umgehend die Leitung der Personalabteilung zu informieren.

Nächstes Treffen Interventionsteam: _____

Anmerkung: Bei weiteren Treffen des Interventionsteams ist das Formular „Dokumentation des Interventionsteams Termin Nr.“ zu benutzen.

Dokumentation des Interventionsteams
Termin Nr. ____

Datum und Uhrzeit	
Teilnehmende	

Aktueller Stand:

Was ist seit dem letzten Treffen passiert? Wo stehen wir? Welche Maßnahmen sind erledigt?

Weitere Maßnahmen zum Schutz:

Maßnahmen	**Wer**	**Bis wann**

Nächstes Treffen Interventionsteam: _____

Dokumentation des Interventionsteams
Abschluss

Abschluss Interventionsteam

Abschluss des Vorgangs am durch	
Kurzbeschreibung Ergebnis	