

Präventions- und Gewaltschutzkonzept



Bild © maucherdesign

des Diakonischen Werks
im Evangelischen
Kirchenbezirk Konstanz

Inhaltsverzeichnis

1. LEITBILD	3
1.1. Allgemeine Grundprinzipien	3
1.2. Die Notwendigkeit einer Konzeption	3
1.3. Formen von Gewalt	3
2. GEWALTSCHUTZ IN DER PRAXIS	4
2.1. Personalauswahl	4
2.2. Kontinuierliche Sensibilisierung und Fortbildung	5
2.3. Verhaltenskodex für Mitarbeitende	6
3. SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	8
3.1. Sicherheit in der Einrichtung	8
3.2. Sicherheit im Beratungssetting	9
3.3. Sicherheit bei der aufsuchenden Arbeit	9
3.4. Sicherheit in der digitalen Welt	10
4. MELDUNG VON GEWALTVOEFÄLLEN	10
4.1. Feedback-Kultur	10
4.2. Meldeverfahren	11
5. INTERVENTION	11
5.1. Interventionsplan	12
6. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN	14
6.1. Weitere Schritte	14
Anhang	16

1. LEITBILD

1.1. Allgemeine Grundprinzipien

Das Diakonische Werk im Evangelischen Kirchenbezirk Konstanz (Diakonieverband) begleitet, berät und unterstützt in seinen vielfältigen Arbeitsfeldern Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts sowie aus verschiedenen Kulturen und Herkunftsländern. Zum Personenkreis gehören Familien, Paare, Schwangere, Kinder und Jugendliche, Menschen in Krisen, mit Schulden sowie von Obdachlosigkeit oder häuslicher Gewalt Betroffene. Angesprochen werden auch Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund, mit (körperlicher oder seelischer) Behinderung oder einer Krebserkrankung. Das Diakonische Werk hat sich damit zum Ziel gesetzt, sich für Menschen in schwierigen Lebenslagen und am Rande der Gesellschaft einzusetzen. Dabei steht das Prinzip der gelebten Nächstenliebe bei jedweder zwischenmenschlichen Begegnungen über allem. Auf einem internen Klausurtag der Mitarbeitenden im Jahr 2019 wurde in einem mehrstufigen Prozess folgender Leitsatz diakonischen Arbeitens erarbeitet: „Rat und Tat geben, Respekt und Mitmenschlichkeit leben!“ Weitere Grundsätze zum Leitbild diakonischen Denkens und Handelns finden sich auch auf der Homepage:

<https://www.diakonie-konstanz.de>

1.2. Die Notwendigkeit einer Konzeption

Die beschriebene Grundhaltung schließt jegliche Formen von Gewalt kategorisch aus. Die vorliegende Rahmenkonzeption soll ein klares Präventions- und Interventionskonzept für alle Arbeitsbereiche vorlegen, wie Grenzverletzungen oder Übergriffen vorgebeugt werden kann und wie im (Verdachts-)Fall einer gewaltsamen Handlung vorzugehen ist.

Trotz der Verpflichtung zum Leitbild des Diakonischen Werks und dem unter 2.3. dargestellten Verhaltenskodex sind Gewaltvorfälle in verschiedenen Kontexten möglich, etwa

- Von Berater*in zu Klient*in oder Klient*in zu Berater*in
- Bei Mitarbeitenden untereinander
- Zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden
- Uvm.

Daher geht es darum, sowohl den Schutz der Klient*innen, Jugendlichen und Kinder als auch der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in den Blick zu nehmen. Das vorliegende Konzept soll dazu beitragen, (sexuelle) Gewalt zu enttabuisieren und die Mitarbeitenden für kritische Situationen sensibilisieren.

Neben dieser Rahmenkonzeption sind in den einzelnen Arbeitsfeldern des Diakonischen Werks, etwa mit Kindern, Jugendlichen oder psychisch Erkrankten die Schutzkonzepte zu spezifizieren und auf die Zielgruppe zutreffend zu erweitern.

1.3. Formen von Gewalt

Gewalt kann unterschiedliche Ursachen haben und sich in verschiedenen Formen äußern. Zunächst bedeutet Gewalt eine Handlung, die sich schädigend auf Menschen, Tiere oder Gegenstände auswirkt (Wikipedia). Sie kann dabei körperlich ausgeübt werden (z.B. durch Schlagen oder Treten), aber auch seelisch, beispielsweise durch Beschimpfungen, Beleidigungen oder Erniedrigung.

Es kann zwischen verschiedenen Formen der Gewalt unterschieden werden wie etwa:

- Körperliche Gewalt
- Psychische Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Ökonomische Gewalt
- Rassismus und Diskriminierung

Insbesondere sexualisierte Gewalt hat in den vergangenen Jahren aufgrund von diversen Aufdeckungsverfahren eine traurige Präsenz erlangt. Hierzu gehören sämtliche Formen von sexuell motivierten verbalen Äußerungen, Berührungen oder Handlungen, die für das Opfer beschämend und demütigend sind.

Stark zunehmend ist Gewalt im digitalen Raum. Hierzu gehört zum Beispiel die missbräuchliche Verwendung von Informationstechnologie, bildbasierte Gewalt, Hassrede, Doxing, sowie Cyber-Mobbing.

2. GEWALTSCHUTZ IN DER PRAXIS

Im folgenden Kapitel geht es darum, die Leitgedanken aus dem ersten Teil in praktische Handlungsmaßnahmen umzusetzen. Gewaltschutz kann nur erfolgreich gelebt und praktiziert werden, wenn dem Thema in der Organisation der entsprechende Rahmen und die Wichtigkeit gegeben wird. Die Sensibilisierung beginnt bei der Personalauswahl, findet sich in einem von allem gelebten Verhaltenskodex wieder und soll durch regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen gefördert und verbessert werden. Grundlage für einen offenen Umgang mit dem Thema Grenzverletzungen ist eine vertrauensvolle Feedbackkultur sowie ein allen bekanntes und leicht zugängliches Meldeverfahren.

2.1. Personalauswahl

Die Personalauswahl für das Diakonische Werk soll verantwortungsbewusst im Hinblick auf das Thema (sexualisierte) Gewalt erfolgen. Ein strukturiertes und präventives Vorgehen ist Teil des Einstellungsprozesses.

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept soll als Grundlage für Neueinstellungen dienen und das Thema bei Vorstellungsgesprächen neuer Mitarbeitenden angesprochen und mitgedacht werden. Mitarbeitende im Sinne dieses Konzepts sind alle Haupt- und Ehrenamtlichen, sowie Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende und Praktikant*innen.

Ausschreibungen werden mit einem Hinweis auf das Leitbild des Diakonischen Werks versehen, um so die Haltung im Hinblick auf Gewaltprävention zu kommunizieren.

Der Personalauswahl von hauptamtlich Mitarbeitenden liegen klare Kriterien zugrunde. Einstellungen erfolgen ausschließlich nach mindestens einem in Präsenz geführten Auswahlgespräch, bei welchem eine Vertretung aus der Geschäftsführung, eine Fachperson aus dem jeweiligen Arbeitsfeld und eine gewählte Person der Mitarbeitervertretung anwesend sind. Im Bewerbungsgespräch-/Erstgespräch wird thematisiert, dass der Schutz vor jeglicher Form von Gewalt unabdinglich ist und eine Mitarbeit an den gesetzten Standards erwartet wird.

Hierzu können folgende Musterfragen verwendet werden:

- Was sind ihre Überlegungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch in Einrichtungen wie unserer?
- Welche Merkmale sollten in ihrer Meinung nach sicherer Ort für die Klienten*innen ihres zukünftigen Arbeitsfeldes haben?

Folgende Dokumente müssen durch alle Mitarbeitende sowie Ehrenamtliche mit Arbeitsaufnahme vorgelegt werden:

- Zur Ansicht: Aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach § 30 Bundeszentralregistergesetz
- Unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung, die Grundsätze der Gewaltfreiheit und des Verhaltenskodex umzusetzen. Sie beinhaltet die Verpflichtung zum reflektierten Umgang mit Kolleg*innen sowie mit Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen (siehe Anhang 1).

Das Führungszeugnis muss alle drei Jahre beim Arbeitgeber aktualisiert vorgelegt werden. Der Arbeitgeber fordert dies aktiv bei den Mitarbeitenden ein.

2.2. Kontinuierliche Sensibilisierung und Fortbildung

Nach Aufnahme der Tätigkeit werden gemeinsam mit der Fachbereichs- oder Teamleitung im Prozess der Einarbeitung Aufgaben und Kompetenzen definiert. Das Leitbild und in den Arbeitsfeldern vorhandene, fachspezifische Schutzkonzepte sowie Leitfäden werden besprochen und ausgehändigt, ebenso der im folgenden Abschnitt beschriebene Verhaltenskodex. Geschäftsführung und Fachbereichsleitung setzen sich gemeinsam mit den Teams der Arbeitsfelder für Kommunikationswege ein, in denen Wertschätzung, Direktheit und Transparenz miteinander gelebt werden. Hierzu soll eine Feedbackkultur angeboten und umgesetzt werden mit dem Ziel, ein Vertrauensverhältnis zu schaffen, welches Voraussetzung für einen offeneren Umgang mit dem tabuisierten Thema Gewalt sein kann. Respektvolle Kommunikation und Verhalten in den Teams und Arbeitsfeldern, sowie ein Bewusstsein für das Thema Übergriffe und Gewalt ist ein erklärtes Ziel der Zusammenarbeit.

Dafür werden hausinterne Schulungen im Bereich Gewaltschutz im Turnus von zwei Jahren angeboten. Weitere entsprechende Angebote des Dachverbandes oder anderer freier Träger werden von der Geschäftsleitung kommuniziert und die Teilnahme unterstützt (Fortbildungskategorie 2). Das Thema wird auf den jährlichen Klausurtagen regelmäßig aufgegriffen, auch um neu hinzu gekommene Mitarbeitende zu informieren und einzubinden. Neue Mitarbeitende erhalten im Zuge des Onboardings die Videoaufzeichnung der Schulung zum Thema Gewaltschutz.

Das Diakonische Werk im evangelischen Kirchenbezirk Konstanz benennt in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitendenvertretung eine Person zur/zum Gewaltschutzverantwortlichen. Diese bestimmte Person sollte regelmäßige Fortbildungen oder Schulungen (Fortbildungskategorie 1) zum Thema Gewaltschutz besuchen und fungiert als Multiplikator/in. Der/die Gewaltschutzverantwortliche soll damit eine fachlich kompetente erste Ansprechperson für die Mitarbeiter-

schaft sein und im Meldeverfahren von Gewaltvorfällen beraten und begleiten. Unterstützt wird der/die Gewaltschutzbeauftragte durch eine Arbeitsgruppe, die sich regelmäßig trifft und in akuten Fällen einberufen werden kann. In der Arbeitsgruppe sollen Vertreter*innen der Geschäftsführung, der Mitarbeitendenvertretung sowie der Mitarbeiterschaft eingebunden sein. Das Gewaltschutzkonzept ist allen Mitarbeitenden digital und jährlich aktualisiert im internen Bereich zugänglich und wird zusätzlich auf der Homepage veröffentlicht.

2.3. Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Als Einrichtung der Diakonie und der Sozialen Arbeit sind wir dem Schutz der Würde jedes Menschen verpflichtet. Unser Handeln orientiert sich an den Grundwerten der Menschenrechte, sozialer Gerechtigkeit sowie am christlichen Menschenbild. Der in diesem Abschnitt verschriftlichte Verhaltenskodex ist Teil des Gesamtkonzepts und soll als verbindlicher Rahmen für ein respektvolles, sicheres und achtsames Miteinander dienen – im Umgang mit Klient*innen, Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen. Er ist Ausdruck einer professionellen Haltung und ethischen Verantwortung. Ziel ist es, Vertrauen zu stärken, Machtmissbrauch zu verhindern und Schutzräume aktiv zu gestalten.

1. Würde, Respekt und Selbstbestimmung

Wir achten die Einzigartigkeit, Würde und Rechte jedes Menschen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Lebenslage oder Behinderung.

Wir fördern Partizipation und ermöglichen Menschen, ihre Anliegen selbstbestimmt zu äußern und zu vertreten.

Unsere Kommunikation ist empathisch, zugewandt und frei von Diskriminierung. Wir begegnen Menschen mit Offenheit, ohne Vorurteile und respektieren ihre kulturellen und persönlichen Hintergründe.

2. Professionelle Nähe und Distanz

In der Begleitung von Menschen in schwierigen Lebenslagen verbinden wir empathische Zuwendung mit professioneller Reflexion.

Wir gestalten Nähe bewusst und verantwortungsvoll – im Dienst der Unterstützung, nicht als Selbstzweck und nur mit Zustimmung der zu Betreuenden.

Private Kontakte zu Klient*innen außerhalb des beruflichen Rahmens sind zu vermeiden.

Eigene Grenzen und die der Klient*innen werden geachtet; wir greifen nicht unangemessen in persönliche Lebensbereiche ein.

3. Sprache und Anrede – wertschätzend und situationsgerecht

Die Wahl zwischen „Du“ und „Sie“ erfolgt im Spannungsfeld von Nähe und Professionalität. Sie richtet sich nach der Einrichtungskultur, dem Arbeitskontext und der Zielgruppe.

Wichtig ist ein respektvoller und ressourcenorientierter Umgangston im Team sowie gegenüber Klient*innen. Transparenz und Einvernehmen bei der Wahl der Anrede fördern Klarheit und Vertrauen.

4. Körperliche Integrität

Körperliche Berührungen erfolgen ausschließlich mit ausdrücklicher Zustimmung der betreffenden Person. Jeglicher körperlicher Kontakt ist so zu gestalten, dass er respektvoll, transparent und nachvollziehbar ist – insbesondere in sensiblen Kontexten (z. B. Arbeit mit Kindern, Menschen mit Behinderung oder in der Pflege). Ungewollte, übergriffige oder missverständliche Berührungen sind konsequent zu unterlassen.

5. Verantwortungsvoller Umgang mit Macht und Vertrauen

Machtverhältnisse sind in der Sozialen Arbeit unausweichlich – wir gehen verantwortungsvoll damit um. Wir reflektieren regelmäßig unsere Rolle, unsere Wirkung und mögliche Grenzverletzungen. In asymmetrischen Beziehungen, etwa zwischen Fachkraft und Klient*in, achten wir auf Transparenz, partizipative Prozesse und dialogische Entscheidungen. Verletzlichkeit oder Abhängigkeit dürfen niemals ausgenutzt werden.

6. Klarheit bei Gesprächssettings – Schutz durch Transparenz

Gespräche werden in geschütztem Rahmen geführt. Das 4-Augen-Prinzip ist möglich, bedarf jedoch der Zustimmung des/der Klient*in. Ziel ist es, Vertrauen zu schaffen und Handlungssicherheit für alle Beteiligten zu gewährleisten.

7. Konsum- und Abstinenzverhalten während der Arbeitszeit

Der Konsum von Alkohol und anderer Rauschmittel ist während der Arbeitszeit nicht gestattet. Bei dienstlichen Veranstaltungen gelten ggf. Ausnahmeregelungen, die mit der Geschäftsführung abgesprochen werden müssen. Unter Alkohol- und Drogeneinfluss ist eine Arbeitsaufnahme untersagt.

8. Selbstfürsorge

Zur professionellen Integrität gehört, eigene Belastungen rechtzeitig zu erkennen und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Dazu dienen Fallbesprechungen im Team und regelmäßige Supervisionen.

9. Teamkultur, Reflexion und berufliche Verantwortung

Wir fördern eine Kultur der Offenheit, Achtsamkeit und kollegialen Verantwortung. Grenzverletzungen, Unsicherheiten oder Verdachtsmomente werden nicht verschwiegen sondern vertrauensvoll an die benannte Ansprechperson oder Fachstellen weitergegeben. Regelmäßige Reflexion, Supervision und Fortbildung sind wesentliche Bestandteile unserer beruflichen Praxis.

10. Verbindlichkeit und gelebte Haltung

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden – unabhängig von Funktion, Beschäftigungsart oder Einsatzort. Er wird zu Beginn des Dienstverhältnisses eingeführt, regelmäßig überprüft und fortgeschrieben. Mit der Unterzeichnung verpflichten sich alle, die Inhalte im Arbeitsalltag umzusetzen, weiterzutragen und zu einem sicheren und achtsamen Miteinander beizutragen.

11. Schutz durch Haltung

Die Arbeit im sozialen Bereich bedeutet, Verantwortung zu übernehmen – für andere und für sich selbst. Dieser Verhaltenskodex ist kein Ausdruck von Misstrauen, sondern ein Zeichen gelebter Professionalität und ethischer Haltung. Für eine respektvolle, sichere und solidarische Arbeit mit Menschen. Er schafft Orientierung, stärkt das Vertrauen in unsere Arbeit und setzt ein klares Zeichen: Für Menschenwürde, Schutz und Solidarität.

Die Kurzfassung dieses Verhaltenskodex befindet sich im Anhang 2 und ist zusammen mit der Hausordnung in den Fachbereichen und Außenstellen ausgehängt.

3. SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Grundvoraussetzung dafür, das Risiko für Gewaltsituationen zu verringern ist eine gründliche Risikoanalyse der Räumlichkeiten und der Situationen, in der Menschen zusammentreffen. Aus dieser Analyse können Handlungsrichtlinien und konkrete (räumliche) Maßnahmen abgeleitet werden, welche die Sicherheit der Mitarbeitenden fördern.

Zur Erstellung der Risikoanalyse fanden im Jahr 2024 Begehungen in den Dienststellen statt, bei denen neben der Geschäftsführung auch die Mitarbeitendenvertretung und eine Kollegin der Verwaltung einbezogen waren. Außerdem wurde die Gruppe begleitet durch eine Fachbereichsleitung eines anderen diakonischen Werks, die durch den „Blick von außen“ hilfreiche Beobachtungen beisteuern konnte. Die Ergebnisse der Begehung wurden in einer Liste zusammengefasst und im Leitungsgremium besprochen. Es erfolgte eine Belegung der Missstände mit verschiedenen Dringlichkeitsgraden, nach denen die Gefahrenstellen abgearbeitet werden sollen. Einzelne Gefahrensituationen (z.B. im Büro- und Beratungssetting) wurden in gleicher Form an vielen Arbeitsplätzen festgestellt und müssen in den Schulungen aufgegriffen werden.

3.1. Sicherheit in der Einrichtung

Bei der Analyse der Gesamtsituation in den jeweiligen Dienststellen wurde an vielen Stellen die Schwierigkeit deutlich, zwischen ausreichendem Schutz und den damit verbundenen Maßnahmen sowie der Angemessenheit der Umsetzung zu entscheiden. Die Räumlichkeiten sind gegeben (wenig Umbaumöglichkeiten aufgrund von Mietverhältnissen), Brandschutzvorgaben müssen beachtet werden (Brandschutztüren dürfen nicht verschlossen sein), Datenschutzrichtlinien müssen eingehalten werden (Installation von Überwachungskameras).

Eine zeitgleiche Begehung durch die örtliche Polizei erbrachte zusätzliche Aspekte, festgehalten wurden folgende Maßnahmen für die Dienststellen:

- In Beratungsräumen mit schwierigen Fluchtmöglichkeiten für die Mitarbeitenden werden die Telefone mit einer Notrufnummer belegt. Durch Drücken der Taste werden andere Kolleg*innen im Haus informiert. Das Prozedere soll in regelmäßigen Abständen erprobt werden.
- Auf allen Stockwerken sind Fluchträume benannt. Diese bieten die Möglichkeit zum Rückzug in einer Gefahrensituation und zur sicheren Verriegelung von der Innenseite. Die Räume

werden entsprechend gekennzeichnet, in den Schulungen benannt und sollten den Mitarbeitenden (auch neu eingestellten Kolleg*innen) bekannt sein.

- Die Räume, in denen Tresore oder Kassen gelagert sind, wurden speziell überprüft. Hier gibt es ein erhöhtes Gefahrenpotential, die Mitarbeitenden müssen hierfür sensibilisiert sein.
- Hausinterne Kommunikation, besonders am späteren Nachmittag, welche Kolleg*innen sich noch im Haus befinden, ist wünschenswert. Beratungen mit neuen Klient*innen ohne die Anwesenheit anderer Mitarbeitender in der Dienststelle sind zu vermeiden.

3.2. Sicherheit im Beratungssetting

Da die meisten Mitarbeitenden des Diakonischen Werks in Beratungskontexten arbeiten, ist eine sorgfältige Prüfung des Settings erforderlich. Bei der Einrichtung der Büro- und Beratungsräume wurden in der Risikoanalyse auf Umstände, Einrichtungsgegenstände, Anordnung des Mobiliars und Fluchtmöglichkeiten geachtet. Hier steht der Schutz der Mitarbeitenden vor potentiell gefährdenden Klient*innen im Fokus. Folgende Punkte wurden für alle Settings benannt:

- Die räumliche Beratungssituation sollte stets so gewählt werden, dass der/die Mitarbeitende näher an der Tür sitzen kann.
- Der/die Mitarbeitende sollte nicht hinter dem Schreibtisch „gefangen“ sein. In diesem Fall ist eine Veränderung der Büroeinrichtung empfohlen.
- Schwere und spitze Gegenstände, die zu Gewalthandlungen einladen, sind vom Schreibtisch und Zugriff der Klient*innen zu entfernen (z.B. Scheren oder schwere Dekorationsgegenstände, mit denen geworfen/geschlagen werden kann).
- Bei zu erwartenden schwierigen Gesprächen ist vorab ein/e Kollege/in zu informieren.
- Schulung der Mitarbeitenden zum Thema Deeskalation: Es sollten Strategien vermittelt werden, wie in angespannten Situationen gesprochen und gehandelt werden kann, um weitere Eskalationen oder Gewalthandlungen zu verhindern.

Vorab ist es wichtig, eine mögliche Gefahrensituation im eigenen Beratungssetting gedanklich durchzuspielen. Jede/r Mitarbeitende sollte bereits einen Fluchtplan und eine Vorstellung der nächsten Handlungsschritte durchdacht haben. Damit soll keine Angst geschürt werden, sondern mögliche Verhaltensoptionen (im wenn auch unwahrscheinlichen Ernstfall) durchgespielt werden.

Der Schutz der Beratungsklient*innen vor Übergriffen durch die Mitarbeitenden wird durch die Verpflichtungserklärung und den regelmäßigen Verweis auf den Verhaltenskodex versucht zu gewährleisten.

3.3. Sicherheit bei der aufsuchenden Arbeit

Ein besonderes Beratungssetting stellt die aufsuchende Beratung in manchen Arbeitsfeldern dar (z.B. Assistenz im eigenen Wohnraum bei psychisch erkrankten Menschen, Krebsberatung). Der/Die Mitarbeitende besucht den/die Klient*in im häuslichen Kontext und ist in der Regel dort mit der Person allein. Hier sind weitere Schutzmaßnahmen zu treffen:

- Transparenz über den Tagesplan und die geplanten Hausbesuche ist für jede/n Mitarbeitenden dringend erforderlich. Es ist ein geteilter Kalender einzurichten, in welchem die Kolleg*innen ersehen können, wo sich die Beratenden aufhalten.

- Der/die Mitarbeitende hat verpflichtend ein Mobiltelefon bei den Hausbesuchen mitzuführen, um Notfälle umgehend melden zu können.
- Erst-, Abschluss- und Krisengespräche sind jeweils mit zwei Personen wenn möglich in den Diensträumen zu führen. Auch in schwierigen Situationen ist ein Kollege oder eine Kollegin nach dem 4-Augen-Prinzip und aus Sicherheitsgründen hinzuzuziehen.
- Bei Hausbesuchen wird ein respektvoller Umgang mit den Räumlichkeiten und dem Eigentum der Klient*innen erwartet. Andere Zimmer dürfen nicht ungefragt betreten werden.
- Es dürfen keine hochpreisigen Geschenke angenommen werden, auch sind teure Essenseinladungen abzulehnen.

3.4. Sicherheit in der digitalen Welt

Die Nutzung digitaler Medien und Hilfsmittel ist aus dem Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken. Sie birgt jedoch gleichermaßen großen Nutzen und Arbeitserleichterung wie auch Gefahren. Daher ist es wichtig, Gewalt in der digitalen Welt zu berücksichtigen, wohl wissend, dass dieses Feld sich in rasanter Entwicklung befindet. Gefahren lauern in betrügerischen Emails und Kommentaren, in Viren oder Trojanern (auch auf Webseiten) aber auch in der Nutzung von Messenger-Diensten und Social Media.

Für den Umgang mit digitalen Medien gelten im Diakonischen Werk Konstanz folgende Regeln:

- Zu Dienstbeginn wird die Internet-Sicherheitsvereinbarung ausgehändigt und eine Internet-Nutzungsvereinbarung muss unterschrieben werden.
- Bei Veröffentlichung von Fotos ist das Einverständnis der abgebildeten Personen schriftlich einzuholen, ausgenommen sind öffentliche Veranstaltungen.
- Eine Installation von Messenger-Apps auf Diensthandys ist nicht erlaubt. Diese sollen nicht für die Kommunikation mit Klient*innen benutzt werden. Eine (sichere) Kommunikation mit dienstlicher Email ist vorzuziehen.
- Auch in der digitalen Welt sind höfliche Umgangsformen zu bewahren und mit persönlichen Informationen ist verantwortungsvoll umzugehen.

4. MELDUNG VON GEWALTVORFÄLLEN

4.1. Feedback-Kultur

Eine gute Feedback-Kultur fördert die offene Kommunikation, verbessert das Miteinander und ist eine Grundvoraussetzung für die Bereitschaft, (Gewalt-)Vorfälle öffentlich zu machen oder zu melden. Daher soll bereits im Onboardingprozess vermittelt werden, dass ein offenes und ehrliches Feedback ausdrücklich erwünscht ist, so dass neue Mitarbeitende sich wohl fühlen und die Strukturen aktiv mitgestalten können.

Gelegenheiten für ein offenes Feedback der Mitarbeitenden untereinander und an die Geschäftsführung gibt es zum Beispiel an gemeinsamen Klausurtagen oder in Form von Umfragen zu verschiedenen Themen. Ebenso können die jährlich angebotenen Mitarbeitendengespräche für eine gegenseitige Rückmeldung genutzt werden. Damit soll ein sicheres Umfeld geschaffen und die Angst vor negativen Konsequenzen minimiert werden. Feedback soll im Kleinen und Alltäglichen immer wieder angewendet werden, um die Hemmschwelle zu reduzieren, unangenehme Sachverhalte mitzuteilen.

4.2. Meldeverfahren

In Bezug auf (sexualisierte) Übergriffe oder Grenzüberschreitungen braucht es Mut, Klarheit und Vertrauen, das ungute „Bauchgefühl“ in Worte zu fassen.

Ziel ist es, die Mitarbeitenden zur Sprachfähigkeit zu führen, um beobachtete (sexualisierte) Übergriffe und Grenzüberschreitungen zeitnah mitzuteilen.

Grundsätzlich ist für den Meldeweg Folgendes anzustreben:

- Das Meldeverfahren sollte leicht verständlich und klar ausformuliert sein.
- Die Mitarbeiterschaft ist in regelmäßigen Abständen über die Beschwerdewege zu informieren. Es soll kommuniziert sein:
 - a) worüber eine Beschwerde möglich ist (Vorfall von (sexualisierter) Gewalt oder Verletzung des Verhaltenskodex bei Mitarbeitenden).
 - b) bei welcher Stelle die Meldung abgegeben werden kann.
- Jede Anzeige und Beschwerde wird gleichermaßen ernst genommen, jedem Sachverhalt wird nachgegangen und es ergeht ein Feedback an die Person, die den Vorfall gemeldet hat.

Die Möglichkeit, Gewaltvorfälle zu melden, soll über verschiedene Meldewege niederschwellig möglich sein. Die/Der Betroffene soll entscheiden, an welche Vertrauensperson er oder sie sich wendet und welches der bevorzugte Weg ist (persönlich, telefonisch oder per Email). Besonders geeignet aufgrund von entsprechenden Fortbildungen und regelmäßiger Beschäftigung mit dem Thema ist der/die benannte Gewaltschutzbeauftragte des Diakonischen Werks. Aber auch die Mitarbeitendenvertretung (MAV), eine Fachbereichsleitung oder die Fachstelle Gewaltschutz der Diakonie Baden sind kompetente Ansprechmöglichkeiten, eine anonyme Mitteilung ist ebenfalls möglich. Für die Meldung des Vorfalls steht ein Formular zur Verfügung (siehe Anhang 3), das von der Person alleine oder auch mit Unterstützung aus dem oben genannten Personenkreis ausgefüllt werden kann. Die Meldeformulare werden in einem eigenen Ordner abgelegt, auf den nur die Geschäftsführung und die Mitglieder der Arbeitsgruppe Gewaltschutz zugreifen können.

5. INTERVENTION

Im folgenden Schritt ergeht die Meldung des Vorfalls an die Geschäftsleitung, sowie die/den Gewaltschutzbeauftragte/n.

Eine Einschätzung der von der Situation ausgehenden weiteren Gefahr und Dringlichkeit muss unmittelbar vorgenommen werden. Bei einem vorliegenden schweren Verdachtsfall von (sexualisierter) Gewalt müssen unmittelbar erste (Akut-)Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen von der Geschäftsleitung verhängt werden können:

- Einschalten der Polizei und ggf. der medizinischen oder Trauma- Ambulanz um die Situation des Gewaltopfers abzuklären und zu dokumentieren
- Ggf. Freistellung des in den Gewaltvorfall verwickelten Mitarbeitenden
- Kontaktaufnahme mit der Meldestelle für Diakonie und Kirche: meldestelle@ekiba.de
- Information an die AG Gewaltschutz und den Aufsichtsrat des Diakonischen Werks

Die Mitarbeitenden sollen ebenfalls für den Fall geschult sein, dass sie unmittelbar Zeuge oder Beteiligte eines massiven Gewaltvorfalls werden. Die Anwendung deeskalierender Gesprächs- und Verhaltensmethoden kann wichtig sein, in schweren Fällen sogar direkte erste Hilfe oder die Benachrichtigung von Krankenwagen oder Polizei.

Die sich anschließende Aufgabe der Arbeitsgruppe Gewaltschutz ist, den Verdacht zu bewerten und über die weiteren Schritte zu beraten. In diesem Prozess ist zunächst erforderlich, die Plausibilität der Verdachtsmeldung zu prüfen.

Handelt es sich bei der Meldung des Vorfalls um

- einen eher vagen Verdacht: Hier ist nach einer gründlichen Aufklärung der Schutz und die Rehabilitation der angeklagten Person wichtig.
- einen begründeten Verdacht: In diesem Fall ist die beschuldigte Person vorzuladen, die Situation ist mit allen Beteiligten zu beleuchten und zu hinterfragen und entsprechende Maßnahmen sind zu treffen. Es ist ggf. über Ermahnung oder Abmahnung zu entscheiden, das Opfer des Gewaltvorfalls ist zu schützen und zu begleiten.
- einen erwiesenen, erhärteter Verdacht: Schutz der betroffenen Person steht im Vordergrund; ebenso schnelle und direkte Konfrontation des/der Beschuldigten; arbeitsrechtliche Schritte sind einzuleiten, Information an erforderliche Stellen sind weiterzuleiten.

Bei der Bearbeitung der Meldefälle kann Beratung durch die Ansprechstelle des Diakonischen Werks Baden eingeholt werden:

ansprechstelle@diakonie-baden.de; Tel. 0721 9349333.

Sind bei den Gewaltvorfällen Kinder und Jugendliche beteiligt, kann die hausinterne Vertrauensstelle für sexuellen Missbrauch mit ihrer Erfahrung und ihrem Vernetzungswissen zugezogen werden: Vertrauensstelle.Konstanz@diakonie.ekiba.de.

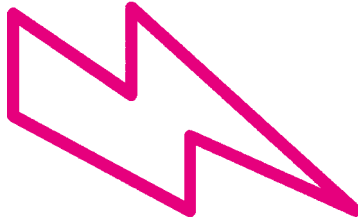
Während des gesamten Prozessverlaufs ist eine ausführliche Dokumentation mit Datum, Teilnehmenden und Ergebnissen zu führen, die in einem geschützten Kanal gespeichert wird. Für alle Beschwerdeverfahren soll ein offizieller Abschluss benannt werden. Eine Überprüfung und Nachbesserung dieses Gewaltschutzkonzeptes kann aus den Erfahrungen und Ergebnissen erforderlich werden.

Der Ablauf ist im folgenden Interventionsplan zusammengefasst:

5.1. Interventionsplan

– auf der folgenden Seite –

VORFALL



MELDUNG

anonym/
namentlich



durch
Betroffene/
Dritte

persönlich/
per Mail/
telefonisch
z.B. mit
Meldebogen

an
Geschäfts-
führung/
Teamleitung
oder

Gewalt-
schutz-
beauftragte

und ggf.
Meldestelle
DW Baden

und ggf.
Aufsichts-
rat

EINSCHÄTZUNG DER DRINGLICHKEIT

ja

AKUTE GEFAHR

nein

PLAUSIBILITÄTSPRÜFUNG

GEFAHR IN VERZUG?

VERDACHT

unbegründet



vage
begründet/
erwiesen



BEARBEITUNG

SOFORT- MAßNAHMEN

Polizei, med.
Versorgung,
Schutz des
Betroffenen,
sofortige
Freistellung

genaue Auf-
klärung, ggf.
Rehabilitation
des/r Beschul-
digten

Konfrontation
des/r Verdäch-
tigten

arbeitsrechtl.
Schritte:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Anzeige etc.
- Unterstützungs-
maßnahmen für
die betroffene
Person

ABSCHLUSS

Aufarbeitung
und
Auswertung
evtl. Konzept-
überarbeitung

Information an
Meldestelle

Einberufung der AG Gewaltschutz

D O K U M E N T A T I O N

des gesamten Vorgangs

6. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN

Dieses Konzept ist im Zeitraum zwischen April 2024 und Juli 2025 entstanden. Vorausgegangen ist dem Entwicklungsprozess eine Schulung der Diakonie Baden im Januar 2024, welche den inhaltlichen Auftakt zur Erstellung der Konzeption darstellte. Weitere Meilensteine waren verschiedene hausinterne Begehungen im Jahr 2024, die in der zweiten Jahreshälfte im Leitungsteam ausgewertet wurden. Erste dringende Maßnahmen wie die Programmierung einer Notruftaste und die Umrüstung einiger Türen wurden bereits umgesetzt. Für einen Klausurtag wurde im April 2025 das Thema Deeskalation zum Inhalt gemacht.

Aus den Begehungen heraus bildete sich eine fünfköpfige Arbeitsgruppe, die sich ab Februar 2025 mit der Ausarbeitung der Konzeption beschäftigte. Unterstützt wurde der Prozess von der Fachreferentin für Prävention und Gewaltschutz des Diakonischen Werks Baden mit einem halbtägigen Workshop. Die Gruppe besteht neben zwei Fachbereichsleitungen aus einer MAV-Vertreterin und zwei Mitarbeiterinnen verschiedener Arbeitsfelder. Die AG ist damit sehr heterogen zusammengesetzt und die Mitglieder konnten unterschiedliche Impulse beisteuern. Sie wird auch mit Inkrafttreten dieser Konzeption weiter regelmäßig zusammenkommen, und kann im Fall einer Meldung einberufen werden. Mit Inkrafttreten der Konzeption wird die Gruppe für die Mitarbeiterschaft namentlich benannt.

6.1. Weitere Schritte

Dieses Konzept versteht sich als eine erste Version, die in den kommenden Jahren kontinuierlich überarbeitet und weiterentwickelt werden soll.

Die geplanten nächsten Schritte in der zweiten Jahreshälfte 2025 sind

- Vorstellung des Konzepts in der Mitarbeiterschaft im Rahmen einer Gewaltschutzschulung; Aufzeichnung der Veranstaltung und Bereitstellung für neue Mitarbeitende
- Wahl/Benennung eines/r Gewaltschutzbeauftragten
- Einbindung des Themas in den Onboardingprozess neuer Mitarbeitender; Aushändigung der Konzeption bei Neueinstellungen zusammen mit der Selbstverpflichtungserklärung
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Gewaltschutz
- Bereitstellung der jeweils aktuellen Version des Konzepts auf der Homepage und im internen Bereich.

Das Thema Gewaltschutz kann nur erfolgreich umgesetzt und gelebt werden, wenn es regelmäßig thematisiert und das Bewusstsein für jegliche Art von Grenzverletzungen geschult wird. Im nächsten Schritt ist eine Bereitschaft wünschenswert, erlebte und beobachtete Übergriffe mitzuteilen, um angemessene Maßnahmen zu ergreifen und umzusetzen zu können. Nur so kann langfristig die Fähigkeit wachsen, das Unausprechliche offener zu thematisieren und sich klar zu einer gewaltfreien Umgangskultur in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft zu bekennen.

Radolfzell, im August 2025

Anke Brednich, Maria Grundler (Fachbereichsleitungen)

Die Geschäftsführung dankt ausdrücklich allen weiteren Mitarbeiterinnen, die an der Entstehung dieser Konzeption mitgewirkt haben, insbesondere:
Melanie O'Reilly, Cosima Clemens, Ute Riedle und Angela Kreuter.

Diakonie

Diakonisches Werk
im Evangelischen
Kirchenbezirk Konstanz
- Diakonieverband -

Geschäftsstelle Radolfzell
Christian Grams, Geschäftsführer
Teggingerstraße 16, 78315 Radolfzell
Telefon 07732 952760, Fax 07732 952772
info.radolfzell@diakonie.ekiba.de
www.diakonie-konstanz.de
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Dr. Gerald Reckert

Anhang

VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG ZUM SCHUTZ VOR (SEXUALISIERTER) GEWALT – FÜR EINE KULTUR DER GRENZACHTUNG

Leitgedanken

Alle Menschen begegnen in unserer Kirche dem Evangelium von Jesus Christus und lernen dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennen. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende und alle Personen, die kirchliche Angebote in den Einrichtungen wahrnehmen, werden ernst genommen, beteiligt und ihre Grenzen werden respektiert.

Für diese Ziele setze ich mich mit aller Kraft ein, damit alle Bereiche der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie sichere Orte sind.

Achtung der Grenzen

Ich nehme Nähe und Distanz in Beziehungen bewusst wahr und gehe damit verantwortungs- und vertrauensvoll um. Ich respektiere das Nähe- und Distanzempfinden meines Gegenübers. Ich handle ehrlich und für andere nachvollziehbar. Ich werte niemanden ab – auch bei und in der Nutzung von Bildern, Medien und des Internets.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Schutz befohlenen Erwachsenen und in Seelsorge- und Beratungssituationen bin ich mir bewusst, dass ich ein besonderes Vertrauen dieser Menschen in Anspruch nehme. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus, insbesondere nicht zum Aufbau von sexuellen Beziehungen.

Verhalten bei Grenzverletzungen, Übergriffen und Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ich achte auf offene und unterschwellige Formen von Grenzverletzungen. Ich nehme Personen ernst, die sich über sexualisierte Gewalt mitteilen möchten. Ich vertusche nichts, benenne Grenzverletzungen und halte mich bei einem Verdacht auf Grenzverletzungen an die Handlungspläne der Evangelischen Landeskirche in Baden und meiner Einrichtung. Ich lasse mich von Ansprech- und Meldestelle beraten.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt bin oder ein solches Verfahren gegen mich anhängig ist.

Datum, Unterschrift der/des Mitarbeitenden

Datum, Unterschrift der Fachbereichsleitung

Würde & Respekt

Wir achten die Einzigartigkeit und Selbstbestimmung jedes Menschen. Diskriminierung hat keinen Platz bei uns.

Nähe & Distanz

Professionelle Beziehungen sind geprägt von Empathie und Klarheit. Private Kontakte zu Klient*innen vermeiden wir.

Sprache & Umgang

Ob „Du“ oder „Sie“ – unsere Kommunikation ist wertschätzend, situationsgerecht und teamabgestimmt.

Körperlicher Kontakt

Berührungen erfolgen nur mit ausdrücklicher Zustimmung und in angemessener Weise.

Macht & Verantwortung

Wir sind uns unserer Rolle bewusst und gehen achtsam mit Abhängigkeiten und Vertrauen um.

Gesprächssettings & Transparenz

4-Augen-Gespräche sind gewünscht – mit Einwilligung der Klient*innen. Insbesondere bei Erstgesprächen und schwierigen, konflikthaften Gesprächsinhalten.

Dokumentation & Erreichbarkeit

Termine werden dokumentiert, Erreichbarkeit im Team abgestimmt – unter Wahrung des Datenschutzes.

Abstinenz & Selbstschutz

Kein Alkohol und keine Drogen im Dienst.

Team & Verantwortung

Wir sprechen Grenzverletzungen an und holen Hilfe – vertraulich und lösungsorientiert.

Verbindlichkeit

Alle Mitarbeitenden kennen und tragen diesen Kodex. Haltung schützt – uns und die Menschen, mit denen wir arbeiten.

Verdacht / Meldung eines Vorfalls von (sexualisierter) Gewalt

Diese Angaben sind freiwillig

Meldende Person

Funktion

Telefonnummer

E-Mail

Arbeitsfeld

Folgender Sachverhalt wird gemeldet:

Datum des Vorfalls:

Name des/der Geschädigten:

Alter des/der Geschädigten (wenn minderjährig):

Person möchte nicht genannt werden.

Sachverhalt

Wurden bereits andere Schritte eingeleitet?

Nein

Ja, welche?

Einschätzung

Es handelt sich um

eine Beobachtung

einen Bericht durch Dritte

einen Verdacht

einen Bericht durch die betroffene Person selbst

Gefährdungseinschätzung

Besteht eine akute Gefährdungslage für direkt Betroffene oder Dritte?

ja nein

Meldung geht an:

Ansprechstelle Gewaltschutz Diakonisches Werk Konstanz

Ansprechstelle Gewaltschutz Diakonisches Werk Baden

Datum

Unterschrift

Diakonie

Diakonisches Werk
im Evangelischen
Kirchenbezirk Konstanz
- Diakonieverband -

Geschäftsstelle Radolfzell
Christian Grams, Geschäftsführer
Teggingerstraße 16, 78315 Radolfzell
Telefon 07732 952760, Fax 07732 952772
info.radolfzell@diakonie.ekiba.de
www.diakonie-konstanz.de
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Dr. Gerald Reckert

Version 1.0
September 2025