

# Gewalt Schutz Konzept 2025



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung und Ziele des Schutzkonzeptes</b> .....	3
<b>2. Leitbild des Diakonischen Werkes Karlsruhe</b> .....	3
<b>3. Verhaltenskodex</b> .....	4
<b>4. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes und Partizipation der Adressat*innen</b> .....	4
<b>5. Begriffsbestimmungen</b> .....	4
<b>6. Risikoanalyse</b> .....	5
<b>7. Schutzmaßnahmen und Prävention im Diakonischen Werk Karlsruhe</b> .....	6
Gewaltschutz als Führungsaufgabe.....	6
Personalauswahl.....	6
Erweitertes Führungszeugnis .....	7
Mitarbeitendenvertretung (MAV).....	7
Schwerbehindertenvertretung (SBV) .....	7
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) .....	7
Insoweit erfahrene Fachkräfte bei Kindeswohlgefährdung (IeF) .....	7
Regelmäßige Kontrolle der örtlichen Gegebenheiten .....	8
Beschwerdemöglichkeiten.....	8
Aushänge .....	8
Schulungsangebote für die Mitarbeitenden .....	8
Gewaltschutzbeauftragte im Diakonischen Werk Karlsruhe .....	8
<b>8. Interventionen und Handlungsanleitungen</b> .....	9
Sofortmaßnahmen .....	9
Dokumentation.....	9
Benachrichtigung .....	9
Intervention.....	9
Nachsorge .....	9
Prävention .....	9
<b>9. Qualitätssicherung</b> .....	10
<b>10. Ansprechpersonen und weiterführende Informationen</b> .....	10

## 1.EINLEITUNG UND ZIELE DES SCHUTZKONZEPTE

Dieses Schutzkonzept dient dem Schutz der Mitarbeitenden und Klient\*innen des Diakonischen Werkes Karlsruhe vor Gewalt und übergriffigem Verhalten. Es beschreibt die Grundlagen, Anforderungen und Verfahren, um auf gewaltbezogene Vorkommnisse adäquat zu reagieren. Es werden klare Standards gesetzt und eine Kultur des achtsamen Miteinanders gefördert. Das Konzept ermöglicht allen Beteiligten in kritischen Situationen sicher zu handeln. Das Ziel ist, den Mitarbeitenden und Klient\*innen die Angst vor der Thematik zu nehmen, ihnen Handlungssicherheit zu geben und Missbrauch keinen Raum zu bieten.

## 2.LEITBILD DES DIAKONISCHEN WERKES KARLSRUHE

Das Diakonische Werk Karlsruhe ist der soziale Dienst der Evangelischen Kirche in Karlsruhe. Seit 1923 sorgen wir mit vielen Fachbereichen dafür, dass Menschen in Karlsruhe ihr Leben gut und in Würde gestalten können. Wir nehmen uns besonders der Menschen in leiblicher Not, in seelischer Bedrängnis und in sozial schwierigen oder ungerechten Verhältnissen an. Wir wollen helfen, trösten, und die Ursache der Nöte beheben.

Wir rechnen damit, in jedem Menschen Jesus Christus zu begegnen. Deshalb nehmen wir unsere soziale Verantwortung wahr und unterstützen die Karlsruher Bevölkerung, indem wir sie beraten, begleiten und Orte der Begegnung schaffen. Im Diakonischen Werk Karlsruhe arbeiten wir als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende gemeinsam, qualifiziert und an den Bedürfnissen der Menschen orientiert, zusammen. Wir setzen unsere erworbenen Fähigkeiten und persönlichen Begabungen zum Nutzen der Menschen und Organisationen ein, die unseren Dienst in Anspruch nehmen. Mitarbeitendenpflege und Mitarbeitendenentwicklung haben für uns einen hohen Stellenwert.

Als Verband der Freien Wohlfahrtspflege erfüllen wir öffentliche Aufgaben. Damit fördern wir ein gutes Zusammenleben in der Stadt. Gemeinsam mit anderen Organisationen und Partner\*innen setzen wir uns für Menschen in sozialen Notlagen ein und tragen zum sozialen Frieden bei.

Unseren diakonischen Auftrag und den Erfolg unserer Arbeit sichern wir durch strategisches und nachhaltiges Handeln.

Die Arbeit verbessern wir durch Offenheit gegenüber Veränderungen und kontinuierliches Lernen.

### 3. VERHALTENSKODEX

Wir verpflichten uns im Diakonischen Werk Karlsruhe zu einem respektvollen Umgang miteinander. Dies bezieht sich sowohl auf den Umgang zu unseren Klient\*innen und deren Angehörigen sowie ehrenamtlich für uns tätigen Personen, als auch auf den kollegialen Austausch. Wir achten die Intimsphäre der uns anvertrauten Menschen und deren Schutz. Unsere Kommunikation ist wertschätzend und konstruktiv. Wir bewahren eine angemessene Nähe und Distanz im Umgang. Wir klären die uns anvertrauten Menschen über ihre Rechte auf und informieren und beraten sie im Alltag. Wir gestalten den Hilfeprozess gemeinsam mit allen Beteiligten. Wir sind offen für Feedback und gehen offen mit Kritik um. Hierfür nutzen wir Teamsitzungen, Supervisionen, Fachberatungen und Einzelgespräche sowie gegebenenfalls externe Beratungsstellen.

### 4. GELTUNGSBEREICH DES SCHUTZKONZEPTES UND PARTIZIPATION DER ADRESSAT\*INNEN

Das vorliegende Schutzkonzept richtet sich in erster Linie an alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Karlsruhe. Darüber hinaus dient es auch dem Schutz unserer Klient\*innen sowie der für uns ehrenamtlich tätigen Personen. Ein wirksames Schutzkonzept kann nicht von oben verordnet werden. Aus diesem Grund sind alle genannten Personengruppen explizit dazu aufgerufen, sich aktiv an der Umsetzung und Weiterentwicklung des vorliegenden Konzeptes zu beteiligen. Partizipation war bereits durch die erstellte Risikoanalyse möglich und soll prozesshaft in allen Fachbereichen und Teams weitergeführt werden. Der Leitung kommt hier eine zentrale Rolle zu. Darüber hinaus bitten die Gewaltschutzbeauftragten um entsprechende Hinweise über [gewaltschutz@dw-karlsruhe.de](mailto:gewaltschutz@dw-karlsruhe.de) oder über die weiterführenden Kontaktdaten im Anhang I.

### 5. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

#### ALLGEMEINE DEFINITION GEWALT

Gewalt nimmt sehr unterschiedliche Formen an. In Anlehnung an die Definition der WHO umfasst sie Drohungen und Verhaltensweisen mit der Absicht oder Inkaufnahme, zu schädigen, und sie richtet sich gegen Personen oder Objekte. Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gewalt in dem Bericht „Gewalt und Gesundheit“ (2002) wie folgt: *„Gewalt ist der tatsächliche oder angedrohte absichtliche Gebrauch von physischer oder psychischer Kraft oder Macht, die gegen die eigenen oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“* Daraus

abgeleitet legen wir diesem Konzept die nachfolgend beschriebenen Differenzierungen zugrunde.

### **KÖRPERLICHE GEWALT**

Nennt man auch physische Gewalt oder Körperverletzung. Zur körperlichen Gewalt gehören alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen. Körperliche Gewalt ist zum Beispiel, jemanden zu treten, zu schlagen oder mit einer Waffe zu verletzen.

### **SEELISCHE GEWALT**

Auch psychische oder emotionale Gewalt genannt. Man kann von außen meist weder die Gewalttat noch ihre Folgen sehen. Sie ist „unsichtbar“. Die seelische Gewalt hat viele Formen, vom Beschimpfen, Verspotten und Bloßstellen bis zu Drohungen und Erpressung. Auch Stalking und Mobbing zählen zur seelischen Gewalt.

### **SEXUALISIERTE GEWALT**

Beschreibt Handlungen mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit der Betroffenen. Gemeint sind insbesondere Delikte wie zum Beispiel sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, sexuelle Anspielungen, obszöne Worte und Gesten, aufdringliche Blicke, sexualisierte Berührungen und Missachtung der Intimsphären.

### **STRUKTURELLE GEWALT**

Umfasst wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Strukturen und Bedingungen, die Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligen. Dazu zählen alle Formen von Diskriminierung. Strukturelle Gewalt umfasst alle ungleichen Machtverhältnisse in einer Gesellschaft, die zu ungleichen Lebenschancen führen.

## **6. RISIKOANALYSE**

In der Risikoanalyse setzte sich das Diakonische Werk Karlsruhe mit den Risiken für alle Beteiligten auseinander, die durch das Angebot, die räumliche Situation, den Führungsstil, die Kommunikation und die Personalstruktur bestehen, mit dem Ziel alle Risiken weitestgehend zu minimieren. Hierzu wurde durch die Arbeitsgruppe Gewaltschutzkonzept (als Verfasserin des vorliegenden Konzeptes) ein Fragebogen beziehungsweise ein Gesprächsleitfaden entwickelt. Für eine erneute Analyse können die Dokumente weiterverwendet werden.

## RISIKOANALYSE MITARBEITENDE

Für die Risikoanalyse bei den Mitarbeitenden wurde ein Fragebogen entwickelt. Dieser konnte digital und anonym bearbeitet werden. Es beteiligten sich 73 Personen. Anregungen fanden Eingang in das vorliegende Konzept bzw. wurden an die Verantwortlichen rückgemeldet.

## RISIKOANALYSE KLIENT\*INNEN

Für die Risikoanalyse bei den Klient\*innen wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt. Ziel war es, dass die Mitarbeitenden vor Ort mit ihren jeweiligen Klient\*innen ins Gespräch kommen und diese die Möglichkeit erhalten Verbesserungsvorschläge und Missstände den Gewaltschutz betreffend anzubringen. 64 KlientInnen haben an der Risikoanalyse teilgenommen. Insgesamt wurde durchschnittlich ein Sicherheitsgefühl im oberen Drittel der Skala angegeben. Anregungen fanden Eingang in das vorliegende Konzept.

## 7. SCHUTZMAßNAHMEN UND PRÄVENTION IM DIAKONISCHEN WERK KARLSRUHE

Schutz vor Gewalt und diesbezügliche präventive Maßnahmen sind ein Prozess und sollten stetig angepasst und besprochen werden, um ein Klima der Achtsamkeit und Sensibilität in der Organisation zu entwickeln. Die wichtigsten Maßnahmen und Akteur\*innen der Prävention im Diakonischen Werk Karlsruhe sollen im Folgenden kurz beschrieben werden.

---

### GEWALTSCHUTZ ALS FÜHRUNGSAUFGABE

Führungskräfte haben in einer Organisation einen entscheidenden Einfluss auf den Umgang mit Gewalt oder (sexueller) Belästigung. Gewaltschutz muss von der Leitung vorgelebt und befördert werden. Wenn Führungskräfte Vorfälle bagatellisieren, dann fördert dies eine Kultur des Verschweigens. Die Leitung muss die Strukturen zur Verfügung stellen, um Gewaltschutz zu ermöglichen (Z.B. im Rahmen von Teamsitzungen und der Ermutigung zu Supervisionen). Zudem muss die Leitung Berichte über Gewalterfahrungen ernst nehmen und adäquat darauf reagieren (d.h. die Leitung muss die Abläufe und Ansprechpartner im Falle von Gewaltvorfällen kennen und umsetzen). Gewaltschutz ist Thema in den Jahresgesprächen aller Mitarbeitenden mit ihren direkten Vorgesetzten.

---

### PERSONALAUSWAHL

Gewaltschutz beginnt bereits bei der Auswahl des Personals. In Vorstellungsgesprächen ist auf das Gewaltschutzkonzept hinzuweisen. Mögliche Auffälligkeiten im Lebenslauf sollen in Vorstellungsgesprächen aktiv hinterfragt

werden. Die Arbeit im Diakonischen Werk Karlsruhe wird durch qualifiziertes Personal durchgeführt. Das vorliegende Konzept wird auf der Homepage des Diakonischen Werkes Karlsruhe veröffentlicht und ist somit auch für Bewerber\*innen einsehbar.

---

#### ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Von allen Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes wird durch die Personalverwaltung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes angefordert. Alle 5 Jahre muss das Führungszeugnis erneut vorgelegt werden. Die Einsicht wird durch die Personalverwaltung dokumentiert.

---

#### MITARBEITENDENVERTRETUNG (MAV)

Die MAV vertritt die Interessen aller Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Karlsruhe. In Fällen von Gewalt kann die MAV zur Beratung und Unterstützung hinzugezogen werden und leistet somit einen wichtigen Beitrag zu Gewaltschutz in der Organisation (Kontaktdaten im Anhang).

---

#### SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG (SBV)

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV), vertritt alle im Diakonischen Werk Karlsruhe beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Behinderung haben. Grundlage der Arbeit sind die §§ 176 ff. des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) und die §§ 50 ff. Mitarbeitervertretungsgesetz Baden (MVG Baden). Auch in Fällen des Gewaltschutzes kann die SBV beratend hinzugezogen werden (Kontaktdaten der SBV im Anhang).

---

#### BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, wird den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten von Mitarbeitenden nachgegangen und nach Möglichkeiten gesucht, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Auch hier können Themen des Gewaltschutzes vorkommen, Z.B. bei Mobbing als Ursache von Fehlzeiten (Kontaktdaten der BEM-Beauftragten im Anhang).

---

#### INSOWEIT ERFAHRENE FACHKRÄFTE BEI KINDESWOHLGEFÄHRDUNG (IEF)

Insoweit erfahrene Fachkräfte (gem. § 8a und § 8b SGB VIII) sind beratende Personen bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung. Im Diakonischen Werk Karlsruhe haben aktuell zwei Kolleginnen die notwendig Zusatzausbildung und sollen bei Bedarf kontaktiert werden (Kontaktdaten im Anhang).

---

## REGELMÄßIGE KONTROLLE DER ÖRTLICHEN GEGEBENHEITEN

Die räumlichen Gegebenheiten werden durch die Mitarbeitenden regelmäßig auf Risiken kontrolliert. Missstände sind an die Vorgesetzten zu melden. Eine wichtige Funktion kommt hier den Sicherheitsbeauftragten zu.

---

## BESCHWERDEMÖGLICHKEITEN

In allen Standorten sind Beschwerdemöglichkeiten vorhanden (Z.B. Briefkästen) und für alle zugänglich. Eine regelmäßige Bearbeitung bzw. Leerung muss gewährleistet sein.

---

## AUSHÄNGE

Externe Ombudsstellen und weitere relevante Ansprechpersonen werden in allen Standorten durch Aushänge bekannt gemacht und regelmäßig aktualisiert. Darüber hinaus sensibilisieren Aushänge über grenzachtendes Verhalten im Arbeitsalltag. Verantwortlich sind hier die zuständigen Bereichsleitungen.

---

## SCHULUNGSANGEBOTE FÜR DIE MITARBEITENDEN

Die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes werden regelmäßig in Fragen des Gewaltschutzes geschult. Bei Bedarf können zudem auf die Zielgruppe abgestimmte Deeskalationstrainings angeboten werden.

---

## GEWALTSCHUTZBEAUFTRAGE IM DIAKONISCHEN WERK KARLSRUHE

Das Diakonische Werk Karlsruhe hat zwei Mitarbeitende zu internen Gewaltschutzbeauftragten benannt und entsprechend geschult. Die Gewaltschutzbeauftragten sorgen für die Umsetzung des vorliegenden Gewaltschutzkonzeptes. Sie fungieren außerdem als Ansprechpartner\*in für Mitarbeitende und Klient\*innen bei konkreten Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen und Gewalterfahrungen. Darüber hinaus beraten und schulen sie die Mitarbeitenden zum Thema Gewaltschutz und Prävention von Gewalt. Die Gewaltschutzbeauftragten dürfen wegen der Erfüllung der übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden. Für die Gewaltschutzbeauftragten gilt die Schweigepflicht. Sie sind in ihrer Funktion als Gewaltschutzbeauftragte nicht weisungsgebunden (Kontakt Daten im Anhang).

## 8. INTERVENTIONEN UND HANDLUNGSANLEITUNGEN

Jeder Fachbereich hat sein Vorgehen im Falle eines Gewaltvorfalles an die jeweiligen Gegebenheiten anzupassen. Das Vorgehen hat sich an der im Folgenden ausgeführten Grundstruktur zu orientieren. Diese Schritte helfen dabei, nach einem Gewaltvorfall strukturiert und effektiv zu handeln und die Sicherheit in der Einrichtung zu gewährleisten. Jeder Fachbereich bespricht sein Vorgehen mit seiner Bereichsleitung und hält es schriftlich fest.

### GRUNDSTRUKTUR DER HANDLUNGSKETTE

---

#### SOFORTMAßNAHMEN

Ruhe bewahren! Sicherheit herstellen und dafür sorgen, dass keine weiteren Personen gefährdet werden. Ggf. erste Hilfe leisten, bei Bedarf medizinische Hilfe rufen.

#### DOKUMENTATION

Der Vorfall muss dokumentiert werden! Alle relevanten Informationen zum Vorfall, einschließlich Datum, Uhrzeit, beteiligte Personen und eine detaillierte Beschreibung des Geschehens muss schriftlich festgehalten werden. Alle Zeugen, falls es welche gibt, müssen befragt werden, um ein umfassendes Bild des Vorfalls zu erhalten.

#### BENACHRICHTIGUNG

Der Vorfall muss zeitnah den direkten Vorgesetzten und den Gewaltschutzbeauftragten gemeldet werden. Es ist zu prüfen, wer ggf. informiert werden muss (Angehörige, Eltern, gesetzliche Betreuung, Behörden, Polizei etc.).

#### INTERVENTION

Alle beteiligten Personen müssen zum Vorfall befragt werden, um die Sachlage zu klären und Unterstützung anzubieten. Bei Bedarf können externe Fachkräfte wie z.B. Psycholog\*innen hinzugezogen werden.

#### NACHSORGE

Die Betroffenen müssen nach dem Vorfall Unterstützung und Beratung erhalten, um das Geschehene zu verarbeiten. Der Vorfall muss analysiert werden, um daraus zu lernen und vorzubeugen. Eine Nachbesprechung ist unerlässlich.

#### PRÄVENTION

Die bestehenden Präventionsmaßnahmen müssen überprüft und ggf. aktualisiert werden, um zukünftige Vorfälle zu verhindern. Gewaltprävention sollte in allen Fachbereichen bezogen auf die örtlichen Gegebenheiten regelmäßig thematisiert werden.

## **9. QUALITÄTSSICHERUNG**

Einmal im Jahr findet ein Evaluationsgespräch zwischen den Gewaltschutzbeauftragten, der Dienststellenleitung und der MAV statt. Bei Bedarf wird das vorliegende Konzept anschließend angepasst und überarbeitet.

## **10. ANSPRECHPERSONEN UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN**

Die entsprechenden Kontaktdaten im Anhang I dieses Konzeptes werden regelmäßig durch die Gewaltschutzbeauftragten aktualisiert. Diesbezügliche Hinweise nehmen die Gewaltschutzbeauftragten gerne unter [gewaltschutz@dw-karlsruhe.de](mailto:gewaltschutz@dw-karlsruhe.de) entgegen.