

Diakonie

Eine Welt

Gewaltschutzkonzept

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Grundlagen	4
2.1 Unsere Werte	4
2.2 Was ist Gewalt und wie können wir dagegen vorgehen?	5
2.3 Stufen der Gewalt.....	7
2.4 Rechtlicher Rahmen	10
2.5 Geltungsbereich	11
3. Präventive Schutzmaßnahmen.....	11
3.1 Aufnahme von Mitarbeiter:innen	11
3.2 Strafregisterbescheinigungen	11
3.3 Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen	12
3.4 Risikoanalyse	12
3.5 Schulungen für Mitarbeiter:innen.....	12
3.6 Gelegenheiten für Reflexion und Austausch	13
3.7 Leitlinien und Maßnahmen für den Kommunikationsbereich.....	13
3.8 Gewaltschutzbeauftragte	14
4. Vorgehen bei Gewaltvorfällen oder Verdachtsfällen – Prozessleitfäden	15
4.1 Allgemeine Prinzipien	15
Ablauf bei einem gemeldeten Fall	16
Evaluierung.....	17
5. Dokumentation, Evaluierung und Weiterentwicklung	17
6. Hilfe- und Anlaufstellen sowie Schulungsanbieter:innen.....	18
7. Quellen.....	19
8. ANHANG: Fragen für die Erstellung einer Risikoanalyse / Adaptierung von Sicherheitskonzepten	20

1. Einleitung

Die Diakonie Eine Welt setzt sich mit diesem Schutzkonzept zum Ziel, in ihrem Wirkungskreis Gewalt jeglicher Art zu verhindern sowie aufgetretene Gewaltanwendung aufzuzeigen und einer verantwortungsvollen Behandlung zuzuführen.

Als Mitgliedorganisation der Diakonie Österreich verpflichten wir uns, die Rahmenrichtlinie der Diakonie Österreich zum Gewaltschutz umzusetzen.

Unser Auftrag erfordert von allen Mitarbeiter:innen eine besondere Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen. Hierzu gehört auch der Schutz vor Gewalt in jeglicher Form. Ebenso haben alle Mitarbeiter:innen unseres Unternehmens ein Recht auf einen sicheren und gewaltfreien Arbeitsplatz.

Ein Gewaltschutzkonzept ist in erster Linie ein Instrument zur Qualitätssicherung für Organisationen. Es wirkt nach außen gegenüber Fördergeber:n, der Öffentlichkeit aber auch künftigen Mitarbeiter:innen. Zudem wirkt es nach innen, indem es Klarheit schafft: Wie wollen wir mit den Personen, die wir in unseren Angeboten begleiten, umgehen? Welche Verhaltensweisen braucht es gegenüber vulnerablen Erwachsenen, die wir begleiten? Und wie wollen wir mit Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen umgehen?

Ziel des Gewaltschutzkonzeptes ist es, Personen in unseren Angeboten und Mitarbeiter:innen Schutz vor jeglicher Art von Gewalt zu bieten und transparente Verfahren zur Meldung von allfälligen Gewaltvorfällen zu etablieren. Durch Prävention und Schulung schafft das Gewaltschutzkonzept Vertrauen in die Organisation als einen Ort, der die Sicherheit und das Wohlbefinden aller in den Vordergrund stellt.

Das Schutzkonzept wurde unter Einbindung von der Kinderschutzbeauftragten der Diakonie Eine Welt, der Diakonie Bildung und der Anti-Diskriminierungsstabstelle erarbeitet und am 9.09.2025 beschlossen.

2. Grundlagen

2.1 Unsere Werte

Wir sind eine evangelisch-diakonische Organisation und setzen uns für die Förderung von Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung ein. Wir sind überzeugt von der unantastbaren Würde aller Menschen, die in ihrer Vielfalt den Reichtum der Gesellschaft ausmachen.

Unsere Arbeit und unser Umgang miteinander sind von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Menschen, gehen verantwortungsvoll mit allen um und respektieren individuelle Grenzen.

Die Mitarbeiter:innen der Diakonie Eine Welt entwickeln und leben auf allen Ebenen eine Kultur der Achtsamkeit.

Kultur der Achtsamkeit heißt:

- Bei Gewalt und Grenzverletzungen hinzuschauen, sie zu benennen und Verantwortung zu übernehmen,
- das Bewusstsein für alle Formen der Gewalt und Grenzverletzung zu schärfen,
- Gewalt und Grenzverletzungen entgegenzutreten,
- Sensibilität in Bezug auf Nähe und Distanz zu leben,
- ein offenes Klima im Umgang mit Fehlern zu schaffen,
- Betroffenen von Gewalt Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen.

Achtsamkeit sich selbst und anderen gegenüber gilt für alle Beteiligten: Mitarbeiter:innen und Freiwillige, Verantwortliche in Führungsfunktionen, erwachsene Studierende und Schüler:innen, Eltern, Obsorgeberechtigte, Besucher:innen und sonstige erwachsene Kontaktpersonen.

2.2 Was ist Gewalt und wie können wir dagegen vorgehen?

Das vorliegende Schutzkonzept will dem Auftreten aller Formen von Gewalt entgegenreten.

Diese sind¹:

- Körperliche Gewalt
- Emotionale/psychische Gewalt
- Vernachlässigung
- Sexualisierte Gewalt
- Strukturelle Gewalt
- Institutionelle Gewalt
- Ökonomische Gewalt
- Gewalt im digitalen Raum

Auch das **Zulassen all dieser Formen von Gewalt sowie das Nichteinschreiten**, obwohl dies möglich wäre, sind mit Gewalt gleichzusetzen. Diese Definitionen dienen in der Praxis dazu, einen Diskurs anzuregen und auch bestehende Konzepte und Handlungsleitfäden zum Thema Gewalt zu hinterfragen.

Die intensive Auseinandersetzung innerhalb der Diakonie Eine Welt im Rahmen des gemeinsamen Leitthemas der Antidiskriminierung sowie verpflichtende Fortbildungen in Teilen unserer Organisation haben dazu geführt, dass uns auch die Gestaltung theoretischer Diskussionen und die Theoriebildung ein besonderes Anliegen sind.

Gewalt wird in diesem Konzept als vielschichtiges Phänomen verstanden, das intersektionale, rassismuskritische, interpersonelle und strukturelle Dimensionen umfasst. Diese Perspektiven ermöglichen ein tieferes Verständnis für die unterschiedlichen Ursachen und Auswirkungen von Gewalt, insbesondere auf marginalisierte Gruppen. Intersektionale und rassismuskritische Ansätze helfen, miteinander verflochtene Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und die Folgen – unabhängig von der Absicht – ernst zu nehmen. Dadurch wird ein respektvolleres und inklusiveres Arbeitsklima gefördert.

Strukturelle Gewalt zeigt sich in systemischen Ungleichheiten, etwa beim Zugang zu Bildung, Gesundheit oder sozialen Ressourcen. Sie betrifft vor allem marginalisierte Gruppen und bleibt oft unsichtbar, weil sie als Teil der gesellschaftlichen Normalität wahrgenommen wird. Ein umfassendes Gewaltschutzkonzept setzt daher auf präventive Maßnahmen wie Sensibilisierung, Schulungen und die Einrichtung vertrauensvoller Anlaufstellen für

¹ Definitionen der Formen von Gewalt Die näheren Definitionen dieser Gewaltformen sind in der [„Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt in den Evangelischen Kirchen A.B., H.B. und A.u.H.B. in Österreich“](#) zu finden.

Betroffene. So kann ein Arbeitsumfeld entstehen, das soziale Gerechtigkeit, Gleichheit und Solidarität stärkt.

Hier zwei spezifische präventive Handlungsmöglichkeiten im Sinne unseres Gewaltbegriffs:

1) **Bewusstseinsbildung zu unterschiedlichen Gewaltformen**

Fortbildungen, Schulungen und Diskussionen, die das Verständnis für die tief verwurzelten Ursachen von Gewalt erweitern und den Mitarbeiter:innen Handlungsmöglichkeiten zeigen, sind in unserem Arbeitskontext wichtig. Es ist entscheidend, dass möglichst viele Mitarbeiter:innen im Rahmen der Möglichkeit der Diakonie Eine Welt sich der intersektionalen und rassismuskritischen Perspektive bewusster werden und in der Lage sind, Gewalt in ihren vielfältigen Formen zu erkennen.

2) **Stärkung und Schnittstellenarbeit zwischen internen Anlaufstellen für Betroffene von Gewalt**

Stellen wie Gewaltschutz- und Kinderschutzbeauftragte:r, Anti-Diskriminierungsstelle, Burnout-Prävention, Betriebsrat und Behinderten-Vertrauenspersonen sind für ein gelingendes Gewaltschutzkonzept notwendig.

2.3 Stufen der Gewalt

Das Einstufungsraster dient als Grundlage für die systematische Einschätzung und Bearbeitung von Vorfällen, die im Kontext von Grenzverletzungen und Gewalt auftreten. Es wird zwischen verschiedene Stufen unterschieden, die je nach Schweregrad und Machtmissbrauch des Vorfalls entsprechende Reaktionen und Maßnahmen erfordern. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit; im Einzelfall ist zu prüfen, wie ein Verhalten einzuordnen ist – sie dient der Orientierung und hat keinen normativen Charakter.

Stufe 1: Geringfügige (auch sexualisierte) Grenzverletzung

Heikle und manchmal auch konflikthafte Situationen des Alltags

Kennzeichen können sein:

- einmalig/sehr selten
- korrigierbar (zwei können miteinander reden)
- lösen ein komisches Gefühl aus
- Normalisierung von Grenzverletzungen im Alltag, die von Täter:innen ausgenutzt werden können und ggf. ihn/sie schützen

Beispiele dafür sind etwa:

- Distanzlosigkeit
- übertriebene Unmutsäußerung
- unpassende Bemerkung
- Abwertung
- Berührungen, die keine Verletzung zur Folge haben, aber die von Betroffenen als unpassend erlebt werden
- an/schreien
- einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangs, wie z. B. Befehlston anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen
- einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, die von Teilnehmer:innen der Angebote oder auch von Fachkräften ausgehen kann
- ungefragtes und/oder unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial von Teilnehmer:innen/Nutzer:innen oder Mitarbeiter:innen im Internet
- einmaliges oder seltenes Übertreten von persönlichen Grenzen durch sexualisierte (Körper-)Sprache
- einmaliges oder seltenes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z. B. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten, Kosenamen geben, sexualisiertes Verhalten von Beschäftigten im Umgang zulassen, Kaffee o.Ä. durch Beschäftigte holen lassen)
- einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Beschäftigten infrage zu stellen
- Missachten von Belastbarkeit
- unangemessene Sanktionen
- sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren

Stufe 2: Mittelschwere (auch sexualisierte) Grenzverletzung/ Übergriff (auch sexualisiert)

Kennzeichen können sein:

- Eine grenzverletzende Handlung wird zum Übergriff, wenn sie regelmäßig passiert, unabhängig von der Intention der:die Täter:in.
- Missachtung institutioneller Regeln, fachlicher Standards, gesellschaftlicher Normen
- Missachtung von verbal/nonverbal gezeigter Abwehr
- Missachtung der Kritik von Dritten am grenzverletzenden Verhalten
- keine Verantwortungsübernahme: bagatellisieren, relativieren, „Mobbingopfer“
- Kritik an grenzverletzendem Verhalten wird abgewertet (z.B. durch Mitarbeiter:innen, Eltern, Kolleg:innen, gesetzliche Vertreter:innen, Vorgesetzte)
- Das eigene grenzverletzende Verhalten wird kleingeredet und Verantwortung dafür nicht übernommen
- Betroffene oder Beobachtende von grenzverletzendem Verhalten, die um Hilfe bitten, werden abgewertet
- Mitarbeiter:innen oder Beschäftigte, die Verantwortung übernehmen und/oder grenzverletzendes Verhalten benennen, werden des Mobblings beschuldigt

Beispiele dafür sind etwa:

Beispiele für psychische Übergriffe

- wiederholtes unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern im Internet
- verbale Gewalt ausüben, z. B. durch sexistische, rassistische und/oder behindertenfeindliche Äußerungen
- Zwangs-Outing
- Ignorieren als Bestrafung
- den Beschäftigten ihre Machtlosigkeit einreden oder ihnen drohen, z. B. mit persönlichen Nachteilen
- die Beschäftigten einschüchtern und verunsichern, z. B. durch bewusste Überforderungen
- den Beschäftigten in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern
- Intrigen zwischen Beschäftigten säen oder Gerüchte zwischen Beschäftigten streuen
- Fachkräfte diskreditieren (z. B. durch falsche Informationen zu deren Privatleben, zu fachlichen Mängeln oder Konflikten)
- das Vertrauen und die Zuneigung von einzelnen Beschäftigten erschleichen (z. B. durch Bevorzugung, Geschenke oder das Erlauben von Regelverstößen)
- Schikanen und Mobbing durch einzelne Beschäftigte zulassen, um die eigene Machtposition zu festigen
- die aus der eigenen professionellen Rolle erworbene Macht missbrauchen, z. B. durch das Androhen negativer Berichte
- Erpressung von Beschäftigten mit dem Hinweis auf deren Fehlverhalten

Beispiele für sexuelle Übergriffe (ohne Körperkontakt)

- abwertende sexistische Bemerkungen über Beschäftigte oder deren Umfeld
- wiederholte Flirtversuche, Anzüglichkeiten und Sexualisierung von und mit Beschäftigten (z. B. durch anzügliche Bemerkungen und Gesten, unangemessene Gespräche über Sexualität)
- Voyeurismus (z. B. unter die Kleidung schauen)
- Zeigen von pornographischen Inhalten
- Re-Inszenieren von sexueller Gewalt (z. B. durch indiscretes Nachfragen)
- wiederholtes Missachten des Rechts der Beschäftigten auf Privatsphäre
- wiederholtes Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch intime Gespräche über das Sexualleben von Fachkräften)

Beispiele für sexuelle Übergriffe (mit Körperkontakt)

- wiederholtes unangebrachtes Berühren
- Wiederholtes Missachten einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz, grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe im alltäglichen Umgang
- gezielte, wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z. B. bei Pflegehandlungen oder Hilfestellungen)
- wiederholtes Austauschen von Zärtlichkeiten in Form eines eher familiären Umgangs
- Beschäftigten die Kleidung herunterziehen

Beispiele für materielle Schädigung

- Diebstahl
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um sich von Beschäftigten bedienen oder beschenken zu lassen

Beispiele für Vernachlässigung

- Fürsorge und Förderung verweigern oder vernachlässigen
- Notwendige therapeutische, pädagogische oder medizinische Hilfe verweigern oder vernachlässigen

Stufe 3: Schwere (auch sexualisierte) Grenzverletzungen/ strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

Schwere körperliche, psychische oder sexualisierte Gewalt, die strafrechtlich relevant sind.

Umfasst sind dabei:

- Körperverletzung (ausgenommen Fälle von Fahrlässigkeit)
- Sexueller Missbrauch
- Sexuelle Belästigung
- Vergewaltigung
- Anbahnung von unerlaubten Sexualkontakten (Grooming)
- Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 StGB), bspw. Seelsorger:in, Psychotherapeut:in, Erzieher:in mit einer berufsmäßig betreuten Person

- Fortgesetzte Gewaltausübung
- Gefährliche Drohung
- Nötigung
- Beharrliche Verfolgung (Stalking)
- Erpressung
- Vernachlässigung
- Freiheitsentziehung
- Anfertigen, Besitz oder Zeigen von Kindesmissbrauchsdarstellungen

2.4 Rechtlicher Rahmen

Das vorliegende Schutzkonzept basiert auf dem christlichen Weltbild der Evangelischen Kirchen, dem rechtlichen Rahmen der Europäischen Menschenrechtskonvention², der UN-Kinderrechtskonvention³, der UN-Behindertenrechtskonvention⁴, der Istanbul-Konvention des Europarates zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen⁵ sowie der österreichischen Gesetze, die sich gegen Gewalt richten.

In Österreich gibt es mehrere gesetzliche Regelungen zum Schutz vor Gewalt. Das Gewaltschutzgesetz bildet dabei einen zentralen Bestandteil. Dieses Gesetz schützt insbesondere Frauen und deren Kinder vor Gewalt durch ihre Partner. Es umfasst Regelungen aus dem Sicherheitspolizeigesetz (SPG), der Exekutionsordnung (EO) und dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)⁶.

² siehe hierzu Europäische Menschenrechtskonvention, „Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten“ <https://www.menschenrechtskonvention.eu/>

³ siehe hierzu UNICEF Deutschland, „UN-Kinderrechtskonvention – Für Kinderrechte“ <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>

⁴ siehe hierzu Informationsportal zur UN-Behindertenrechtskonvention, „UN-Behindertenrechtskonvention“ <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>

⁵ siehe hierzu UN Women Deutschland, „Die Istanbul-Konvention“ <https://www.unwomen.de/informieren/internationale-vereinbarungen/die-istanbulkonvention.html>

⁶ siehe hierzu Stadt Wien, „Gewaltschutzgesetz – Rechtliche Grundlagen“ https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gewalt/recht/gewaltschutzgesetz.html?utm_source=twitter&utm_medium=social
<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gesundheit/dein-koerper-dein-recht> Stadt Wien, „Rechtsinformationen zu Gewalt – Dein Körper, dein Recht“ <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gesundheit/dein-koerper-dein-recht>
 Parlament der Republik Österreich, „Gewaltschutz: Bericht des Bundesrats“ https://www.parlament.gv.at/GEZESSENDE/Details/BR/1/BR/10260?utm_source=twitter&utm_medium=social
 Opferschutz-Toolbox, „Information zu österreichischen Gewaltschutzgesetzen“ https://toolbox-opferschutz.at/Information_oesterreichischen_Gewaltschutzgesetzen?utm_source=twitter&utm_medium=social

2.5 Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept hat das Ziel, Menschen, die aus verschiedenen Gründen besonderen Schutzes bedürfen, sowie alle anderen Erwachsenen vor jeglicher Form von Gewalt und Diskriminierung im Wirkungskreis der Diakonie Eine Welt zu schützen.

In jenen Bereichen der Diakonie Eine Welt, in denen die Kinderschutzrichtlinie zur Anwendung kommt, hat diese vor der Gewaltschutzrichtlinie Priorität.

Wir erkennen an, dass auch in unserem Rahmen das Risiko von Gewalt durch Mitarbeiter:innen sowie durch andere Kinder, Jugendliche, Obsorgeberechtigte und sonstige Personen besteht.

3. Präventive Schutzmaßnahmen

Eine sorgfältige Auswahl, gute Schulung und Begleitung der Mitarbeiter:innen ist zentrales Element der Gewaltprävention bei der Diakonie Eine Welt.

3.1 Aufnahme von Mitarbeiter:innen

Bei allen Aufnahmegesprächen von Mitarbeiter:innen werden die Gewaltpräventionsstandards dieses Schutzkonzeptes thematisiert.

Eine Probezeit zu Beginn einer Anstellung wird dazu genutzt, um die Eignung einer Person für die Tätigkeit tatsächlich zu überprüfen und bei einem kritischen Ergebnis die Zusammenarbeit zu beenden.

3.2 Strafregisterbescheinigungen

Alle Mitarbeiter:innen haben eine Strafregisterbescheinigung, ausgestellt von der jeweiligen Landespolizeidirektion Österreich, vorzulegen.

Alle Mitarbeiter:innen, die direkt mit der Zielgruppe der jeweiligen Einrichtung arbeiten, haben zusätzlich eine spezielle Strafregisterbescheinigung vorzulegen:

- In Einrichtungen, die nur Personen unter 24 Jahren begleiten, legen Mitarbeiter:innen entsprechend der Kinderschutzrichtlinie einen Strafregerauszug “Kinder- und Jugendfürsorge” vor.

Alle freiwilligen Mitarbeiter:innen, die mit Kindern- und Jugendlichen arbeiten, haben gemäß der Kinderschutzrichtlinie eine Strafregisterbescheinigung “Kinder- und Jugendfürsorge” vorzulegen.

3.3 Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen

Von allen Mitarbeiter:innen, inkl. Freiwilligen, wird im Zuge des Aufnahmeverfahrens ein Verhaltenskodex unterzeichnet. Der Verhaltenskodex ist eine Selbstverpflichtungserklärung, die von allen Mitarbeiter:innen erwartet wird. Ohne Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist eine Beschäftigung nicht möglich. Aufgrund bestehender anderer Protections Policies in einigen Bereichen wird der Verhaltenskodex um dieser für die betreffende Bereiche erweitert.

Für Einrichtungen, in denen vorwiegend mit Kindern und Jugendlichen laut Kinderschutzrichtlinie gearbeitet wird, wird der Verhaltenskodex der Kinderschutzrichtlinie erweitert mit einem Hinweis auf das Gewaltschutzkonzept unterzeichnet.

Auch schon bestehende Mitarbeiter:innen sollen den Verhaltenskodex unterzeichnen, sofern nicht bereits zuvor ein Kinderschutzkodex unterzeichnet worden ist.

3.4 Risikoanalyse

Wesentliches Kernelement dieses Gewaltschutzkonzeptes ist die Erstellung einer Risikoanalyse. Das heißt, dass jene Bereiche, in denen für die Zielgruppe und Mitarbeiter:innen Gefahren entstehen könnten, im Hinblick auf Risikofaktoren und Gefahrenpotential bewertet werden.

Die jeweilig genannten Gewaltschutzbeauftragten der jeweiligen Bereiche begleiten Einrichtungen / Standorte bei der Erstellung von Risikoanalysen. Diese sind Grundlagen für die Erstellung oder Reflexion bestehender oder neu entstehender Sicherheitskonzepte in den Gesellschaften Flüchtlingsdienst, Sozialdienst und Lebensräume , sowie in den Servicebereichen der Verwaltung.

In Einrichtungen, in denen vorwiegenden mit Kindern/ Jugendlichen nach der Kinderschutzrichtlinie gearbeitet wird, gelten die dort erstellten Risikoanalysen auch für den Gewaltschutz und sollen bei der weiteren Evaluierung angepasst werden. Eine Risikoanalyse beinhaltet jedenfalls die Identifikation und Bewertung von Risiken, sowie die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen und eine regelmäßige Anpassung.

Als Vorlage dienen die im Anhang formulierten Fragen (siehe unter 8.), die je nach Situation auch angepasst werden können.

3.5 Schulungen für Mitarbeiter:innen

Qualifizierte Mitarbeiter:innen sind unverzichtbar.

Um die Qualitätsstandards des vorliegenden Schutzkonzeptes nachhaltig zu sichern, werden regelmäßige Schulungen und Fortbildungen für Mitarbeiter:innen und Freiwillige auf allen Ebenen zum Thema Gewaltprävention, Anti-Diskriminierung, zu Gewaltdynamiken und möglichen Anzeichen von Gewalt sowie zum Inhalt des Schutzkonzeptes angeboten. Dazu wird das interne Bildungsmanagement beauftragt, entsprechend dieser Richtlinien Schulungen anzubieten. Besondere Bedeutung kommt der Reflexion des eigenen Umgangs mit Nähe und Distanz zu.

Zusätzlich wird im Führungskräftelehrgang besonderen Wert auf die Vermittlung und Schulung im Gewaltschutz gelegt. Die Führungskräfte der Diakonie Bildung werden im Rahmen der Kinderschutzschulungen geschult.

Zusätzlich soll ein Startangebot zum Gewaltschutzkonzept erarbeitet werden, dass sich an Einrichtungsleitungen und Führungskräften mit Personalverantwortung in den Servicebereichen richtet.

Für Mitarbeiter:innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, finden bereits tiefergehende Schulungen zum Thema Gewalt und Diskriminierung im Rahmen der Prozesse zum Kinderschutz statt.

3.6 Gelegenheiten für Reflexion und Austausch

Reflexion und Austausch helfen unseren Mitarbeiter:innen im Umgang mit herausfordernden Situationen und außerordentlichen Belastungen. Sie öffnen Nachdenk- und Diskussionsräume und tragen zu einer offenen Fehlerkultur bei.

In Besprechungen - seien es Team-, Gremien-, Fall- oder sonstige Arbeitsbesprechungen - sollen regelmäßig Themen zur Gewaltprävention, zum Umgang mit herausfordernden Situationen, mit Nähe und Distanz behandelt werden. Mitarbeiter:innen und Freiwilligen wird zudem die Möglichkeit der Supervision angeboten.

3.7 Leitlinien und Maßnahmen für den Kommunikationsbereich

Unsere Kommunikation nach innen und außen, insbesondere bei der Darstellung von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen in Bild und Text, beruht auf den Werten von Respekt, Gleichheit und der Wahrung der persönlichen Würde. Die Kommunikationsabteilung der Diakonie Eine Welt verpflichtet sich, das unternehmensweite Gewaltschutzkonzept aktiv zu unterstützen und in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen. Dies umfasst insbesondere:

- **Medienanfragen:** Wir stehen als zentrale Ansprechstelle für Medienanfragen zur Verfügung und stellen sicher, dass Informationen im Einklang mit dem Gewaltschutzkonzept verantwortungsvoll und sensibel kommuniziert werden.
- **Social Media:** In sozialen Netzwerken achten wir auf eine respektvolle, diskriminierungsfreie Kommunikation und reagieren bei Bedarf angemessen auf übergreifige oder gewaltverherrlichende Inhalte.
- **Schulungen & Sensibilisierung:** Mitarbeiter:innen der Kommunikationsabteilung werden regelmäßig zu Themen wie Gewaltprävention, sensibler Sprache und Opferschutz informiert, um eine kompetente und bewusste Kommunikation zu gewährleisten.

In diesen Zusammenhang sind folgende Richtlinien der Kommunikationsabteilung zu beachten:

- [Workflow bei Foto, Film- und Tonaufnahmen](#)
- [Einverständniserklärung Bild- und Tonaufnahmen](#)

- [Krisenkommunikation](#)

3.8 Gewaltschutzbeauftragte

Die Gewaltschutzbeauftragten (GSB) haben folgende Aufgaben:

1. Sie sind für die Umsetzung der in diesem Konzept angeführten Maßnahmen verantwortlich und halten das Thema in der Organisation wach.
2. Sie sind erste Ansprechpersonen für Beschwerden und das Melden von Gewaltvorfällen oder Verdachtsfällen von Mitarbeiter:innen und erwachsenen Nutzer:innen. Darüber hinaus können sie bei Fragen zum Thema Gewaltprävention kontaktiert werden.
3. Sie sind verantwortlich für die Behandlung der gemeldeten Gewaltfälle oder Verdachtsfälle. Sie führen dazu Gespräche, um die gesamte Sachlage beurteilen zu können und gemeinsam mit der nächsthöheren vorgesetzten Person Maßnahmen festzulegen.
4. Sie sind für die regelmäßige Evaluierung des Konzepts zuständig.

Es besteht die Möglichkeit, mit einer Stelle oder Person außerhalb der eigenen Organisation eine Vereinbarung abzuschließen, dass sie als externe Beschwerdestelle zur Verfügung steht.

4. Vorgehen bei Gewaltvorfällen oder Verdachtsfällen – Prozessleitfäden

4.1 Allgemeine Prinzipien

Wir gehen jeder Grenzverletzung und jedem Verdacht auf Gewalt ausnahmslos unmittelbar nach. Dabei ist das Ziel, eine adäquate und schnelle Abklärung der jeweiligen Situation zu ermöglichen und frühzeitig einzugreifen. Handlungsleitend ist immer das Wohl der betroffenen (schutzbedürftigen) Erwachsenen. Es muss gewährleistet sein, dass sie geschützt werden und Zugang zu adäquaten Hilfsangeboten bekommen, um weiteren Schaden von ihnen abzuwenden.

Die Abklärung und Intervention erfolgen mit einem hohen Maß an Diskretion und Vertraulichkeit, um die Persönlichkeitsrechte sowohl der betroffenen als auch der beschuldigten Personen zu wahren.

In der Diakonie Eine Welt ist es uns ein zentrales Anliegen, ein Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten, in dem Gewalt keinen Raum hat. Betroffene werden nicht allein gelassen: Als interne Ansprechpersonen stehen ihnen die Gewaltschutzbeauftragten, die zuständige (Fach-)Bereichsleitung sowie die Geschäftsführung unterstützend zur Seite.

An den GSB können sich Mitarbeiter:innen oder Nutzer:innen wenden, wenn sie Gewaltvorfälle vermuten, oder beobachtet haben, sich belästigt oder bedroht fühlen oder Opfer von Übergriffen geworden sind. Dazu wird eine eigene E-Mail-Adresse eingerichtet, sowie die Telefonnummer und weitere Kontaktmöglichkeiten angegeben. Der Erstkontakt erfolgt vertraulich und der/die GSB stimmt die weitere Vorgehensweise mit dem/der Betroffenenperson ab.

Daher wird folgender Ablauf für die Meldung an den Gewaltschutzbeauftragten festgelegt:

Ablauf bei einem gemeldeten Fall

DOKUMENTATION	1	Meldung an Gewaltschutzbeauftragte:r (GSB) oder Führungskraft	
	1.1	An den GSB können sich Mitarbeiter:innen oder Nutzer:innen wenden, wenn sie Gewaltvorfälle vermuten, oder beobachtet haben, sich belästigt oder bedroht fühlen oder Opfer von Übergriffen geworden sind.	
	1.2	Wird eine Gewaltfall direkt der Führungskraft gemeldet, hat diese umgehend den GSB zu informieren und der Ablauf folgt dem untenstehenden Schema.	
	2	Ersterhebung und Einschätzung der Situation im Erstgespräch	
	2.1	Folgende Fragen sind vom GSB/Vorgesetzte Person zu klären: - Was ist vorgefallen? - Wer ist betroffen? - Wo ist es passiert? - Einschätzung der Gefahr? - Müssen umgehend Schritte gesetzt werden, um Schaden von Personen abzuwenden? - Wer muss umgehend geschützt werden? - Handelt es sich um eine Krise, laut Krisenleitfaden der DEW? - Wer wurde bereits informiert? - Braucht es noch weitere Informationen?	
	2.2	Stufe 1: GSB/Vorgesetzte Führungskraft	Gespräch mit der beschuldigten Person
	2.3	Stufe 2 und 3: GSB/Vorgesetzte Führungskraft	Führen ein Gespräch mit der beschuldigten Person und/oder holt eine schriftliche Stellungnahme ein.
	3	Weitere Vorgehensweise und Informationen bei Vorliegen des Verdachts auf Stufe 2 oder 3	
	3.1	GSB informiert jedenfalls folgende Personen:	Direkte Führungskraft des/der Beschuldigten
		Nach gemeinsamer Einschätzung von Führungskraft und GSB:	- zuständige Fachbereichsleitung - zuständige Geschäftsführung
		Wenn ein:e Mitarbeiter:in beschuldigt ist:	Servicebereich Personal / Arbeitsrecht, wenn arbeitsrechtlich relevant
		Wenn eine Krise vermutet wird:	Übernimmt die Stabstelle Kommunikation laut Krisenhandbuch die weitere Informationskaskade und GSB wird Teil der Krisenkommunikationsteams
	3.2	Weiteres Vorgehen und setzen von Maßnahmen	
		Alle zuvor informierten Personen:	Gemeinsam mit den informierten Personen und den Führungskräften wird das weitere Vorgehen besprochen und gegebenenfalls weitere Personen eingebunden (etwa Eltern, Angehörige, Betriebsrat, Gesamtgeschäftsführung) sowie angemessene Maßnahmen gesetzt.
	3.2	Bei strafrechtlichen Tatbeständen	Anzeige und rechtliche Schritte nur durch die jeweilige Geschäftsführung.
	4.	Evaluierung der gesetzten Maßnahmen	
		Werden im Zuge eines gemeldeten Falles Maßnahmen gesetzt, liegt die Evaluierung und Überprüfung und Dokumentation der gesetzten Maßnahmen bei der direkten Führungskraft mit Information an GSB.	
	Lfd.	Dokumentation	
		GSB	- Dokumentiert laufend zeitnah den aktuellen Fall - Legt nach Abschluss des Falls ein vollständiges Protokoll an und archiviert es auf einem gesicherten Laufwerk - Führt eine fortlaufende Liste mit allen Fällen. - Bei einem Gewaltvorfall der Stufe 2 oder 3 vor wird die Verlaufsdocumentation im Personalakt abgelegt.
		Direkte Führungskraft	Unterstützt GSB bei der Dokumentation

Evaluierung

Mindestens alle drei Jahre treffen sich die Gewaltschutzbeauftragte:r (GSB) zu einer Evaluierung des Gewaltschutzkonzeptes. Diese Evaluierung dient auch der Reflexion des Bearbeitungsprozesses, um etwaige Schwachstellen zu identifizieren und Verbesserungen zu implementieren. Ein Bericht ist dem DEW-Leitungsteam zu legen.

5. Dokumentation, Evaluierung und Weiterentwicklung

Sachgerechte Dokumentation soll Transparenz schaffen und Weiterentwicklung ermöglichen. Ziel ist hierbei, laufend intern zu lernen und den Gewaltschutz bei der Diakonie Eine Welt zu verbessern.

Die GSB ist mit der Aufgabe betraut, die langfristige Umsetzung des Schutzkonzeptes voranzubringen, und erhält dabei Unterstützung von allen relevanten Akteur:innen.

Sowohl die Umsetzung der Maßnahmen als auch die Bearbeitung von Beschwerden und Verdachtsmeldungen bzw. Fallmeldungen werden dokumentiert.

Die Dokumentation der Beschwerde- und Fallbearbeitung erfolgt durch die GSB. Auch die Dokumentation der Maßnahmenumsetzung läuft bei der GSB zusammen.

Mindestens einmal jährlich werden die Ergebnisse der Dokumentation im DEW Leitungsteam besprochen und analysiert.

Das Schutzkonzept wird ein Jahr nach seiner Verabschiedung und danach alle 3 Jahre evaluiert und weiterentwickelt.

6. Hilfe- und Anlaufstellen sowie Schulungsanbieter:innen

Gleichbehandlungsanwaltschaft:

0800 206119

gaw@bka.gv.at

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

Act4Respect:

0676 600 70 80

Telefonberatung (Mo 11-14:00, Do 16-19:00) und persönliche Beratung für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz-vertraulich, kostenlos und auf Wunsch anonym.

Infos unter: <https://sprungbrett.or.at/allgemein/act4respect/>

Frauenhelpline:

0800222555

Anonym. Kostenlos.

Rund um die Uhr.

Infos unter <http://www.frauenhelpline.at/>

Telefonseelsorge

142(Notruf)

Hilfe unter <https://onlineberatung-telefonseelsorge.at/startseite.html>

Kriseninterventionszentrum:

01 4069595, Montag bis Freitag 10–17 Uhr

7. Quellen

Diakonie Bildung gemeinnützige GmbH. *Kinderschutzrichtlinie*. Wien: Diakonie Bildung, o. J.

Evangelische Kirchen A.B., H.B. und A.u.H.B. in Österreich. *Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt in den Evangelischen Kirchen A.B., H.B. und A.u.H.B. in Österreich*. Wien: Evangelische Kirche, o. J.

Europäische Menschenrechtskonvention. „Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten.“ Zugriff am 14. April 2025. <https://www.menschenrechtskonvention.eu/>

Informationsportal zur UN-Behindertenrechtskonvention. „UN-Behindertenrechtskonvention.“ Zugriff am 14. April 2025. <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen und berufliche Teilhabe in Mecklenburg-Vorpommern e.V. *Rahmen-Gewaltschutzkonzept zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzepts für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern*. September 2021.

Opferschutz-Toolbox. „Information zu österreichischen Gewaltschutzgesetzen.“ Zugriff am 6. März 2025. https://toolbox-opferschutz.at/Information_oesterreichischen_Gewaltschutzgesetzen

Parlament der Republik Österreich. „Gewaltschutz: Bericht des Bundesrats.“ Zugriff am 12. Februar 2025. <https://www.parlament.gv.at/gegenstand/BR/I-BR/10260>

Stadt Wien. „Gewaltschutzgesetz – Rechtliche Grundlagen.“ Zugriff am 3. Februar 2025. <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gewalt/recht/gewaltschutzgesetz.html>

Stadt Wien. „Rechtsinformationen zu Gewalt – Dein Körper, dein Recht.“ Zugriff am 20. März 2025. <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gesundheit/dein-koerper-dein-recht/rechtsinformationen-gewalt.html>

UN Women Deutschland. „Die Istanbul-Konvention.“ Zugriff am 20. März 2025. <https://www.unwomen.de/informieren/internationale-vereinbarungen/die-istanbulkonvention.html>

UNICEF Deutschland. „UN-Kinderrechtskonvention – Für Kinderrechte.“ Zugriff am 13. Februar 2025. <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>

VARIUS Werkstätten. *Grenzachtung – Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen*. Grevenbroich, Juni 2018.

8. ANHANG: Fragen für die Erstellung einer Risikoanalyse / Adaptierung von Sicherheitskonzepten

Die Fragen zu den jeweiligen Risikobereichen sollen beispielhaft zeigen, wo Risiken am Standort/ in der Einrichtung liegen können. Sie sind nicht für alle Situationen immer passend, sondern sollen als Anregung dienen, für den eigenen Wirkungsbereich Risiken in diesem Bereich zu benennen. Es geht nicht darum, jede einzelne Frage zu beantworten und alle Antworten aufzuzeichnen. Vielmehr sollen die Risiken, die beim Nachdenken über diese Fragen auffallen, niedergeschrieben werden und gemeinsam mit dem:der GSB Maßnahmen entwickelt werden, die entweder das bestehende Sicherheitskonzept verbessern, evaluieren oder zur Entwicklung eines Sicherheitskonzeptes dienen sollen.

Frage	Antwort und Erklärung	Risiko			Ggf. Maßnahmen zur Minimierung oder Ausschluss des erkannten Risikos
		hoch	mittel	niedrig	
Wird das Thema Gewaltprävention aktiv im Bewerbungs- oder Aufnahmeverfahren behandelt?					
Wie wird die Gewaltschutzrichtlinie der DEW aktiv kommuniziert?					
Wie wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter:innen Zugang zu den Kontaktdaten des:der GSB* haben.					
Wie werden die weiteren Richtlinien zur Arbeit mit					

Klient:innen aktiv kommuniziert?				
Werden die Strafregisterauszüge im Anmeldeprozess mitgeschickt?				
In welchen Bereichen vor Ort kommt zusätzlich die Kinderschutzrichtlinie zur Anwendung?				
Folgefrage: Wie wird diese aktiv kommuniziert?				
Sind die Kommunikationsleitfäden im Fall einer Krise bekannt und leicht zugänglich?				
Wie wird auf die weiteren relevanten Leitfäden zur Kommunikation (Datenschutz, Bildrechte, etc.) hingewiesen und sind diese leicht zugänglich?				
Wie wird sichergestellt, dass die Richtlinien zur Veröffentlichung von Fotos der Zielgruppe /				

Mitarbeitenden eingehalten werden?				
------------------------------------	--	--	--	--

Angebote und heikle Situationen

Frage	Antwort und Erklärung	hoch	mittel	niedrig	Ggf. Maßnahmen
Welche Interaktionen zwischen Zielgruppe und Mitarbeiter:innen finden statt?					
Bei welchen dieser Interaktionen besteht ein besonderes Risiko und wie wird diesem begegnet?					
Welche unperiodisch/ einmalig vorkommenden Ereignisse können für den Gewaltschutz relevant sein (Fest, Events, ...)?					
Welche Gefahren können von externen Partner:innen (Firmen, Dienstleister:innen) oder auch Besucher:innen ausgehen?					

Bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse?					
Gibt es besondere Vertrauensverhältnisse, die ausgenützt werden könnten und eine Gefahr darstellen?					
Gibt es darüber hinaus besondere sensible Situationen, die eine Gefahr darstellen?					
Welche spezifischen Schutzmaßnahmen gibt es für besonders vulnerable Zielgruppen?					

Entscheidungs- und Teamstrukturen

Frage	Antwort und Erklärung	hoch	mittel	niedri	Ggf. Maßnahmen
Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeiter:innen klar					

definiert und verbindlich geregelt?				
Lassen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?				
Wie wird mit Fehlern umgegangen? Welche Möglichkeiten gibt es im Team, um Fehler anzusprechen?				
Gibt es Supervision im Team?				
Gab es im Team in der Vergangenheit Gewalterfahrungen?				
Folgefrage: Wenn ja, wurden diese professionell bearbeitet und Wiederholungen durch Maßnahmen ausgeschlossen.				
Wie werden neue Mitarbeitende eingeschult und eingearbeitet?				

Räumliche Situation und Ressourcen

Frage	Antwort und Erklärung	hoch	mittel	niedrig	Ggf. Maßnahmen
Gibt es Zugangsbeschränkungen zu Räumlichkeiten?					
Gibt es Gefahrenpotentiale in der Nutzung der Räume (Küche, Werkzeuge etc.)?					
Gibt es „dunkle Ecken“; an denen sich niemand gerne aufhält?					
Gibt es vor der Einrichtung / Standort Orte mit einem besonderen Risiko?					
Bieten andere angrenzende Räume (Privaträume, andere Büros) ein besonderes Risiko?					
Werden Räume für Einzelkontakte genutzt? Sind diese einsehbar oder absichtlich abgeschirmt?					

Welche Räume / Türen sind versperrbar?				
Gibt es Fluchtwege und Rückzugsmöglichkeiten?				

Offene Themen

Frage	Antwort und Erklärung	hoch	mittel	niedrig	Ggf. Maßnahmen
Gibt es spezifische Rahmenbedingungen, die zu einem erhöhten Risiko von Gewalt in der Einrichtung / Standort führen?					