

Gewaltschutzkonzept Diakonie Neckar-Odenwald

Diakonisches Werk im Neckar-Odenwald-Kreis (Diakonieverband)

74821 Mosbach, Neckarelzer Straße 1

www.diakonie-nok.de | kontakt@diakonie-nok.de

(Stand: Juli 2025¹)

¹ Das Schutzkonzept wurde am 04.07.2025 im Aufsichtsrat des Diakonieverbandes beraten und in der Besprechung der Geschäftsführung mit der Mitarbeitendenvertretung am 21.07.2025 für den Diakonieverband als verbindlich angenommen.

Inhalt

Vorwort	3
Präambel	4
1 Gewaltschutz bei der Diakonie Neckar-Odenwald.....	5
1.1 Grundsätze	5
1.2 Gewalt – Grenzverletzungen, Übergriffe, emotionaler Missbrauch, sexualisierte Gewalt	5
1.3 Leitbild	6
2. Risikoanalyse	6
3. Personal.....	7
3.1 Personalmanagement	7
3.2. Prävention	8
3.2.1 Schulungskonzept.....	8
3.2.2 Gewaltschutz wird thematisiert	8
4 Beteiligungsprozesse, Beschwerdemanagement und Kooperation.....	9
4.1 Beschwerdemanagement.....	9
4.2 Beteiligungsprozesse	9
4.3 Kooperationen mit Fachdiensten und Fachstellen.....	10
4.4 Interventionsplan	10
Quellenangaben	12
Anlage 1: Ergänzungen zur Präambel bzgl. fachspezifische gesetzliche Grundlagen	13
Anlage 2: Selbstverpflichtung für Ehrenamtliche der Diakonie Neckar-Odenwald	14

Vorwort

Die Diakonie Neckar-Odenwald ist seit mehr als 50 Jahren in allen sozialen Belangen für Menschen im Neckar-Odenwald-Kreis da. Unsere hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden nehmen an unseren Standorten die Aufgabe wahr, Menschen zu begleiten, zu fördern und gemeinsam mit ihnen und für sie neue Perspektiven zu schaffen.

Wir nehmen alle Menschen bedingungslos an und unterstützen sie in leiblicher und seelischer Not. Wir leben eine weltoffene und wertschätzende Haltung. Gemeinsam mit anderen treten wir für menschenwürdige Rahmenbedingungen und eine chancengerechte, gemeinwohlorientierte Gesellschaft ein.

Wir begleiten Kinder und Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Menschen in psychischen Ausnahmesituationen, Menschen in sozialen Krisen und anderen Notlagen. Bei uns stehen Menschlichkeit und Nächstenliebe an erster Stelle.

In diesem Rahmen liegt uns der Schutz, der von uns begleitenden Menschen und unserer Mitarbeitenden sehr am Herzen. Wir tun alles Machbare dafür, dass die Diakonie Neckar-Odenwald zu einem gewaltfreien Raum für alle dort wirkenden Menschen wird und keine grenzverletzenden Handlungen stattfinden bzw. diesen schnellstmöglich und wirkungsvoll begegnet wird.

Unser Gewaltschutzkonzept soll als Information aber auch Handreichung und als Handlungsanweisung verstanden werden. Sie erfahren darin, welche Formen von Gewalt es gibt, wie wir in der Diakonie Neckar-Odenwald mit dem Thema Gewalt umgehen und welche Hilfen und internen Ansprechpartner*innen es gibt.

Gemeinsam möchten wir eine starke Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung schaffen und leben. Dies liegt in unser aller Verantwortung.

Herzliche Grüße

Guido Zilling
Geschäftsführer

Nancy Gelb
stellv. Geschäftsführerin

Präambel

Die Diakonie Neckar-Odenwald ist der Soziale Dienst der evangelischen Kirche im Neckar-Odenwald-Kreis. Wir bieten unseren Ratsuchenden, Klient*innen, Kund*innen und Teilnehmenden in unterschiedlichen Angeboten und Beratungskontexten bedarfsgerechte Unterstützung.

Die Angebote der Diakonie Neckar-Odenwald gliedern sich in die folgenden Fachbereiche:

- Verwaltung
- Flucht, Migration und Integration
- Psychologische Beratungsstelle
- Hilfen für Menschen mit psychischer Erkrankung
- Allgemeine Kirchliche Sozialarbeit
- Mehrgenerationenhaus Buchen
- Diakonieladen – nah dran!

Unsere diakonische Identität erhebt den Anspruch, den Schutz von Menschenrechten und Menschenwürde konzeptionell in den Einrichtungen und Diensten wechselseitig zur Gesellschaft zu verankern, um dem Risiko von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch durch die dort ehrenamtlichen oder professionell tätigen Personen und durch die Einrichtungen vorzubeugen.

Unser Auftrag erfordert von allen Mitarbeitenden eine besondere Verantwortung den uns anvertrauten Menschen gegenüber. Hierzu gehört auch der Schutz vor Gewalt in jeglicher Form. Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll den Prozess ermöglichen, eine gemeinsame Kultur der Achtsamkeit und des gewaltfreien Miteinanders zu etablieren, um ein sicherer Raum für alle zu sein.

Grundlagen für den Gewaltschutz in diakonischen Einrichtungen (in Baden) sind:

- **Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR, vom 15.03.2023:**
[110.700 Gewaltschutzrichtlinie \(GewSchR\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk \(kirchenrecht-baden.de\)](https://www.kirchenrecht-baden.de/110.700-Gewaltschutzrichtlinie-GewSchR-Kirchenrecht-Online-Nachschlagewerk-kirchenrecht-baden.de)
(nachzulesen unter: www.kirchenrecht-baden.de)
- **Diakonie Württemberg:**
Selbstverpflichtungserklärung. Menschenschutz und Menschenrechte. Fachverband Psychiatrie. (Stand: Juni 2022; mitgezeichnet von der Diakonie Baden)
- **EKFUL:**
Berufsethische Standards und deren Qualitätssicherung in evangelischen Beratungsstellen. (EKFUL, Stand: 28.01.2016)
- **gesetzliche Grundlagen und Vorschriften:**
[Charta der Grundrechte der Europäischen Union](#); [Europäische Menschenrechtskonvention](#)
[Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt \(sog. Istanbul-Konvention\)](#)
[internationale Abkommen wie die UN-Kinderrechtskonvention](#) (gilt in Deutschland im Rang eines einfachen Bundesgesetzes) und EU-Regelwerke
[UN-Frauenrechtskonvention CEDAW](#)

- **Weitere fachspezifische gesetzliche Grundlagen** (siehe Anlage 1)

1 Gewaltschutz bei der Diakonie Neckar-Odenwald

1.1 Grundsätze

Wir verstehen unsere Arbeit als Menschenrechtsprofession. Menschen die Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen, sie in die Lage zu versetzen, sich einzubringen, Eigenverantwortung zu übernehmen und Selbstwirksamkeit zu erleben, ist Ziel unseres Handelns.

Wir achten die Würde, Privat- und Intimsphäre der Ratsuchenden und nehmen die individuellen Empfindungen von Nähe und Distanz gegenüber anderen Menschen ernst, respektieren ihre persönlichen Grenzen und schützen ihre persönliche Integrität.² Menschen, die sich uns anvertrauen, dürfen darauf vertrauen, dass wir sie in ihrer Vulnerabilität wahrnehmen und Schaden abwenden. Ebenso ist uns der Schutz aller Mitarbeitenden in Haupt- und Ehrenamt wichtig, weshalb wir Rahmenbedingungen schaffen, die einen angemessenen Schutz bieten können. Mitarbeitende werden sensibilisiert, geschult und unterstützt, um kompetent handeln zu können.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept soll präventiv Grenzverletzungen vermeiden helfen und konkrete und verlässliche Handlungsschritte bei drohenden oder erfolgten Grenzverletzungen beschreiben, um diese zu erkennen und schnellstmöglich Abhilfe zu schaffen.

1.2 Gewalt – Grenzverletzungen, Übergriffe, emotionaler Missbrauch, sexualisierte Gewalt

„Man spricht von Gewalt und Aggression, wenn die Handlung einer Person einer anderen Person – körperlich oder seelisch – schadet oder schaden kann oder von ihr als bedrohlich wahrgenommen wird.

Neben körperlicher Gewalt und Aggression oder sexuellen Übergriffen gehören auch nonverbale Drohungen durch Mimik und Gestik sowie Beschimpfungen und Beleidigungen dazu, ebenso verbale sexuelle Belästigung.“³

Grenzverletzungen sind ein unabsichtliches Überschreiten der persönlichen psychischen oder körperlichen Grenzen einer anderen Person. Sie geschehen meist aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit. Grenzverletzungen sind grundsätzlich korrigierbar (etwa durch eine Entschuldigung). Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektiven Erleben. Es ist wichtig, Grenzverletzungen zu benennen, das Verhalten zu korrigieren und eine Entschuldigung auszusprechen, damit in der Einrichtung keine „Kultur“ der Grenzverletzung sondern eine Kultur der Achtsamkeit und Rücksichtnahme entsteht.

² EKFUL: „Berufsethische Standards.“ (S. 2; Stand: 28.01.2016)

³ BGW: Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte. BGWthemen. (Seite 8) (bgw08-00-070-praevention-von-gewalt-und-aggression-data.pdf (bgw-online.de))

Übergriffe sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie resultieren oft aus persönlichen und/oder fachlichen Defiziten und reichen von Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten, z.B. Verängstigungen, Drohungen, Beschimpfungen.

Emotionaler Missbrauch beginnt, wenn Berater*innen die Beziehung zu Ratsuchenden benutzen, um ihre persönlichen, sexuellen, wirtschaftlichen, sozialen o.ä. Interessen oder Bedürfnisse zu befriedigen. Die Befriedigung solcher Interessen oder Bedürfnisse ist auch dann missbräuchlich, wenn dies unbewusst geschieht oder von Ratsuchenden gewünscht wird. Dazu zählen weiterhin Versuche der Berater*innen, die Kooperationsbereitschaft der Ratsuchenden zu beeinflussen, indem Berater*innen z. B: androhen, die Beratung zu beenden. Ferner zählen dazu finanzielle Vorteilsnahme, weltanschauliche, politische und religiöse Einflussnahme sowie sexuelle Angebote, Kontakte oder Beziehungen. Solche Handlungen können Ratsuchenden Schaden zufügen und stellen schwere Verstöße gegen professionelle Standards dar.

Sexualisierte Gewalt – oft als sexueller Missbrauch bezeichnet – ist gegeben, wenn eine andere Person ohne ihre qualifizierte Zustimmung (oder aus einer Situation heraus, in der sie nicht zustimmungsfähig ist, z.B. aufgrund ihres Alters, einer psychischen Ausnahmesituation oder eines Abhängigkeitsverhältnisses) als Objekt zur eigenen sexuellen Befriedigung und/oder zur Befriedigung von Machtbedürfnissen benutzt wird. Sexualisierte Gewalt findet meist in vertrauensvollen Beziehungen und fernab der Öffentlichkeit statt. Sie beginnt mit der Verwendung sexualisierter Sprache, setzt sich fort in Berührungen ohne Einverständnis und geht bis hin zur Vergewaltigung.

Strafrechtlich relevante sexuelle Handlungen – die verschiedenen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Strafgesetzbuch benannt und müssen zur Anzeige gebracht werden.

1.3 Leitbild

Gewaltschutz ist ebenfalls im Leitbild der Diakonie Neckar-Odenwald verankert:

„Der Kern unserer Arbeit ist es, achtsam Beziehungen zu gestalten. Wir schaffen dies, indem wir einen vertraulichen, geschützten Rahmen bieten. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, mit Menschen zusammen zu arbeiten, die uns schutzbefohlen sind, oder in einem Abhängigkeitsverhältnis zu uns stehen. Wir stellen sicher, dass die Qualität unserer Arbeit, Gewaltschutz, Datenschutz und Schweigepflicht überprüfbar umgesetzt werden.“

(aus: Unser Leitbild. 3. Wir arbeiten professionell. – Diakonie Neckar-Odenwald, Stand: 03/2023)

2. Risikoanalyse

Aufgrund des breitgefächerten Angebotes der Diakonie Neckar-Odenwald sind zur Ermittlung der jeweiligen Risiken schutzbedürftiger Menschen einrichtungsinterne Risikoanalysen zu erstellen. Hierbei wird die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden und unterstützten Menschen in den jeweiligen Bereichen angestrebt. Ziel ist es Risikobereiche, Risikofaktoren und schützende Faktoren zu bestimmen und fortzuschreiben. In den Blick zu nehmen sind hierbei alle Konstellationen und Beziehungen, in denen Gewalt vorkommen kann. In jeder einzelnen Konstellation soll untersucht werden, was die Gewalt begünstigen und/oder auslösen kann, wie häufig sie vorkommt, in welchen verschiedenen Formen sie auftreten kann und aufgetreten ist, in welchen Situationen es zu der Gewalt⁴ gekommen ist und welche Gelegenheiten diese Tatkonstellationen begünstigen:

- Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Klient*innen
- Gewalt von Klient*innen gegenüber Klient*innen
- Gewalt von Klient*innen gegenüber Mitarbeitenden
- Gewalt von Partner*innen, Familiennahen und anderen externen Personen gegenüber Klient*innen oder Mitarbeitenden

Die Risikoanalysen sind regelmäßig, einmal im Jahr, durch die jeweilige Vorgesetzte (insbesondere Fachgebietsleitung) durchzuführen und die Ergebnisse sind der Geschäftsführung bis Ende des jeweiligen Kalenderjahres vorzulegen. Die Erkenntnisse aus der Risikoanalyse dienen als Grundlage für die Entwicklung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes. Nach der Auswertung sind gegebenenfalls Aktivitäten zur Risikominderung und Prävention einzuleiten.

3. Personal

„Es ist eine klare und entschiedene Haltung erforderlich, um Gewaltprävention und den Umgang mit Gewaltvorfällen glaubwürdig umzusetzen. Die Verantwortlichen an der Spitze der Trägerorganisation und die Leitungen sind Garanten für die Schaffung eines geeigneten Rahmens, der die Umsetzung auf allen Ebenen und die Einbeziehung aller beteiligten Personen ermöglicht. Gewaltprävention soll ein selbstverständlicher Teil unseres täglichen Handelns sein.“⁵

3.1 Personalmanagement

Bereits bei der Personalauswahl werden entsprechende Vorsichtsmaßnahmen zum Gewaltschutz getroffen. Alle Mitarbeitende in Haupt- und Ehrenamt haben zu Beginn der Tätigkeit für die Diakonie Neckar-Odenwald ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorzulegen und Verfehlungen dem Dienstgeber anzuzeigen. In angemessenem Abstand wird auf die erneute Vorlage eines aktuellen erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses durch die Personalabteilung hingewiesen. Die Vorlage wird in der Personalakte dokumentiert. Bei entsprechenden Negativ-Einträgen ist ein Tätigwerden für die Diakonie Neckar-Odenwald nicht (mehr) möglich.

Ehrenamtliche, die im Auftrag der Diakonie Neckar-Odenwald tätig sind, sind durch eine unterzeichnete Selbstverpflichtung auf den respektvollen, wertschätzenden und gewaltfreien Umgang mit den

⁴ siehe Gewalt (Definition) unter 1.2

⁵ Caritas Regensburg: Schutzkonzept gegen Gewalt. Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt. (Seite 5)

Menschen hinzuweisen. (Muster der Selbstverpflichtung siehe Anlage). Ihnen ist das Gewaltschutzkonzept der Organisation zur Verfügung zu stellen und die darin enthaltenen Regelungen zu besprechen.

Neue Mitarbeitende werden mit dem Arbeitsvertrag und im Onboarding-Prozess auf die Bedeutung des Gewaltschutzes und die möglichen Folgen einer Verletzung der Regeln und ihre Verantwortung bei der Umsetzung hingewiesen.

Verletzungen werden arbeitsrechtlich geahndet. Strafrechtlich relevante Verletzungen zur Anzeige gebracht.

3.2. Prävention

In der Diakonie Neckar-Odenwald ist es uns wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der das Ansprechen von persönlichen Grenzen, Grenzverletzungen und Übergriffen möglich ist. Die Mitarbeitenden der Diakonie Neckar-Odenwald haben sich verpflichtet, Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt anzusprechen und Betroffene zu schützen. Die Anerkennung der Präventionsarbeit der Diakonie Neckar-Odenwald und die hohe Fachlichkeit tragen dazu bei, dass es ein erhöhtes Bewusstsein für Grenzverletzungen gibt und sensibel damit umgegangen wird.

Als wichtiger Bestandteil der Gewaltprävention wird auch die Stärkung der Ratsuchenden durch die Mitarbeitenden auf der Grundlage von Informationen, Partizipation, Vertrauensbildung und Kommunikation wahrgenommen; dies geschieht fachgebietsspezifisch und zielgruppenabhängig.

3.2.1 Schulungskonzept

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig geschult. Insbesondere für Mitarbeitende, die regelmäßig in Einzel- und/oder Beratungssituationen mit Dritten sind, ist die Online-Schulung zum Gewaltschutz obligatorisch. Zudem sollen Mitarbeitende an Gewaltschutzschulungen als praktische Übungseinheit teilnehmen, die durch die Diakonie Neckar-Odenwald angeboten werden. Wir nutzen die Angebote unseres Landesverbandes (Fortbildungen und Tagungen), um das Thema Gewaltschutz weiter im Blick zu behalten.

Die Teilnahme an den Schulungen wird regelmäßig dokumentiert.

3.2.2 Gewaltschutz wird thematisiert

Ist es zu physischer oder psychischer Gewalt gekommen, tragen alle Mitarbeitende, insbesondere die Führungs- und Leitungskräfte Verantwortung dafür, Fehlverhalten wahrzunehmen, es zu benennen und die notwendigen Schritte einzuleiten, um Abhilfe zu schaffen. Der Interventionsplan ist anzuwenden.

Wir nutzen unsere Regelkommunikation, um fortlaufend den Gewaltschutz in den Blick zu nehmen. Zu dieser Kommunikation zählen insbesondere:

- Teambesprechungen (auf allen Ebenen)

- Kollegiale Fallbesprechungen und Intervention
- Supervisionen (in der Regel 4 mal jährlich durch AG angeboten)
- Team- und Klausurtage und vergleichbare Veranstaltungen

Darüber hinaus wird das Thema Gewaltschutz in den Fachbereichen in landkreisweiten und überregionalen Austauschforen, Arbeitskreisen, Fachtagungen und Fortbildungen besprochen. Ebenfalls fachgebietsspezifisch werden Fortbildungen für besonders vulnerable Gruppen durchgeführt.

Verletzungen und Übertritte von erheblicher Bedeutung sind zu dokumentieren und der Geschäftsführung anzuzeigen. Jede*r Mitarbeiter*in ist mit dem Dienstverhältnis verpflichtet, Fehler und Missstände zu benennen bzw. sie weiterzugeben. („Meldepflicht“; siehe 3.4: Interventionsplan)

4 Beteiligungsprozesse, Beschwerdemanagement und Kooperation

„Die berufsethischen Standards setzen Maßstäbe, anhand derer Beratung überprüfbar wird. In wesentlichen Teilen – Schutz des Privatgeheimnisses (§ 203 Strafgesetzbuch), Zeugnisverweigerungsrecht (§ 383 Zivilprozessordnung und § 53 Strafprozessordnung) und Verbot der Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses zu sexuellen Handlungen (§ 174 c Strafgesetzbuch) – sind die ethischen Standards gesetzlich gesichert.

- Berater*innen missbrauchen keinesfalls die Vertrauensbeziehung von Ratsuchenden zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse.
- Sie nutzen weder das Vertrauen und die Hilfsbedürftigkeit noch eine wirtschaftliche Notlage der Ratsuchenden aus.“⁶

4.1 Beschwerdemanagement

Die Diakonie Neckar-Odenwald hat im Jahr 2019 in Abstimmung mit der Mitarbeitendenvertretung ein Beschwerdemanagement implementiert, das Grundlage für alle eingehenden Beschwerden ist. Ratsuchenden können sich persönlich, telefonisch, schriftlich, textlich oder über die Homepage der Diakonie Neckar-Odenwald über ihre Möglichkeiten zur Beschwerde informieren und dort direkt auch ein Feedback/Beschwerde einreichen. Beschwerden werden dokumentiert und nach einem vorgegebenen Verfahren bearbeitet.

4.2 Beteiligungsprozesse

Ein offener Umgang mit dem Thema Gewalt ist uns wichtig. Das Gewaltschutzkonzept wird unter Beteiligung der Mitarbeitenden und der Ratsuchenden fortlaufend überprüft und weiterentwickelt. Erfahrungen aus dem Beratungsalltag sollen in diesen Prozess einbezogen werden.

⁶ EKFUL: „Berufsethische Standards.“ (S. 3; Stand: 28.01.2016)

4.3 Kooperationen mit Fachdiensten und Fachstellen

Bei Fragen und Klärungsbedarfen, die im Zusammenhang mit dem Gewaltschutz bzw. der Grenzverletzung mit dem Potential einer Gewaltandrohung oder –anwendung auftreten, werden geeignete und kompetente Institutionen einbezogen. Hierbei sind insbesondere die Evangelische Landeskirche in Baden und das Diakonische Werk Baden zu benennen, weitere fachkundige Stellen und Personen können bei der Betrachtung einbezogen werden. (Mobbing-Telefon der Landeskirche, Rechtsanwalt der Diakonie Neckar-Odenwald etc.)

4.4 Interventionsplan

Der Interventionsplan für die Diakonie Neckar-Odenwald ist als Ablauf- und Notfallplan zu verstehen, der bei jeder Information über eine Grenzverletzung im Sinne dieses Gewaltschutzkonzeptes Anwendung findet. Ziele des Interventionsplans⁷ sind insbesondere:

- Einschätzung der Gefährdungslage
- Sicherung des unmittelbaren Schutzes des Opfers vor weiterer Gewalt
- Dokumentation der eingehenden Information, der Gewaltsituation, der Einschätzungen, der ergänzenden Auskünfte und Informationen und aller relevanten Daten
- Information aller verantwortlichen Personen und Stellen
- Kontaktdaten der zuständigen Fachberatungsstellen, je nach Schutzbedarf und Gewaltform

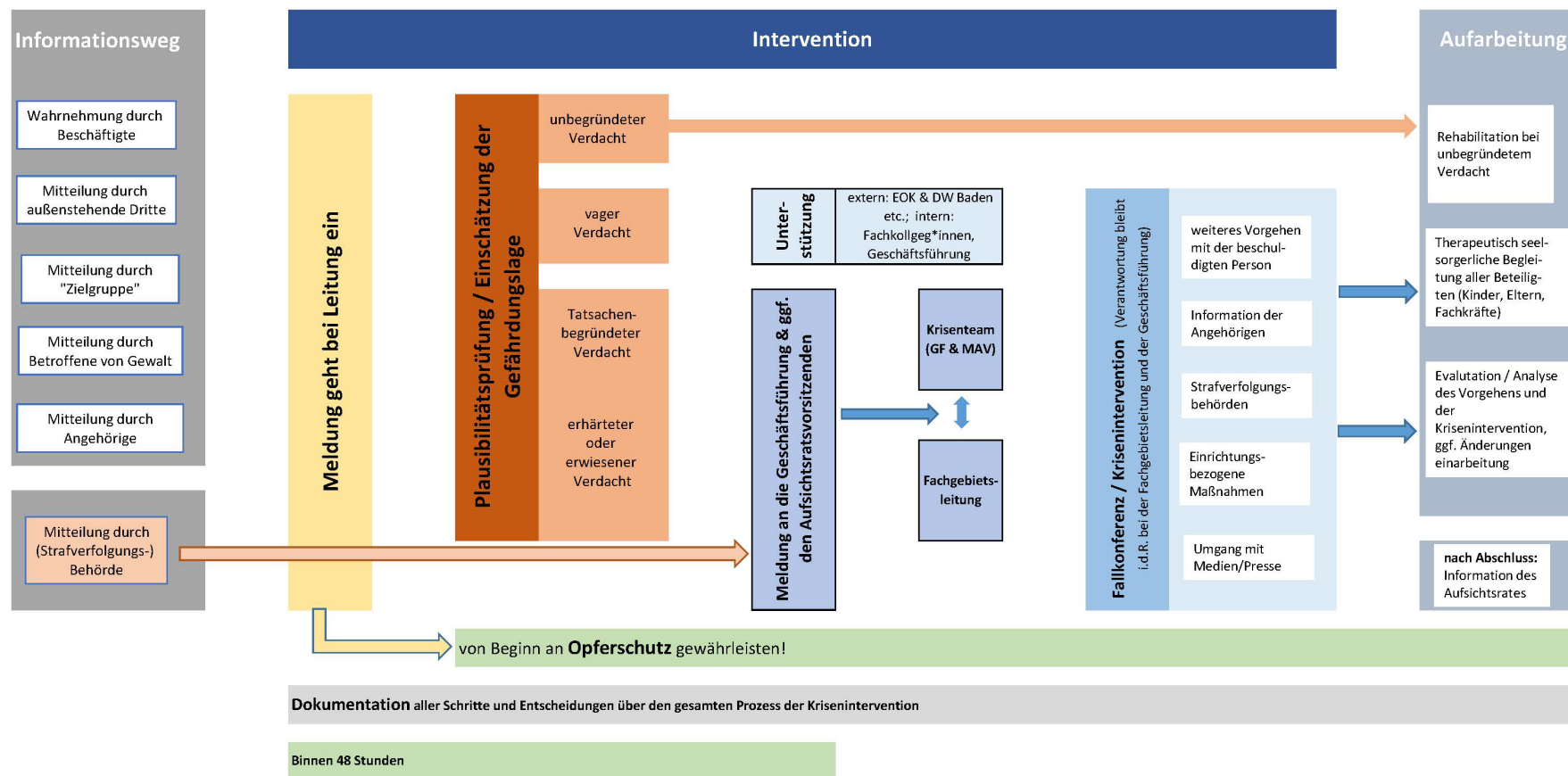
INTERVENTIONSPLAN

(Folgeseite)

⁷ [gewaltschutzkonzept_fuer_erstaufnahmeeinrichtungen_in_baden_wuerttemberg.pdf \(ekiba.de\)](#) (S. 9)

Interventionsplan

Stand: 04/2023



Diakonie Neckar-Odenwald
Stand: 04/2023

nach der Vorlage: Handlungsleitfaden Interventionsplan bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. (Interventionsplan, Seite 7)

Quellenangaben

- **BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege:**
Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte. Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. BGWthemen. (DGUV Informationen 207-025; Hamburg: 2018)
- **Caritas Regensburg:**
Schutzkonzept gegen Gewalt. Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt.
(Caritas Regensburg; [Prävention und Hilfe bei \(sexualisierter\) Gewalt \(caritas-regensburg.de\)](https://www.caritas-regensburg.de));
Stand: 01.06.2021; abgerufen: 03.04.2023)
- **Diakonie Württemberg:**
Selbstverpflichtungserklärung. Menschenschutz und Menschenrechte. Fachverband Psychiatrie. (Stand: Juni 2022; mitgezeichnet von der Diakonie Baden)
- **EKFUL:**
Berufsethische Standards und deren Qualitätssicherung in evangelischen Beratungsstellen.
(EKFUL, Stand: 28.01.2016)
- **Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR, vom 15.03.2023:**
[110.700 Gewaltschutzrichtlinie \(GewSchR\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk \(kirchenrecht-baden.de\)](https://www.kirchenrecht-baden.de)
(nachzulesen unter: www.kirchenrecht-baden.de)

Anlage 1: Ergänzungen zur Präambel bzgl. fachspezifische gesetzliche Grundlagen

Fachbereich Sozialpsychiatrischer Dienst

Menschen mit Behinderungen müssen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wohnung vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, geschützt werden (vgl. Art. 16 UN-BRK)

Menschen mit Behinderungen dürfen unabhängig von ihrem Aufenthaltsort oder der Wohnform, in der sie leben, keinen willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in ihr Privatleben, ihre Familie, ihre Wohnung oder ihren Schriftverkehr oder andere Arten der Kommunikation oder rechtswidrigen Beeinträchtigungen ihrer Ehre oder ihres Rufes ausgesetzt werden (vgl. Art. 22 UN-BRK)

Menschen mit Behinderungen sind in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren (vgl. Art. 26 UN-BRK)

- [UN-Behindertenrechtskonvention](#)

Fachbereich Fluch, Migration und Integration

Geflüchtete Menschen haben einen besonderen Schutzbedarf. Dies gilt vor allem für Personengruppen, die aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Gender-Identität, Behinderungen, Religionszugehörigkeit, ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, politischer Überzeugung, Gesundheitszustand, Gewalt- und/oder Missbrauchserfahrungen oder eines sonstigen Status besonders schutzbedürftig sind. Die Diakonie Neckar-Odenwald betreibt im Neckar-Odenwald keine Flüchtlingsunterkünfte in eigener Verantwortung. Betreibende ist das Landratsamt Neckar-Odenwald. Die Diakonie arbeitet in diesen Unterkünften in Form der Sozialberatung und bietet Sprechstunden für die Bewohner*innen an.

Grundlagen für den Gewaltschutz - Ergänzung Fachbereich Flucht, Migration und Integration

- [Mindeststandards zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Flüchtlingsunterkünften \(bmfsfj.de\)](#)
- [DeBUG | Bundesinitiative Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften \(gewaltschutz-gu.de\)](#)
- [§§ 44 Abs. 2 a und 53 Abs. 3 Asylgesetz](#)
- [Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, zum UN-Übereinkommen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität](#)

Anlage 2 - Selbstverpflichtung für Ehrenamtliche der Diakonie Neckar-Odenwald

Selbstverpflichtungserklärung für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Arbeit mit /im

(Arbeitsbereich, Aufgabenbezeichnung)

Grundlage meiner Arbeit mit den durch mich begleiteten Menschen ist eine Haltung des Respekts und der Wertschätzung gegenüber jedem Individuum, ungeachtet seiner oder ihrer Herkunft, Sprache, Religion, sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität. In meiner Arbeit achte und schütze ich ihre Persönlichkeitsrechte, insbesondere das Recht auf Privatsphäre, das Recht auf das eigene Bild und den Schutz persönlicher Daten. Ich setze mich aktiv für ein gewalt- und diskriminierungsfreies Miteinander ein. Ich kenne das Gewaltschutzkonzept und das Beschwerdemanagement der Einrichtung und halte mich an dessen Regelungen, wenn ich von Konflikten, Regelverstößen, Beschwerden oder Gewaltvorfällen erfahre. Ich setze mich nicht eigenmächtig und ohne Absprache über Anweisungen der hauptamtlichen Mitarbeitenden hinweg. Ich erkläre mich bereit, Angebote zum kollegialen Austausch, zu Supervision und Fortbildung im Rahmen meiner Möglichkeiten zu nutzen.

Name, Vorname: _____

Datum, Unterschrift: _____

Unterschrift der Fachgebietsleitung _____