



MARTHA  
MARIA

Unternehmen  
Menschlichkeit

# Gewaltschutzkonzept des Diakoniewerks MarthaMaria e.V.

## Präambel

Martha-Maria ist ein selbstständiges Diakoniewerk in der Evangelisch-methodistischen Kirche und Mitglied im Diakonischen Werk Bayern. Martha-Maria betreibt soziale Einrichtungen in Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt, überwiegend in eigener Verantwortung, teilweise zusammen mit Mitgesellschaftern anderer kirchlicher Zuordnung.

Im Diakoniewerk Martha-Maria wollen wir mit fachkundiger Hilfe und menschlicher Zuwendung durch Helfen und Hören zur Menschlichkeit in unserer Gesellschaft beitragen. In diesem Sinne verstehen wir uns als „Unternehmen Menschlichkeit“.

Für unsere tägliche Arbeit und das Miteinander im Dienst an und mit den uns anvertrauten Menschen formuliert unser Leitbild den Anspruch, dass wir in einem Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zusammenarbeiten wollen. Dies streben wir für unsere Mitarbeitenden an und auch für unsere Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner, Kinder und Gäste, Angehörige und Besuchende in unseren Einrichtungen sowie für alle, mit denen wir zu tun haben.

Trotz aller Bemühungen können und dürfen wir unsere Augen nicht davor verschließen, dass es auch in unserem Einflussbereich die Notwendigkeit gibt, sich mit Gewalt auseinanderzusetzen. Dies beinhaltet die Prävention vor Gewalt, die Intervention bei Gewalt, die Unterstützung von Betroffenen sowie der Aufarbeitung von gewaltbehafteten Ereignissen und Erlebnissen.

Unser Ziel ist es, die bestehende Kultur des achtsamen und wertschätzenden Miteinanders weiterzuentwickeln. Wir wollen mit unserem [Präventions](#)konzept das Bewusstsein für vorhandene und vermutete Gewalt und deren Formen schärfen. Ebenso streben wir an, auf gewaltbegünstigende Rahmenbedingungen aufmerksam zu machen und diese zu vermeiden. Mit einem [Intervention](#)konzept fördern wir eine Kultur, die Mitarbeitende ermutigt zu einer konstruktiven, restriktionsfreien Meldung, Einmischung und Auseinandersetzung überall dort, wo Gewalt entsteht und vorkommt. Wir installieren gerechte und transparente Verfahren, die alle Seiten einbeziehen. Den Betroffenen wollen wir in erster Linie [Unterstützung](#) zu Teil werden lassen und Hilfe vermitteln. Im Rahmen der gewissenhaften [Aufarbeitung](#) wollen wir aus eventuellen Vorkommnissen lernen.



MARTHA  
MARIA

Unternehmen  
Menschlichkeit

# Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Präambel .....   | 1  |
| 1. Grundsatz, Ziel und Geltungsbereich .....                         | 4  |
| 1.1. Fürsorge .....  | 4  |
| 1.2. Vulnerable Gruppen .....  | 4  |
| 1.3. Adressaten .....  | 4  |
| 1.4. Einbezogene Vorgaben und Richtlinien .....                      | 4  |
| 1.5. Begriffsdefinitionen .....                                      | 5  |
| 1.5.1. Aggressives Verhalten .....                                   | 5  |
| 1.5.2. Gewalt .....  | 5  |
| 1.5.3. Missbrauch .....  | 5  |
| 1.5.4. Grenzverletzungen .....                                       | 5  |
| 1.5.5. Übergriffe .....  | 6  |
| 1.5.6. Sexualisierung .....  | 7  |
| 1.5.7. Betroffene Person .....                                       | 7  |
| 1.5.8. Ausübende Person .....  | 7  |
| 1.5.9. Verdächtige / beschuldigte Person .....                       | 7  |
| 1.5.10. Dritte .....   | 7  |
| 1.5.11. Abgrenzung .....   | 7  |
| 1.6. Verpflichtungen .....   | 7  |
| 1.7. Appell .....  | 8  |
| 2. Prävention .....  | 8  |
| 2.1. Sensibilisierung .....  | 8  |
| 2.2. Selbstverpflichtungen initiieren .....                          | 9  |
| 2.3. Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss .....                    | 9  |
| 2.4. Meldewege etablieren .....                                      | 9  |
| 2.5. Gefährdungspotentiale erkennen, beurteilen und beseitigen ..... | 10 |
| 2.6. Vereinbarungen mit Kooperationspartnern treffen .....           | 10 |
| 2.7. Interventionsprozesse etablieren .....                          | 10 |
| 3. Intervention .....  | 11 |
| 3.1. Unmittelbare Intervention .....                                 | 11 |
| 3.2. Intervention nach einem Ereignis (Post-Intervention) .....      | 11 |
| 3.3. Institutionalisierte Interventionsmaßnahmen .....               | 11 |
| 3.4. Verhalten bei Verdacht .....                                    | 11 |
| 3.5. Meldestellen .....  | 12 |



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

|  |    |
|--|----|
| 3.5.1. Gewaltschutzbeauftragte der Einrichtung oder des Standorts..... | 12 |
| 3.5.2. Gewaltschutzbeauftragte des Trägers.....                        | 12 |
| 3.5.3. Aufgabe der Gewaltschutzbeauftragten.....                       | 12 |
| 3.6. Interventionsgremien.....   | 12 |
| 3.6.1. Einrichtungsspezifische Interventionsgremien.....               | 12 |
| 3.6.2. Beraterstab des Trägers.....                                    | 13 |
| 3.7. Rechtliche Maßnahmen.....   | 13 |
| 3.8. Externe Beratung.....   | 13 |
| 4. Unterstützung.....  | 14 |
| 4.1. Interne Unterstützung.....  | 14 |
| 4.1.1. Individuelle Vertrauensperson.....                              | 14 |
| 4.1.2. Meldestelle.....  | 14 |
| 4.1.3. Weitere interne Unterstützung.....                              | 14 |
| 4.1.4. Organisatorische Unterstützung.....                             | 14 |
| 4.2. Externe Unterstützung.....  | 14 |
| 5. Aufarbeitung.....   | 15 |
| 5.1. Dokumentation.....  | 15 |
| 5.2. Aufklärung.....   | 15 |
| 5.3. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess.....                        | 15 |



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

## **1. Grundsatz, Ziel und Geltungsbereich**

Das Diakoniewerk Martha-Maria erkennt die Notwendigkeit, die Verantwortung und den Auftrag, Menschen in seinem Wirkungskreis, insbesondere Kinder, Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen, sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige) vor jeder Form von Sexualisierung und Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies beinhaltet auch den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung.

### **1.1. Fürsorge**

Unsere Motivation entspringt unserem christlichen Menschenbild, nach dem jeder Mensch ein Geschöpf Gottes ist, dessen von Gott geschenkte Würde unantastbar und schützenswert ist. Dem entspricht die gesetzliche und moralische Fürsorgepflicht, die wir insbesondere gegenüber allen uns zum Schutz anbefohlenen Menschen haben. Dazu zählen alle Personen, die von den Mitarbeitenden von Martha-Maria betreut und versorgt werden, ebenso wie die Mitarbeitenden selbst. Die Sorge um mögliche Betroffene steht im Mittelpunkt aller Bemühungen.

### **1.2. Vulnerable Gruppen**

Mit diesem Konzept wollen wir insbesondere diejenigen Menschen schützen, die aus persönlichen physischen oder psychischen Gründen außer Stande sind, Sexualisierung, aggressives Verhalten, Missbrauch, Übergriffe oder Grenzverletzungen zu erkennen und mit geeigneten Mitteln abzuwehren. Zu den vulnerablen Gruppen zählen Kinder, Jugendliche, alte und kranke Menschen, mindestens wenn sie von Fürsorge, Pflege oder Aufsicht abhängig sind. Auch Mitarbeitenden, die geführt, angewiesen oder ausgebildet werden – oder aus anderen Gründen in einem Abhängigkeitsverhältnis zu anderen, beispielsweise weisungsberechtigten Mitarbeitenden stehen – gilt ein besonderes Augenmerk.

### **1.3. Adressaten**

Grundsätzlich soll jede Person, die bei Martha-Maria arbeitet, die von Mitarbeitenden von Martha-Maria betreut oder versorgt wird oder die aus anderen Gründen mit Menschen bei Martha-Maria in Kontakt ist, zur Beachtung und Umsetzung der Maßnahmen beitragen. Der Geschäftsführende Vorstand, die Leitungen der Tochtergesellschaften und Einrichtungen, die Führungskräfte und auch die Vertretungsgremien (beispielsweise Mitarbeitendenvertretung, Patientenfürsprecher, Heimfürsprecher etc.) tragen besondere Verantwortung für den Schutz von anvertrauten Menschen.

### **1.4. Einbezogene Vorgaben und Richtlinien**

Diese Grundsatzerklärung baut auf bestehenden Vorgaben und Richtlinien auf und nimmt auf sie Bezug.

Aufgrund seiner Zuordnung zur Evangelisch-methodistischen Kirche macht sich das Diakoniewerk Martha-Maria die „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltenschutzrichtlinie GSchR)" ([Anlage 1](#)) der Evangelisch-methodistischen Kirche in Deutschland vollumfänglich zu Eigen. Sie wird in Teilen in dieser Grundsatzerklärung konkretisiert.



MARTHA  
MARIA

Unternehmen  
Menschlichkeit

Damit erfüllt das Diakoniewerk auch die von den Diakonischen Werken Bayern, Württemberg, Mitteldeutschland und vom Werk für Diakonie und Entwicklung der Evangelischen Kirchen von seinen Mitgliedern erwartete Voraussetzung.

Die korrespondierenden Ordnungen der römisch-katholischen Deutschen Bischofskonferenz werden in dieser Grundsatzerklärung berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere die „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“.

## 1.5. Begriffsdefinitionen

### 1.5.1. Aggressives Verhalten

Aggressives Verhalten zielt darauf ab, andere Personen gegen ihren Willen zu schädigen oder ihnen weh zu tun (Erzeugen negativer Emotionen). Aggressives Verhalten kann in verschiedenen Formen ausgeübt werden.

Aggressives Verhalten kann *körperlich* erfolgen, z.B. durch Schlagen, Kratzen, Würgen, Schubsen, Zerstören etc.. Es erfolgt *verbal* durch Beschimpfung, Anschreien, Verspotten, Abwerten, Drohen etc.. *Nonverbale* Aggressionen sind durch Symboliken gekennzeichnet wie die drohende Faust oder den ausgestreckten Mittelfinger und ähnliches. Als *relational* werden Beziehungs-Aggressionen bezeichnet (z.B. jemanden ausgrenzen, ignorieren, verleumden).

### 1.5.2. Gewalt

Gewalt ist jede durchgeführte oder unterlassene Handlung um physischen oder psychischen Zwang gegenüber Menschen auszuüben sowie die physische Einwirkung auf Tiere oder Sachen.

Gewalt liegt insbesondere vor, wenn einem Menschen im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen gegen seinen Willen ein Verhalten oder Unterlassen aufgezwungen wird (bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Gewalt gewollt also absichtlich oder unabsichtlich oder sogar unbewusst erfolgt.

### 1.5.3. Missbrauch

Die Ausnutzung von Macht und Einfluss durch aggressives Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen oder auch sexuell motiviertes Fehlverhalten stellen einen Missbrauch dar. Missbrauch kann beispielsweise in Form von Positionsmissbrauch, sexuellem Missbrauch oder seelischem Missbrauch ausgeübt werden.

### 1.5.4. Grenzverletzungen

Alle Verhaltens- und Umgangsweisen, welche die persönliche Grenze eines anderen überschreiten, sind Grenzverletzungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Tätigkeiten in unseren Arbeitsbereichen häufig durch eine große Nähe und Berührungen (auch im Intimbereich) geprägt sind. Das kann zu Missverständnissen führen aber auch unerwünschte Begehrlichkeiten wecken. Beidem wollen wir mit diesem Konzept entgegenwirken.



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

Die Bewertung, ob eine Grenzüberschreitung stattgefunden hat, unterliegt nicht objektiven Faktoren, sondern dem subjektiven Empfinden der Betroffenen oder Dritter.

Grenzverletzungen können sowohl auf der psychischen als auch auf der physischen Ebene stattfinden. Sie betreffen auch Ausdrucks-, Verhaltens- und Umgangsweisen, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Wunsch von schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung von (sexualisierter) Gewalt.

### 1.5.5. Übergriffe

Im Unterschied zur versehentlichen oder ungewollten Grenzverletzung werden absichtliche Grenzverletzungen als Übergriffe bezeichnet. Auch wiederholte oder häufige Grenzverletzungen sind als Übergriffe zu verstehen. Sie übergehen oder missachten die verbale und / oder nonverbale (abwehrende) Reaktion Betroffener und die Kritik Dritter an grenzverletzendem Verhalten.

Beispiele für (sexuelle) Übergriffe sind:

- Missachtung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial, insbesondere das Einstellen von sexualisierten Fotos ins Internet und sexistisches Manipulieren von Fotos
- Systematische Verweigerung von Zuwendung / Kommunikation
- Wiederholtes Sanktionieren und / oder Bloßstellen
- Wiederholte Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)
- Wiederholte Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. durch persönlich abwertende, sexistische und / oder rassistische Bemerkungen, Gesten oder andere Ausdrucksformen)
- Sexualisierung des Kontakts oder der Atmosphäre (z.B. durch anzügliche Bemerkungen, unangemessene Gespräche über Sexualität, durch sexuell eindeutige Bewegungen, Gesten, Mimik etc.)
- Wiederholte bewertende, vor allem abwertende, Bemerkungen, beispielsweise über die körperliche Entwicklung, das Aussehen oder das Verhalten.
- Wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle
- Massive und / oder häufige nonverbale oder verbale Übergriffe
- Missachten von abwehrenden Reaktionen der Betroffenen oder Kritik von Dritten
- Gezielte, ggf. wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z.B. bei Hilfestellungen im alltäglichen Umgang)
- Wiederholter Austausch von Zärtlichkeiten, die einem familiären Umgang entsprechen, ohne dass ein entsprechender Hintergrund besteht
- Körperkontakte, die Ausdruck von Aggression sind und wehtun oder ängstigen (z.B. Kopfnüsse, im Schwitzkasten halten)

Strafrechtlich relevant sind beispielsweise Körperverletzung, Vergewaltigung, Erpressung und auch „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“. Zu letzterem zählen exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlung Minderjähriger und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und der Eigenbesitz kinderpornographischer Produkte. Ebenso steht die sexuelle Ausbeutung von Minderjährigen ohne Körperkontakt unter Strafe: z.B. per Handy oder Mail zu sexuellen Handlungen bewegen; das Zeigen von pornographischem Material mit der Aufforderung der Nachahmung.



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

### **1.5.6. Sexualisierung**

Im Gewaltschutz bedeutet Sexualisierung jede unerwünschte Fokussierung auf bzw. Hervorhebung von Sexualität egal ob durch Worte, Taten, Gestik, Mimik oder Verhalten.

### **1.5.7. Betroffene Person**

Jede Person, die von Gewalt, Missbrauch, Übergriff, Grenzverletzung oder Sexualisierung, durch eine andere Person unmittelbar betroffen ist.

### **1.5.8. Ausübende Person**

Jede Person, die selbst direkt oder indirekt vorsätzlich, versehentlich, unbeabsichtigt oder unbewusst sexualisiertes oder aggressives Verhalten ausübt, das als Missbrauch, Übergriff oder Grenzverletzung gewertet werden kann.

### **1.5.9. Verdächtige / beschuldigte Person**

Jede Person, die verdächtigt oder beschuldigt wird, vorsätzlich, versehentlich bzw. unbeabsichtigt oder unbewusst sexualisiertes oder aggressives Verhalten, Missbrauch, Übergriffe oder Grenzverletzungen direkt oder indirekt auszuüben.

### **1.5.10. Dritte**

Jede Person, die von einem Ereignis Kenntnis erlangt, in der sexualisiertes oder aggressives Verhalten, Missbrauch, Übergriff oder Grenzverletzung direkt oder indirekt ausgeübt wird oder wurde. Dritte sind somit sowohl Augenzeugen als auch Menschen, denen ein oder mehrere entsprechende Ereignisse direkt berichtet werden, beispielsweise von betroffenen Personen, von ausübenden Personen oder von Augenzeugen.

### **1.5.11. Abgrenzung**

Ausgenommen sind Verhaltens- und Umgangsweisen, die erzieherisch, pflegerisch oder medizinisch notwendig sind oder die zur Vermeidung bzw. Entschärfung einer potentiell gefährlichen Situation beitragen.

Themen wie Mobbing, Rassismus oder häusliche Gewalt werden im Rahmen anderer, meist öffentlicher Konzepte adressiert.

## **1.6. Verpflichtungen**

Dieses Schutzkonzept will das Thema „Grenzverletzungen, Gewalt und sexualisierte Gewalt“ für alle Tochtergesellschaften und Einrichtungen des Diakoniewerks konzeptionell fundiert darstellen, strukturelle Voraussetzungen und präventive Maßnahmen beschreiben und dazu anleiten, Handlungsleitfäden für die eigene Einrichtung festzulegen.

Das Konzept bildet die allgemeingültige Grundlage, auf der die verantwortlichen Personen in den Martha-Maria-Gesellschaften Konkretisierungen und Maßnahmen für ihre Einrichtungen erarbeiten und umsetzen. Der Vorstand des Diakoniewerks hat die übergeordnete Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zum Schutz vor Sexualisierung und Gewalt nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil einer unternehmensweiten und einrichtungsspezifischen Lebenskultur sind. Alle Einrichtungen von Martha-Maria sind verpflichtet, ein angepasstes



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

Schutzkonzept anzuwenden. Insbesondere die Leitungskräfte der Einrichtungen sind verpflichtet, die Verantwortung für den Schutz vor sexualisiertem und aggressivem Verhalten, Missbrauch, Übergriffen oder Grenzverletzungen in ihrem Einflussbereich zu übernehmen und geeignete Maßnahmen für den Umgang damit festzulegen und zu ergreifen.

## **1.7. Appell**

Wir appellieren an alle Betroffenen, die sexualisiertes oder aggressives Verhalten, Grenzverletzungen, Übergriffe oder Missbrauch im Einflussbereich der Einrichtungen von Martha-Maria erleben, die Schutzmaßnahmen und -mechanismen zu nutzen und in Anspruch zu nehmen. Ebenso richtet sich unser Appell an alle Dritten, die entsprechende Vorkommnisse im Einflussbereich der Einrichtungen von Martha-Maria miterleben oder bemerken.

## **2. Prävention**

Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Diakonie Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen. Diese zu wecken und zu fördern ist ebenso Inhalt der Prävention, wie das Erkennen und Begrenzen von Risiken und die Vorbereitung von Intervention.

Im Diakoniewerk Martha-Maria werden die dafür erforderlichen strukturellen und personellen Voraussetzungen geschaffen. Das Diakoniewerk als Träger bestellt einen Beraterstab mit fachkundigen Personen, internen Gewaltschutzbeauftragten und einer/m externen Gewaltschutzbeauftragten für die Bearbeitung und Aufarbeitung von besonderen Fällen von Gewalt und Missbrauch und die Weiterentwicklung des Konzepts.

Der Diakoniewerk Martha-Maria e.V. als Dienstgeber, die Tochtergesellschaften und Einrichtungen benennen Gewaltschutzbeauftragte, die für das angepasste Präventionskonzept verantwortlich sind. Gewaltschutzbeauftragte und Geschäftsführung / Einrichtungsleitung bilden das Interventionsgremium der Einrichtung, das je nach Größe der Einrichtung durch weitere geeignete Personen ergänzt werden kann.

### **2.1. Sensibilisierung**

Geeignete Maßnahmen zielen auf die Sensibilisierung von Mitarbeitenden gegenüber Grenzverletzungen, Gewalt und sexualisierter Gewalt. Im Mittelpunkt steht die Schaffung einer Unternehmens- und Einrichtungskultur, die geprägt ist vom Respekt und der Achtung der Würde eines jeden Menschen, von gegenseitigem Vertrauen, von Offenheit und einer klaren Haltung gegen Menschenfeindlichkeit, Sexualisierung und Gewalt.

Das Diakoniewerk Martha-Maria fördert eine Kultur der konstruktiven Einmischung und Auseinandersetzung, eine „Kultur des Hinschauens“. Durch entsprechende Fortbildungsverpflichtungen werden Mitarbeitende auf die Bedeutung des Themas Nähe-Distanzverhalten, grenzachtende Kommunikation und Prävention zum Schutz vor Sexualisierung und Gewalt sowie auf die Grundsätze des Diakoniewerks hingewiesen und sensibilisiert. Die Gesellschaften und Einrichtungen sind verantwortlich für bereichsspezifische Schulungsangebote, das Diakoniewerk für übergeordnete Angebote.





**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

Im selben Maße von Bedeutung ist auch die Stärkung und Wahrung der Selbstbestimmung von Schutzbefohlenen. Dazu dienen Partizipations- und Präventionsangebote sowie ggf. sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuer oder von Vormündern.

## **2.2. Selbstverpflichtungen initiieren**

Die Geschäftsführungen und die Einrichtungsleitungen müssen in Zusammenarbeit mit den Zentralen Diensten Personal Sorge tragen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden über die Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien zur Prävention von Grenzverletzungen, Gewalt, Missbrauch und Sexualisierung informiert sind.

Teil des Konzeptes ist eine Selbstverpflichtung, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und deren Kenntnisnahme von ihnen bestätigt wird. Neue Mitarbeitende erhalten sie zum Dienstantritt zur Unterschrift ([Anlage 4](#)).

In ihrer Funktion müssen Geschäftsführungen und Einrichtungsleitungen bei Verletzung der Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien entsprechende Konsequenzen setzen.

## **2.3. Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss**

Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieser Richtlinie kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist.

Für Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe ist die Einstellungsmöglichkeit durch ein gesetzlich gefordertes Erweitertes Führungszeugnis nachzuweisen. Für besonders sensible Positionen kann ebenfalls ein Erweitertes Führungszeugnis gefordert werden.

Im Übrigen wird verwiesen auf die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EmK § 5.

## **2.4. Meldewege etablieren**

Zur Prävention gehört weiterhin die Ermutigung aller Personen aus den genannten Zielgruppen, sich als Betroffene oder Dritte bei Verdachtsfällen zu äußern.

Im Rahmen des vorliegenden Gewaltschutzkonzepts werden interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege für minderjährige sowie erwachsene Schutzbefohlene, für Angehörige bzw. Personensorgeberechtigte, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch ehrenamtliche, entwickelt.

Der Träger benennt externe Ansprechpartner (Gewaltschutzbeauftragte) und jede Einrichtung oder Standort interne Gewaltschutzbeauftragte der Einrichtung für die Meldung von Verdachtsfällen. Gewaltschutzbeauftragte sollen nach Möglichkeit geschlechtsparitatisch zur Verfügung stehen.



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

Die Gewaltschutzbeauftragten der Einrichtungen werden vom Diakoniewerk geschult und begleitet. Die Mitarbeit der Gewaltschutzbeauftragten ist eine Nebentätigkeit, für die die benannten Personen jeweils im benötigten Umfang von ihrer Haupttätigkeit von ihren Vorgesetzten freizustellen sind.

Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle von Sexualisierung oder Gewalt, die ihnen zur Kenntnis gelangen, unverzüglich zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht).

Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Über die Diakonischen Werke und die Evangelisch-methodistische Kirche bestehen darüber hinaus externe Ansprechstellen. Diese Melde- und Ansprechstellen sind dem Schutz Betroffener verpflichtete Stellen und nehmen eine betroffenenorientierte Haltung ein. Mitarbeitende haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von den Gewaltschutzbeauftragten beraten zu lassen.

## **2.5. Gefährdungspotentiale erkennen, beurteilen und beseitigen**

Die Geschäftsführungen und die Einrichtungsleitungen tragen Sorge dafür, dass sie für ihren Bereich Risikoanalysen als Grundlage zur Erstellung institutioneller Schutzkonzepte zum Schutz vor Sexualisierung und Gewalt mit dem Ziel durchführen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern.

Die Erhebung von Risikofaktoren erfolgt für jeden Risikobereich mittels eines Fragebogens (Anlage 3) und einer Begehung durch die von der Einrichtung festzulegende Person. Die Ergebnisse der Befragung und Begehung werden von den Gewaltschutzbeauftragten der Einrichtung oder dem Interventionsgremium der Einrichtung ausgewertet. Ermittelte Risikofaktoren werden an die Bereiche kommuniziert. Zielführende Maßnahmen für ein Schutzkonzept werden daraus abgeleitet und schriftlich fixiert.

## **2.6. Vereinbarungen mit Kooperationspartnern treffen**

In den Einrichtungen von Martha-Maria sind Kooperationspartner in unterschiedlichster Form tätig. In vielen Fällen können Personen auf Basis von Kooperationsverträgen dauerhaft und ständig in den Einrichtungen in Kontakt mit Bewohnern, Patienten, Schülerinnen, etc. kommen. Für den Fall, dass es angeraten erscheint, solche Partner ebenfalls vertraglich in das Schutzkonzept einzubinden, stellt der Träger einen Mustertextbaustein zur Verfügung, der als Grundlage für einen entsprechenden Passus in einem Kooperationsvertrag dienen kann ([Anlage 5](#)).

## **2.7. Interventionsprozesse etablieren**

Teil der Prävention ist auch die Vorbereitung und Erarbeitung von Interventionskonzepten, die bei Grenzverletzungen, Übergriffen, auch sexueller Art, und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt und sexuellem Missbrauch Handlungssicherheit geben. Die dafür vorgesehenen Instrumente werden im folgenden Abschnitt beschrieben.



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

### **3. Intervention**

Wann immer unerwünschtes Verhalten vorkommt (Sexualisierung, Grenzverletzungen, Übergriffe, aggressives Verhalten, Missbrauch), ist es geboten, dieses Verhalten möglichst sofort zu beenden. Dabei hat der Schutz der betroffenen Menschen oberste Priorität.

Sollte ein unerwünschtes Verhalten erfolgt und bereits abgeschlossen sein, sollte alles daran gesetzt werden, eine Wiederholung zu vermeiden.

#### **3.1. Unmittelbare Intervention**

Menschen, die ein unerwünschtes Verhalten gegenüber anderen bemerken, werden ermutigt, auf geeignete Weise einzuschreiten. Dies kann je nach Situation unterschiedlich sein: vom Ansprechen der ausübenden Person auf das Verhalten über das verbale Einschreiten bis hin zur sofortigen Trennung von ausübender und betroffener Person.

Martha-Maria bietet als Unterstützung ein Deeskalationstraining an. Im Rahmen eines Deeskalationstrainings können Mitarbeitende Techniken erlernen, um Konflikte zu entschärfen und Eskalationen in kritischen Situationen zu verhindern. Deeskalation beinhaltet jedoch nicht eine Verharmlosung von Fehlverhalten und schließt eine nachfolgende Konsequenz nicht aus.

#### **3.2. Intervention nach einem Ereignis (Post-Intervention)**

Nachdem Sexualisierung, eine Grenzverletzung, aggressives Verhalten, ein Übergriff oder Missbrauch aufgetreten ist, sollte zunächst sichergestellt werden, dass eine Fortsetzung und Wiederholung vermieden wird. Parallel dazu und im Nachgang können von allen Beteiligten Unterstützungsgebote in Anspruch genommen werden (s. Abschnitt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

#### **3.3. Institutionalisierte Interventionsmaßnahmen**

Auslöser der Intervention sind gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohles der Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden. Gewichtige Anhaltspunkte sind Informationen und Hinweise über Handlungen gegen minderjährige und erwachsene Schutzbefohlene, die das leibliche, geistige oder seelische Wohl gefährden. Gewichtige Hinweise können auch Beschwerden, Informationen und Handlungen über unerwünschtes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden oder von Mitarbeitenden gegenüber anderen Personen, insbesondere in Abhängigkeitsverhältnissen, sein.

Das Vorgehen in solchen Fällen ist in der [Anlage 3](#) „Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung“ für alle Einrichtungen geregelt und umfangreich dargestellt.

#### **3.4. Verhalten bei Verdacht**

Menschen, die sich unsicher sind, ob ein ihnen gegenüber gezeigtes Verhalten als sexualisiert, aggressiv, Missbrauch, Übergriff oder Grenzverletzung einzuordnen ist, oder Mitarbeitende, die Zeuge solcher Vorkommnisse werden bzw. durch externe Personen auf solche aufmerksam gemacht werden, können sich an eine Person ihres Vertrauens wenden und die Situation reflektieren. Sie werden darüber hinaus ermutigt, sich an die von Martha-Maria benannten Gewaltschutzbeauftragten zu wenden, die insofern erfahren sind, die weiteren Vorgänge kennen und Betroffene begleiten können, auch in der Einordnung der eigenen Wahrnehmung.



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

## **3.5. Meldestellen**

### **3.5.1. Gewaltschutzbeauftragte der Einrichtung oder des Standorts**

In allen Einrichtungen bzw. an allen Standorten von Martha-Maria einschließlich des Trägervereins sind Gewaltschutzbeauftragte benannt. Sie fungieren zugleich als Meldestelle für die Einleitung von Verfahren. Gewaltschutzbeauftragte sollen nach Möglichkeit geschlechtersparitätisch zur Verfügung stehen, so dass Betroffene sich niederschwellig an einen spezifisch geschulten Menschen des gleichen oder eines anderen Geschlechts wenden können. (s. [Anlage 6](#): Aufgabenbeschreibung Gewaltschutzbeauftragte der Einrichtung)

### **3.5.2. Gewaltschutzbeauftragte des Trägers**

Die/der externe Gewaltschutzbeauftragte ist eine vom Diakoniewerk Martha-Maria e.V. unabhängige Person mit besonderer Fachkenntnis, die nicht weisungsgebunden ist und in der Erfüllung ihrer Arbeit nicht behindert werden darf (s. [Anlage 8](#): Externe Gewaltschutzbeauftragte). Die/ der interne Gewaltschutzbeauftragte des Trägers ist ein Mitarbeiter / eine Mitarbeiterin und wird vom Diakoniewerk Martha-Maria benannt.

### **3.5.3. Aufgabe der Gewaltschutzbeauftragten**

Aufgabe der Gewaltschutzbeauftragten ist die Entgegennahme, Weiterleitung und Dokumentation von Ereignissen und Verdachtsfällen. Ihr primäres Augenmerk liegt auf dem Schutz der Betroffenen.

Nach entsprechenden Schulungen können die benannten Mitarbeitenden auch als Deeskalationslotsen und Konfliktmoderatoren tätig werden und beteiligte Personen beraten.

Gewaltschutzbeauftragte dokumentieren jeden eingehenden Vorgang in einem Ereignisprotokoll gemäß der [Anlage 10](#).

## **3.6. Interventionsgremien**

### **3.6.1. Einrichtungsspezifische Interventionsgremien**

In allen Einrichtungen bzw. Standorten von Martha-Maria werden Interventionsgremien etabliert. Das Interventionsgremium der Einrichtung bzw. des Standorts ist zuständig für alle Ereignisse und Verdachtsfälle von sexualisiertem oder aggressivem Verhalten, Missbrauch, Übergriffen und Grenzverletzungen in der jeweiligen Einrichtung bzw. am jeweiligen Standort (s. [Anlage 7](#): Interventionsgremium der Einrichtung).

Das jeweilige Interventionsgremium besteht aus der Leitung und allen Gewaltschutzbeauftragten der Einrichtung. In größeren Einrichtungen können weitere geeignete Personen dem Gremium angehören.



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

Aufgabe der Interventionsgremien ist die Einschätzung und Einordnung des Sachverhalts, die Entscheidung über das weitere Vorgehen und gegebenenfalls die Umsetzung von intervenierenden und unterstützenden Maßnahmen. Das Gremium prüft und bewertet, ob es sich bei dem Sachverhalt um ein Ereignis, einen Verdacht oder um eine Falschmeldung handelt. In Abhängigkeit davon ist anschließend vorzugehen.

Das Interventionsgremium dokumentiert jeden behandelten Vorgang in einem Ereignisprotokoll gemäß der [Anlage 10](#). Ereignisprotokolle sind von der Geschäftsführung / Einrichtungsleitung fünf Jahre aufzuheben. Die Ereignisprotokolle sind grundsätzlich nicht in der Personalakte aufzuheben, es sei denn, damit sind Personalmaßnahmen / arbeitsrechtliche Konsequenzen für betroffene Mitarbeitende verbunden.

### **3.6.2. Beraterstab des Trägers**

Auf Ebene des Diakoniewerks Martha-Maria ist ein Beraterstab (s. [Anlage 9](#): Aufgabenbeschreibung Beraterstab des Trägers) benannt, bestehend aus dem Vorstandsvorsitzenden, einer/m externen Gewaltschutzbeauftragten, der / die auch den Vorsitz hat, den Gewaltschutzbeauftragten des Trägers und gegebenenfalls weiteren sachkundigen Personen. Der Beraterstab des Trägers ist zuständig für besondere Fälle, beispielsweise wenn leitende Mitarbeitende als Ausübende, Betroffene oder Dritte beteiligt sind oder eine besondere Schwere vorliegt. Die Mitglieder beraten auch die Gewaltschutzbeauftragten und Interventionsgremien der Einrichtungen und Standorte. Sie können jederzeit einen Fall auf Einrichtungsebene zur weiteren Behandlung an sich ziehen.

## **3.7. Rechtliche Maßnahmen**

Im Falle unerwünschten Verhaltens von Mitarbeitenden sind gegebenenfalls auch rechtliche Konsequenzen zu ziehen. Dabei ist zu berücksichtigen, ob es sich um ein versehentliches bzw. unbewusstes Verhalten handelt, ob das Vorgehen beabsichtigt oder sogar geplant war, ob es sich um ein wiederholtes Verhalten handelt und ob das Verhalten strafrechtlich relevant ist. In Abhängigkeit von den genannten Faktoren sind arbeitsrechtlich entweder ein Ermahnungsgespräch, ein schriftlicher Hinweis bzw. eine schriftliche Ermahnung durchzuführen, eine Abmahnung zu erteilen oder eine (ggf. fristlose) Kündigung auszusprechen.

Sofern dies durch den Sachverhalt geboten ist, sind betroffene und ausübende bzw. beschuldigte Personen bis zur endgültigen Aufklärung des Sachverhalts von ihrer jeweiligen Tätigkeit freizustellen.

Bei strafrechtlich relevanten Sachverhalten wird durch die Geschäftsführung / Einrichtungsleitung Strafanzeige gestellt.

## **3.8. Externe Beratung**

Vorstand und Geschäftsführungen der Martha-Maria Gesellschaften stellen den Interventionsgremien Mittel zur Verfügung, um sich fachkundige externe Beratung einzuholen. Gewaltschutzbeauftragte und Interventionsgremien können dafür geeignete Unternehmen oder Personen vorschlagen, die explizite Be- oder Ernennung erfolgt durch den Vorstand für das Interventionsgremium des Trägers und durch die verantwortliche Geschäftsführung für die Interventionsgremien der Standorte bzw. Einrichtungen.



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

## **4. Unterstützung**

### **4.1. Interne Unterstützung**

Primäre Aufgabe im Falle des Auftretens einer unerwünschten Handlung ist der Schutz, die Unterstützung, Begleitung und Beratung von Betroffenen.

#### **4.1.1. Individuelle Vertrauensperson**

Alle Mitarbeitenden sollen in die Lage versetzt werden, fachlich und emotional damit umgehen zu können, falls sie von Betroffenen zu einem sexualisierten oder gewaltbehafteten Sachverhalt angesprochen werden. Damit stellen wir sicher, dass hilfesuchende Betroffene (und auch Ausübende) sich jederzeit an eine Person ihres Vertrauens innerhalb von MarthaMaria wenden können. Um dies zu gewährleisten, werden Schulungen an allen Einrichtungen von Martha-Maria durchgeführt und es werden basierend auf der [Anlage 4 a](#) einrichtungsspezifische Merkblätter für ins Vertrauen gezogene Personen erstellt.

#### **4.1.2. Meldestelle**

Speziell geschulte und benannte Mitarbeitende (= Gewaltschutzbeauftragte) sollen hilfesuchenden Betroffenen (und auch Ausübenden oder Dritten) als Melde- und Erstberatungsstellen zur Verfügung stehen. Sie sollen bei Bedarf über interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten informieren können.

#### **4.1.3. Weitere interne Unterstützung**

Seelischer und geistlicher Beistand kann durch die Seelsorgenden der jeweiligen Einrichtung geleistet werden.

#### **4.1.4. Organisatorische Unterstützung**

Für Betroffene ist in der Regel eine Trennung von betroffener und ausübender Person notwendig. Dies ist durch organisatorische Maßnahmen, beispielsweise in Form einer Versetzung oder Freistellung, zu gewährleisten. Notwendige Maßnahmen sind – nach einer entsprechenden Empfehlung durch das Interventionsgremium der Einrichtung durch die Geschäftsführung / Einrichtungsleitung im Einzelfall zu gewähren oder umzusetzen. Weitere arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Maßnahmen sind in Abhängigkeit vom Sachverhalt durchzuführen.

### **4.2. Externe Unterstützung**

Es gibt regionale und überregionale Unterstützungsmöglichkeiten in der Regel durch kirchliche, staatliche oder gemeinnützige Organisationen. Eine Link-Liste von Anlaufstellen befindet sich in [Anlage 11](#). Die Gewaltschutzbeauftragten der Einrichtungen erstellen zusätzlich regionale Kontaktlisten, halten diese aktuell und händigen sie Hilfesuchenden bei Bedarf aus.

Die Evangelisch-methodistische Kirche kann in spezifischen Sonderfällen eine zusätzliche Unterstützung gewähren. Die Details sind geregelt in §10 der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelisch-methodistischen Kirche in Deutschland.



**MARTHA  
MARIA**

Unternehmen  
Menschlichkeit

## **5. Aufarbeitung**

Die Aufarbeitung zurückliegender Ereignisse dient der Einsicht in strukturelle Schwächen, mögliche unerkannte Risiken und institutionelle Strukturen, die gewalt- oder sexualisierungsfördernd sind. Sie fließt ein in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

### **5.1. Dokumentation**

Alle von den Gewaltschutzbeauftragten entgegen genommenen und alle von den Interventionsgremien behandelten Vorgänge werden entsprechend der vorbereiteten Dokumentationsmuster dokumentiert. Bei begründeten Verdachtsfällen und Vorwürfen sexualisierter Gewalt und sexuellem Missbrauch unterrichten die Gewaltschutzbeauftragten der Einrichtungen umgehend den / die Gewaltschutzbeauftragten des Trägers und diese den Vorstand des Diakoniewerks.

### **5.2. Aufklärung**

Selbstverständlich arbeiten der Träger, die Geschäftsführungen und die Einrichtungsleitungen mit staatlichen Stellen zusammen und tragen zur Aufklärung der Vorfälle bei.

Die Gewaltschutzbeauftragten und Interventionsgremien sind gehalten, auch proaktiv der Möglichkeit weiterer Betroffener nachzugehen und ihnen Hilfe anzubieten.

### **5.3. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess**

Die einrichtungsspezifischen Interventionsgremien sind aufgefordert, mindestens einmal jährlich die Dokumentation der vorliegenden Fälle zu sichten. Sie nehmen dabei eine Erfolgskontrolle der Präventiv- und Abhilfemaßnahmen vor und passen diese ggf. durch eine verfeinerte Risikoanalyse und weitere Präventiv- und Abhilfemaßnahmen an die Situation an.

In jährlichem Rhythmus sichtet das Beratungsgremium des Trägers (s. [Anlage 9](#): Aufgabenbeschreibung Beraterstab des Trägers) die an den Träger gemeldeten Vorfälle und berät die daraus notwendigen Konsequenzen. Es macht dem Träger Vorschläge zur Anpassung des Gewaltschutzkonzepts und zu weiteren Maßnahmen auf Trägerebene.

Nürnberg, den 03.07.2025

gez. Dr. Hans-Martin Niethammer

---

Dr. Hans-Martin Niethammer  
Direktor

gez. Dr. Tobias Mähner

---

Dr. Tobias Mähner  
Vorstand Personal und Recht

gez. Thomas Völker

---

Thomas Völker  
Vorstand Finanzen