



Martha Stiftung

**Rahmenschutzkonzept
der Martha Stiftung
zur Gewaltprävention und -intervention**

Vorgelegt von der AG Gewaltschutz:

Martina Pleyer, Birgit Bublitz, Claudia Guzal, Carsten Mielke, Sara Pozdrowicz, Sara Witt

Stand August 2025

1. Einleitung

Die Martha Stiftung steht für soziale Dienstleistungen auf der Grundlage christlicher Werte und diakonischer Tradition. Seit 175 Jahren werden Menschen in sozialer, leiblicher und seelischer Not begleitet. Die fachlichen Schwerpunkte liegen in der Unterstützung von Seniorinnen und Senioren, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Suchterkrankungen. Die Achtung jedes einzelnen Menschen mit seinen individuellen Bedürfnissen ist dabei ein zentrales Anliegen, ebenso wie die Förderung von Eigenständigkeit, Selbstbestimmung und Teilhabe.

In ihren Angeboten ist es der Martha Stiftung die erste und wichtigste Aufgabe, das Leben und die unveräußerliche Würde jedes und jeder Einzelnen auch in schwer belasteten Lebenssituationen zu schützen.

Oberstes Ziel ist es, einen guten, sicheren Ort für Lebensbegleitung zu bieten - und wenn ein Sterbeprozess einsetzt, auch für Sterbebegleitung. Niemand darf einen Übergriff jeglicher Art auf die Würde einer anderen Person ausüben.

Gewaltprävention ist zentraler Bestandteil unseres sicheren und respektvollen Zusammenlebens. Ein effektives Rahmenschutzkonzept sowie die detaillierten Schutzkonzepte in den Einrichtungen und Diensten zielen darauf ab, Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zu etablieren sowie vorhandene Standards und Regelungen zu nutzen, die präventiv gegen Gewalt in jeglicher Form wirken. Dabei werden nicht nur die Betroffenen geschützt, sondern auch eine Kultur des Respekts und der gegenseitigen Unterstützung gefördert.

In der Martha Stiftung ist jede Form von Gewaltausübung gegenüber Bewohner:innen, Klient:innen, Rehabilitand:innen untersagt.

Dieser Grundsatz bezieht sich auch auf die Gewaltanwendung zwischen Mitarbeitenden, sowohl im Haupt- wie im Ehrenamt. In den Arbeitskontexten der Martha Stiftung kann es zu Gewaltausübung von Nutzer:innen unserer Angebote gegenüber Mitarbeitenden kommen. In den Schutzkonzepten der Einrichtungen und Dienste sind hier zum Schutz der Mitarbeitenden Maßnahmen zur Prävention und Intervention beschrieben. Die Häuser der Martha Stiftung sind offene Häuser, in denen z. B. Angehörige zu Gast, externe Dienstleistende oder Honorarkräfte tätig sind. Auch für diese und alle nicht explizit erwähnten Besucher:innen gilt das o. g. Verbot der Gewaltausübung.

Das Rahmenkonzept zu Gewaltprävention und Gewaltschutz für die Martha Stiftung gibt klare Orientierung für präventive Maßnahmen und Interventionsstrategien bei Gewaltvorfällen für die gesamte Martha Stiftung und ihre Tochtergesellschaften. Es bildet den Rahmen für die Schutzkonzepte der einzelnen Einrichtungen und Dienste, in denen Verfahren und Handlungsanweisungen für die Umsetzung von präventiven und intervenierenden Maßnahmen verbindlich und konkret festgelegt sind.

Bei der Bearbeitung und Weiterentwicklung sollen alle Beteiligten – Klient:innen, Mitarbeitende und ggf. externe Institutionen – mit einbezogen und in ihrer Verantwortung gestärkt werden, um ein gewaltfreies und förderliches Umfeld zu gewährleisten. In welcher Form dies umgesetzt wird, ist von dem jeweiligen Handlungsfeld abhängig und in den einrichtungsspezifischen Konzepten beschrieben.

2. Leitbild

Die Angebote der Martha Stiftung stehen allen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft oder Nationalität, ihrer religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung, ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung offen.

In den Leitgedanken, der diakonischen Leithaltung und in den Führungsleitsätzen ist das professionelle und ethische Selbstverständnis beschrieben, das für die gesamte Martha Stiftung mit allen Einrichtungen und Diensten, für die Nutzer:innen, für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende verbindlich gilt. Diese sind auf der Website zu finden.

Auf der Grundlage des dort formulierten Selbstverständnisses zu den Arbeits- und Lebensbedingungen in der Martha Stiftung übernehmen alle Mitarbeitenden der Martha Stiftung Verantwortung dafür, dass jeglicher Form von Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch entgegengewirkt wird. Menschen, die die Angebote der Martha Stiftung und ihrer Gesellschaften in Anspruch nehmen, haben einen Anspruch auf die Sicherstellung einer gewaltfreien Umgebung im institutionellen Rahmen.

Mit diesen Grundlagen werden in den einrichtungsspezifischen Schutzkonzepten die schon vorliegenden Verfahren und Ausführungen zu den Themen Gewaltprävention und -intervention auf der Grundlage einer Risiko- und Ressourcenanalyse ständig und kontinuierlich aktualisiert und weiterentwickelt.

Dies erfolgt auch durch interne und externe Audits im Rahmen des Qualitätsmanagements, bei denen die Schutzkonzepte, ihre Umsetzung im Alltag und ihre Wirksamkeit regelmäßig überprüft werden.

Mit den Ergebnissen der einrichtungsinternen Entwicklung und Überprüfung wird das vorliegende Rahmenschutzkonzept ggf. aktualisiert.

3. Ziel des Schutzkonzeptes

Kinder und erwachsene Menschen mit Behinderungen, Senior:innen und pflegebedürftige Menschen, Menschen mit Suchterkrankungen in Einrichtungen zählen zu besonders schutzbedürftigen Gruppen. Mit den Schutzkonzepten wollen wir sicherstellen, dass die Würde, Integrität und Sicherheit jedes einzelnen Menschen, die die Angebote der Martha Stiftung nutzt, stets gewahrt bleiben.

Mit den Schutzkonzepten werden bzw. sind präventive Maßnahmen entwickelt, die sowohl auf die individuellen Schutzbedarfe der verschiedenen Personengruppen eingehen als auch klare Handlungsstrategien zur Intervention bei Gewaltereignissen beschreiben.

Ziel ist es, Mitarbeitende in Einrichtungen zu sensibilisieren, Situationen und Umstände frühzeitig zu erkennen, in denen Gewalt entstehen kann, um präventiv Gewaltanwendung verhindern zu können sowie im Krisenfall bzw. bei einem Gewaltvorfall Handlungssicherheit zu geben.

Bedingungen und Ursachen von Gewalt

Die Bedingungen und Ursachen von grenzüberschreitendem Verhalten, Übergriffen und Gewalt sind vielfältig. Eindimensionale Erklärungsmuster gibt es nicht. Gewaltausbrüche können aus dem Affekt entstehen oder sich über einen längeren Zeitraum ankündigen. Die Gefahr einer Entladung von Aggressivität und Gewalt ist hoch, wenn verschiedene Risikofaktoren aufeinandertreffen.

Prinzipiell kann nach Johan Galtung (1993) zwischen den drei Gewaltformen strukturelle, kulturelle und direkte (personale) Gewalt unterschieden werden.

Strukturelle Gewalt umfasst die Verankerung von Gewalt in politischen und gesellschaftlichen Strukturen. Sie ist gegen Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit von bestimmten Merkmalen (z. B. Alter, Geschlecht, Herkunft, Nationalität, sexuelle Orientierung oder Religion) gerichtet. Sie spiegelt sich z. B. in Form von unmenschlichen Lebensbedingungen, Ungleichheit in Gesetzen sowie in eingeschränkten Zugangsmöglichkeiten des öffentlichen und politischen Lebens wieder.

Kulturelle Gewalt bezieht sich auf Bilder, Erzählungen und Praktiken einer Kultur, die direkte und strukturelle Gewalt erlauben. Sie wird z. B. in stereotypen Menschenbildern und Rollenerwartungen ausgedrückt und ist oft von diskriminierender Symbolik und Sprache geprägt.

Direkte (personale) Gewalt bezieht sich auf Gewalt, die eine Verursacherin oder eine Gruppe von Verursacher:innen direkt gegenüber einer oder mehreren Personen anwendet. Beispiele sind Drohungen, Beleidigungen, Körperverletzung oder die Anwendung von Waffengewalt.

Gründe für Gewalt von Verursacher:innen können im Allgemeinen (unbewusst) erlernte Handlungsmuster sein, um z. B. Konflikten zu begegnen. Auch gesundheitliche Beeinträchtigungen wie psychische Erkrankungen, der Konsum von Alkohol oder Betäubungsmitteln sowie prekäre ökonomische Verhältnisse können aggressives Verhalten ebenfalls auslösen. Weitere Gründe können Sprachbarrieren und Verständnisprobleme, mangelnde Konfliktfähigkeit, eine geringe Frustrationstoleranz, Überforderung und Hilflosigkeit sein. Persönliche Einstellungen und Werte wie Machtmissbrauch, fehlende Empathie und Vorurteile begünstigen zusätzlich Gewalt. Negative Sozialisationserfahrungen in Erziehungs- oder psychiatrischen Einrichtungen sowie Gewalt- und Missbrauchserfahrungen können weitere Ursachen sein. Grenzen können zudem aufgrund von unreflektiertem Handeln oder falschem (fachlichen) Selbstverständnis überschritten werden. Oder subtile Formen der Gewalt werden nicht als solche wahrgenommen. Körperliche Reize, wie z. B. Schmerzen können im Einzelfall eine aggressive Grundstimmung begünstigen und in Gewalt umschlagen.

Baulich-technische Rahmenbedingungen beeinflussen die Wohn- und Arbeitsumgebung, das Arbeitsklima und die persönlichen Lebensräume der Klienten. Diese Faktoren können Situationen begünstigen, in denen aggressives Verhalten gezeigt wird. Ungeeignete Büroausstattung und Arbeitsplatzgestaltung, unzureichende Raumgrößen, fehlende Abstandsflächen, fehlende Zutrittskontrollen, unübersichtliche Ein- und Ausgänge, unfreundlich gestaltete Wartezonen, fehlende oder unzureichende Leitsysteme (Beschilderung) und ausgeschilderte Fluchtwege, keine klare Trennung zwischen Front- und Backoffice-Bereichen bis hin zu fehlenden oder mangelhaften Alarmierungssystemen können Gewaltsituationen fördern.

Organisationsbedingte Ursachen können aus fehlender oder unzureichender Nachvollziehbarkeit von (Verwaltungs-) Abläufen oder einer geringen interkulturellen Kompetenz entstehen. Zudem kann das Fehlen von transparenten Strukturen und Abläufen bei Betroffenen das Gefühl auslösen, bei einer (Verwaltungs-) Maßnahme ungerecht behandelt zu werden. Weitere organisatorische Bedingungen können eine hohe Arbeitsbelastung oder Überlastung der Beschäftigten, fehlende oder unzureichende Qualifizierung der Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, mangelhafte Arbeitsabläufe, mangelnde EDV-Unterstützung, schlechter Kundenservice in Form von Wartezeiten, Öffnungszeiten, Vertretungsregelungen und Empfang sein. Des Weiteren können fehlende Absprachen untereinander, kein oder mangelhaftes Beschwerdemanagement, keine Standards bei der Ahndung von Übergriffen, fehlende oder nicht aktuelle Dienstanweisungen bzw. Leitlinien sowie eine fehlende Gesundheitsförderung weitere Bedingungen für Gewalt sein. Das Risiko für Übergriffe ist besonders in Einzelgesprächen, an Einzelarbeitsplätzen oder bei Hausbesuchen erhöht.

Ein von Verursacher:innen als autoritär oder bedrohlich empfundenen Auftreten sowie vermeintliche Kompetenzlücken, wie sprachliche, kulturelle und inhaltliche Kommunikationsprobleme, mangelnde Fachkenntnisse oder Unsicherheiten, fehlende Handlungskompetenz in gewaltbeladenen oder kritischen Situationen können Übergriffe begünstigen. Fehlende Bewältigungsstrategien auf Mitarbeiter:innenseite, eine fehlende selbstbewusste Körperhaltung oder Körpersprache, ein mangelndes Gefahrenbewusstsein durch fehlende Gewalterfahrung und Überlastung auch im privaten Bereich können dazu beitragen, dass eine bedrohliche Situation eskaliert.

Quellen:

Galtung, Johan (1993): Kulturelle Gewalt. Zur direkten und strukturellen Gewalt tritt die kulturelle Gewalt, Der Bürger im Staat.

GEMEINSAM e.V. - Kontaktstelle für Menschen mit Behinderungen (Hrsg.) (2022):

Gewaltschutzkonzept, im Internet unter:

https://www.gemeinsamev.de/images/22_02_Gemeinsam_e.V._Gewaltschutzkonzept.pdf, abgerufen am 06.01.2025

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2024): Schütze dich und dein Team gegen Gewalt, im Internet unter: <https://www.sicherimdienst.nrw/praevention/grundsatzliche-informationen/bedingungen-und-ursachen-von-gewalt>, abgerufen am 06.01.2025.

4. Geltungsbereich

Das Rahmenschutzkonzept gilt für alle Einrichtungen und Dienste der Martha Stiftung inklusive der Tochtergesellschaften. Es bildet den Rahmen für die einrichtungsspezifischen Schutzkonzepte.

5. Gesetzliche Grundlagen

Neben den gesetzlichen Regelungen der geltenden Sozialgesetzbücher, u. a. SGB VIII, § 45, SGB IX, § 37a sowie der ordnungsrechtlichen Vorgaben des Hamburgischen Wohn- und Betreuungsqualitätsgesetz (HambWBQG) und des Niedersächsischen Gesetzes über unterstützende Wohnformen (NuWG) liegen den Schutzkonzepten folgende gesetzliche Regelungen zu Grunde:

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Grundrechte Artikel 1, Artikel 2, Artikel 3) ¹

¹ Artikel 1.1: „Die Würde des Menschen ist unantastbar“

Artikel 2.2: „Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden“

Artikel 3.3: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“

Artikel 2.2: „Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden“

Artikel 3.3: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“

- Bundeskinderschutzgesetz ²
- Präventionsgesetz gegen sexualisierte Gewalt in der Nordkirche ³
- Gewaltschutzrichtlinie EKD und Diakonie Deutschland ⁴
- Gewaltschutzgesetz (GewSchG) ⁵
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ⁶

6. Umsetzung

Am 30.05.2024 wurde in der Leitungsrunde der GELA (Geschäftsleitungs-/Einrichtungsleitungsaustausch) beschlossen, die in den Einrichtungen beschriebenen Strukturen und Abläufe zum Gewaltschutz mit einem Rahmenschutzkonzept der Martha Stiftung zu bündeln. In den Einrichtungen und Diensten wurden/werden mit einer systematischen Ressourcen- und Risikoanalyse die vorhandenen Regelungen zu einem Gewaltschutzkonzept entwickelt.

Dafür wurde eine Arbeitsgruppe „AG Gewaltschutz“ mit den Qualitätsmanagementbeauftragten sowie Expert:innen aus den Arbeitsbereichen einberufen. Die Arbeitsgruppe arbeitet arbeitsteilig und hat bis Frühjahr 2025 ein Gesamtkonzept inklusive der einrichtungsspezifischen Gewaltschutzkonzepte erstellt. Die Gewaltschutzkonzepte sind integraler Bestandteil der QM-Systeme.

7. Begriffsklärung und Definitionen von Gewalt

Gewalt bezeichnet allgemein den Einsatz von physischem oder psychischem Zwang gegenüber Menschen sowie die physische Einwirkung auf Tiere oder Sachen. ⁷

Gewalt bedeutet den Einsatz physischer oder psychischer Mittel, um einem anderen Menschen gegen seinen Willen Schaden zuzufügen, dem eigenen Willen zu unterwerfen (ihn zu beherrschen) oder einer solchermaßen ausgeübten Gewalt durch Gegen-Gewalt zu begegnen.

² siehe: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. [Das Bundeskinderschutzgesetz](#) (Internetaufruf: 11. Dezember 2023).

³ siehe: [Kirchengesetz zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie](#) (Internetaufruf: 11. Dezember 2023).

⁴ siehe: [Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt](#) (Internetaufruf: 11. Dezember 2023).

⁵ <https://www.gesetze-im-internet.de/gewschg/BJNR351310001.html>

⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

⁷ Schubert, Klaus & Klein, Martina (2020): Das Politiklexikon. (7., aktual. u. erw. Aufl.). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (Internet-Aufruf: 11. Dezember 2023). <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17566/gewalt/>.

Gewalt kann in vielen Formen – einzeln oder in Kombination - auftreten und umfasst unterschiedliche Handlungen, die körperlichen oder seelischen Schaden zufügen oder die Freiheit, Selbstbestimmung und Würde eines Menschen verletzen.⁸

Die folgenden Formen von Gewalt werden unterschieden:

Körperliche Gewalt. Körperliche Grenzverletzungen oder Übergriffe, die Menschen unmittelbare oder anschließende physische und psychische Verletzungen zufügen. Strafrechtlich liegt eine Körperverletzung vor, wenn jemand „eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt“ (§223 StGB).

Körperliche Gewalt umfasst freiheitseinschränkende und Zwangsmaßnahmen sowie alle Formen von Misshandlungen (schlagen, schütteln, stoßen, jemanden zerren u. Ä., um Tätigkeiten schneller ausüben zu können).

Psychische Gewalt. Alle Formen der emotionalen Schädigung und Verletzung eines Menschen. Dazu gehören Drohungen, Beleidigungen, Einschüchterungen und kontrollierendes Verhalten, verbale Erniedrigungen, Beschuldigungen, Mobbing inklusive der Ausprägungsformen des Bossing (durch Führungspersonen gegenüber Mitarbeitenden) und Staffing (durch Mitarbeitende gegenüber Führungspersonen) sowie emotionale Vernachlässigung. Als psychische Gewalt gelten Verleumdungen, Ignoranz, Rufmord und bewusste Falschaussagen über einen anderen Menschen. Psychische Gewalt ist eine der am häufigsten auftretenden Grenzverletzungen. Im Zentrum der Gewaltausübung steht, den anderen Menschen zu schwächen und zu verunsichern. Psychische Gewalt kann subtil ausgeübt und für andere Menschen schwer zu erkennen sein.

Sexualisierte Gewalt. Jede Form von Grenzverletzungen oder Übergriffen, bei der ein anderer Mensch durch körperliche Übergriffe oder verbale Äußerungen ohne Einvernehmen zu Handlungen genötigt wird oder ihm Handlungen aufgezwungen werden, die die eigene Intimität, eigene und andere Intimbereiche sowie die Berührung weiterer Körperteile betreffen.

Täter:innen missachten bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen. Sie nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse gezielt aus. Dabei ignorieren sie die Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse. Grenzverletzungen können Ausdruck gezielter Vorbereitung von sexualisierter Gewalt sein. Durch langsame Steigerung erforscht der:die Täter:in die Reaktion seines Umfelds, und lotet aus, inwieweit dieses weitere Grenzüberschreitungen akzeptiert.

Strukturelle Gewalt. Alle strukturellen Bedingungen (z. B. Regeln, Abläufe, Haltungen), die verhindern, dass Menschen ihre Grundrechte ausüben können oder ihre körperlichen und psychischen Grundbedürfnisse erfüllt werden. Strukturelle Rahmenbedingungen können die Entstehung körperlicher, psychischer oder sexualisierter Gewalt begünstigen.

⁸ Siehe Fußnote 4

Der Gebrauch unangemessener Sprache (z. B. die Verwendung diskriminierender rassistischer, antisemitischer oder homo- und transphober Begriffe) kann sowohl Ausdruck psychischer Gewalt als auch Ausdruck sexualisierter und struktureller Gewalt sein.

In Ergänzung zur Sexualisierten Gewalt wird der Begriff der sexuellen Selbstbestimmung definiert.

Sexuelle Selbstbestimmung. Das individuelle Recht jedes Menschen, über seine Sexualität frei zu bestimmen. Jeder Eingriff in die sexuelle Selbstbestimmung ist eine Straftat, ebenso die Bedrohung der Selbstbestimmung über die eigene Sexualität. Dabei spielt auch die gesellschaftliche Sensibilisierung, Akzeptanz und Gleichbehandlung von allen selbstbestimmten Formen von Sexualität und des Zusammenlebens eine wichtige Rolle.

Finanzielle (materielle) Gewalt. Finanzielle oder materielle Gewalt bedeutet den Missbrauch oder die Ausnutzung der finanziellen Ressourcen einer Person, oft in Situationen von Abhängigkeit oder Hilfebedürftigkeit. Beispiele dafür können sein: unbefugter Zugriff auf Vermögen oder Missbrauch von Vollmachten, um Gelder zu veruntreuen. Ausnutzung finanzieller Abhängigkeiten, etwa durch Vorenthalten von Geld oder finanzieller Unterstützung. Zwang zur Übertragung von Vermögenswerten oder Eigentum.

Materielle Gewalt beinhaltet auch die Zweckentfremdung, Beschädigung, Zerstörung oder Unterschlagung von fremden Eigentum oder mangelnden Respekt vor dem persönlichen Nutzungsbereich anderer.

In Ergänzung zu den beschriebenen Formen der Gewalt werden hier ebenfalls die oft eher subtilen Formen der Vernachlässigung aufgeführt:

Vernachlässigung. Vernachlässigung ist eine Form passiver Gewalt, bei der die notwendigen Unterstützungsmaßnahmen für eine Person bewusst oder fahrlässig unterlassen werden. Dies schließt ein: Physische Vernachlässigung, wie das Nichtbereitstellen von Nahrung, Hygiene oder medizinischer Versorgung. Emotionale Vernachlässigung durch fehlende Zuwendung oder das Ignorieren von emotionalen Bedürfnissen. Soziale Vernachlässigung, wenn soziale Kontakte oder Aktivitäten bewusst verwehrt werden.

In allen Arbeitsbereichen der Martha Stiftung erkennen, vermeiden und verhindern Mitarbeitende und Führungskräfte passive und aktive Formen von Gewalt.

8. Risiko- und Ressourcenanalyse

Mit der Risiko- und Ressourcenanalyse werden initial und in regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre) in allen Einrichtungen und Diensten, Risiken struktureller und personaler Gewalt eingeschätzt. Ebenso werden Strukturen und Standards ermittelt und festgehalten, die der Gewaltprävention dienen. Die Erarbeitung findet mit Beteiligung von Mitarbeitenden und Angebotsnutzenden statt.

Ziel ist es, in den Teams mögliche risikohafte und schützende Strukturen zu identifizieren und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen für besseren Schutz bzw. Intervention zu entwickeln

Im Geschäftsbereich Zentrale Dienstleistungen, hier: Geschäftsstelle, erfolgen keine direkten Klient:innenkontakte. Im Rahmen der regelmäßigen Quartalsrunden wird das Rahmenkonzept Gewaltschutz vorgestellt und abgestimmt, unter welcher Beteiligung und in welcher Form für die Zentralen Dienstleistungen die Risiko- und Ressourcenanalyse erfolgt.

9. Schutzmaßnahmen – Prävention in der Martha Stiftung

Neben den grundlegenden Ausführungen zum Selbstverständnis, dem Menschenbild und dem Führungsverständnis in der Martha Stiftung in den Leitgedanken, der diakonischen Grundhaltung und den Führungsleitsätzen dient eine klare betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation der Vorbeugung von gewaltvollem Handeln.

Dazu gehören vor allem u.a.:

- Transparente Strukturen, geregelte Abläufe, Zuständigkeiten, verbindliche Kommunikationsstrukturen auf den verschiedenen Leitungsebenen
- regelmäßige Fort- und Weiterbildungen
- Fachliche und persönliche Beratungsangebote wie Coaching und Supervision, PPD (Beratung für Familie und Beruf)
- Beteiligungsformen für Mitarbeitende und Nutzende
- geregelte Einstellungs- und Einarbeitungsverfahren (Führungszeugnisse, Dienstverträge)
- Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen
- Mitarbeitendenvertretungen
- Datenschutz, Rechtsberatung

In einer sich ständig entwickelnden Organisation werden Standards und Prozesse regelmäßig überprüft und angepasst. Dies erfolgt einrichtungsspezifisch in den Qualitätsmanagementsystemen. In allen QM-Systemen sind Beschwerdeverfahren zum Thema Gewaltschutz festgelegt.

Im Rahmen strategischer Organisationsentwicklung werden auf der Ebene der Gesamtstiftung kontinuierlich konzeptionelle und strukturelle Anpassungsnotwendigkeiten vorgenommen.

Regelmäßige Fortbildungen zum Thema Gewaltschutz sollen sowohl einrichtungsübergreifend als auch einrichtungsspezifisch angeboten werden. Die AG Gewaltschutz wird dazu einen Vorschlag erarbeiten, bzw. werden einschlägige Fort- und Weiterbildungsangebote für Teilnehmende aus anderen Bereichen geöffnet oder die Kontakte von entsprechenden Ansprechpersonen weiter gegeben.

10. Präventionsangebote

Das vorliegende Rahmenschutzkonzept und die einrichtungsspezifischen Konzepte ermöglichen die Information und den Austausch zum Thema Gewalt, Gewaltprävention und – intervention. Die Enttabuisierung und die Sprachfähigkeit zum Thema in jedem Arbeitsbereich der Martha Stiftung sind ein wesentliches Präventionsangebot. Allen Mitarbeitenden werden die Konzepte vorgestellt und die Möglichkeit zum Austausch und zur Diskussion gegeben. Dies erfolgt regelmäßig und wird in den Einarbeitungskonzepten für neue Mitarbeitende verankert.

11. Handlungspläne – Intervention

Als oberster Grundsatz gilt, dass jedem gemeldeten Vorfall nachgegangen und dieser von der Ausgangssituation bis zur abschließenden Klärung des Vorfalls dokumentiert wird. In den Gewaltschutzkonzepten der Einrichtungen ist dafür ein detailliertes Vorgehen beschrieben. Genutzt werden dafür die jeweiligen Beschwerdeformulare, in denen die Gewaltereignisse und grenzüberschreitende Verhaltensweisen explizit aufzuführen sind.

Grundsätzlich gilt, dass der Schutz der betroffenen Menschen oberste Priorität hat. Für jede Form der Gewaltausübung gilt, dass diese schwerwiegende Verletzungen der Integrität und Würde einer Person darstellen. Deshalb muss der Umgang mit Meldungen verantwortungsvoll erfolgen. Sowohl Betroffene als auch Beschuldigte haben ein Anrecht darauf, dass Gewaltvorfälle vollständig und in einem vertrauensvollen Umgang aufgeklärt werden. Gewaltvorfälle eignen sich nicht für ein ungezieltes Weitergeben von Informationen. In der Regel erschweren Gerüchte, unvollständige Informationen, etc. den angemessenen Schutz Betroffener und die sachgerechte Sanktion potentieller Täter:innen. Dies gilt in besonderer Weise im Falle von Vorkommnissen sexualisierter Gewalt. Die gezielte und umgehende Weitergabe von Informationen an die entsprechenden Ansprechpersonen ist in allen Schutzkonzepten im Rahmen der Interventionspläne geregelt.

12. Qualitätssicherung - Dokumentation und Rückmeldung

Beschwerdeformulare werden an die direkte Vorgesetzte weitergegeben, die die jeweilige Aussage der meldenden Person dokumentiert. Im Falle, dass die direkte Führungsperson unmittelbar für den Gewaltvorfall verantwortlich ist, wird die nächsthöhere Führungsperson informiert. Die Einrichtungsleitung wird über jeden

Vorfall informiert und entscheidet, ob der Vorfall an die Geschäftsbereichsleitung unmittelbar weitergegeben wird. Alle Gewaltvorfälle werden stiftungsweit datenschutzrechtlich konform und einrichtungsbezogen in einem Dokument zusammengefasst. Auf Ebene der Gesamt-Stiftung wird mindestens einmal jährlich über Gewaltvorfälle auf der Grundlage der Dokumentation berichtet: Ziel ist die Überprüfung und ggf. Anpassung der Wirksamkeit sowohl präventiver als auch intervenierender Maßnahmen.

Die regelhafte Überprüfung des Rahmenschutzkonzeptes inklusive der Gewaltschutzkonzepte in den Einrichtungen erfolgt alle drei Jahre.

13. Meldestelle und kontinuierliche Bearbeitung des Themas

Die Präventions- und Meldestelle des Diakonischen Werkes Hamburg kann genutzt werden. Die Meldestelle fokussiert vor allem auf Vorfälle sexualisierter Gewalt, kann aber auch bei anderen Gewaltvorkommnissen angesprochen werden.

Externe Beratung kann über das Netzwerk der Beratungsstellen <https://nexus-hamburg.de> gefunden werden, für Übergriffe in der Nordkirche unter <https://www.wendepunkt-ev.de/una/>, überregional für Kirche und Diakonie unter <https://www.anlaufstelle.help/>

Intern in der Martha Stiftung kann neben den beschriebenen Abläufen und genannten Ansprechpersonen auch die interne Meldestelle für Hinweisgeber genutzt werden (siehe Website). Bei Vorfällen von Gewalt gegenüber Mitarbeitenden kann an die Mitarbeitervertretungen gemeldet werden.

Die AG Gewaltschutz wird zweimal jährlich zusammenkommen um sich über Anpassungen der Konzepte, notwendige Fortbildungsmaßnahmen und fachliche Weiterentwicklungen auszutauschen und den Leitungsgremien entsprechende Vorschläge zur Weiterentwicklung der Schutzkonzepte zu machen. Die Treffen werden durch die Teilnehmenden der AG Gewaltschutz selbsttätig organisiert.

Durch das Diakonische Werk Hamburg ist angekündigt, dass noch im Laufe des Jahres 2025 sowohl Fortbildungen für Multiplikatoren:innen als auch für Führungskräfte angeboten werden.

Dieses Konzept wird zur Beratung der GELA vorgelegt und anschließend in der AG Gewaltschutz abschließend bearbeitet.

Hamburg, August 2025

See für AG Gewaltschutz