



## Rahmenkonzept

# GEWALTSCHUTZ

KOLPING ÖSTERREICH

Träger  
Kolping Österreich  
Paulanergasse 11, 1040 Wien

Tel.: 01/ 587354234

mailto: [office@kolping.at](mailto:office@kolping.at)

# Inhalt

<b>1. Trägerorganisation.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Zielsetzung: Warum ein Gewaltschutzkonzept?.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Was ist Gewalt? .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Formen von Gewalt .....</b>	<b>6</b>
4.1 Gewalt gegenüber Personen .....	7
4.1.1 Physische Gewalt.....	7
4.1.2 Psychische Gewalt.....	7
4.1.3 Sexuelle und sexualisierte Gewalt .....	8
4.2 Strukturelle/institutionelle Gewalt .....	9
4.3 Materielle /ökonomische Gewalt.....	9
<b>5. Stufen der Gewalt.....</b>	<b>10</b>
5.1 Grenzverletzung.....	10
5.2 Übergriff .....	11
5.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung.....	11
<b>6. Rechtlicher Rahmen.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Die/der Gewaltschutzbeauftragte/r von Kolping Österreich.....</b>	<b>13</b>
<b>8. Prävention.....</b>	<b>15</b>
8.1 Personalmanagement .....	15
8.1.1 Auswahl und Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen.....	16
8.1.2 Qualifizierung von Mitarbeiter*innen.....	16
8.1.3 Verhaltenskodex .....	17
8.2 Zugänglichkeit.....	17
8.3 Kommunikationsstandards .....	17
<b>9. Risiko- und Potentialanalyse .....</b>	<b>18</b>
<b>10. Intervention .....</b>	<b>18</b>
10.1 Handlungsleitfaden .....	19
10.2 Umgang mit Verdachtsfällen und beobachteten Fällen von Gewalt.....	19
10.3 Transparenter Abschluss und Nachsorge.....	21

<b>11. Anlaufstellen und Vernetzungspartner .....</b>	<b>24</b>
11.1 Anlaufstellen zum Thema Gewaltprävention.....	24
11.2 Online Meldestellen .....	25
<b>12. Literatur .....</b>	<b>26</b>
<b>13. Anhang.....</b>	<b>27</b>
13.1 Risiko- und Potentialanalyse.....	28
13.2 Umgang mit Grenzverletzungen .....	30
13.3 Dokumentationsbogen .....	31
13.4 Verhaltenskodex.....	34
13.5 Handlungsleitfaden – grafischer Überblick.....	36
13.5.1 Leitfaden Teil 1.....	36
13.5.2 Leitfaden Teil 2.....	37
13.6 Kontakt.....	38

## 1. Trägerorganisation

Gegründet Mitte des 19. Jahrhunderts als „katholischer Gesellenverein“, hat sich Kolping Österreich zu einem modernen Sozialverband gewandelt, der wirksam und nachhaltig „Hilfe zur Selbsthilfe“ leistet. Zu unserem angestammten Tätigkeitsfeld, dem Jugendwohnen, sind neue Aufgaben hinzugekommen. Denn unser Gründer Adolph Kolping gab uns mit auf den Weg: „Die Nöte der Zeit werden euch lehren, was zu tun ist“. Diese Herausforderungen haben unsere Mitglieder immer gut erkannt. Wir haben Mutter-Kind-Heime und Frauenhäuser geschaffen, Wohnhäuser und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Lebensberatungsstellen, Projekte für junge Menschen auf Arbeitssuche, Krisenunterbringungszentren für Kinder und Jugendliche, Häuser zur Betreuung von Menschen in besonders schwierigen Lebenslagen und Einrichtungen für ältere Menschen, die bei Kolping aber nicht isoliert leben, sondern in Kontakt bleiben mit jüngeren Generationen.

### Selbstverständnis, Haltung, Werte

Getragen wird unser Verband von Menschen, die gute Erfahrungen mit Kolping gemacht haben: Viele von ihnen haben selbst eine Zeitlang in einem Kolpinghaus gewohnt, andere sind über Freunde bzw. Bekannte dazugekommen oder haben sich bewusst für eine Tätigkeit bei Kolping entschieden. Von unseren Wurzeln im Handwerk geprägt, sind sie es gewohnt, aktiv zu werden, zuzupacken, mitzuhelfen und den Zusammenhalt zu pflegen. Ihr soziales Engagement orientiert sich am christlichen Weltbild, ebenso an der Person und am Wirken Adolph Kolpings und den Prinzipien der Katholischen Soziallehre (Personalität, Solidarität, Subsidiarität, Schöpfungsverantwortung, die Achtung der Würde jedes Menschen und der besondere Einsatz für sozial Benachteiligte). Immer gilt dabei das Ziel: Menschen Mut zu machen, an ihre Fähigkeiten zu glauben und ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen.

In Österreich gibt es 60 lokale Vereine („Kolpingsfamilien“). Ihre Hauptaufgaben sind die außerschulische Jugendarbeit, die Erwachsenenbildung, die Beschäftigung mit gesellschaftlichen Fragen, die Ermunterung der Mitglieder zu nachhaltigem sozialem Engagement, in vielen Fällen auch das Management von Häusern. Das Vereinsleben ist durch eine große Vielfalt geprägt: Familienfeste, Sportveranstaltungen, Theater- und Musikgruppen haben ebenso ihren Platz wie Begegnungs- und Bildungsinitiativen,

Besinnungstage und Seminare oder verschiedenste Hilfsaktionen (Flohmärkte, Sammlungen für soziale Zwecke u.a.). Die örtlichen Vereine sind in Diözesan- bzw. Landesverbänden zusammengefasst, diese wiederum im Bundesverband mit Sitz in Wien. Und alle Verbandsmitglieder zusammen, wo auch immer sie leben, bilden das internationale Kolpingwerk („KOLPING INTERNATIONAL“) mit rund 400.000 Mitgliedern in mehr als 60 Ländern und Sitz in Köln.

Die Werte und Zielsetzungen von Kolping Österreich sind detailliert im Leitbild festgehalten. Dieses ist ebenso wie die Statuten von Kolping Österreich auf der Website [www.kolping.at](http://www.kolping.at) zugänglich.

## 2. Zielsetzung: Warum ein Gewaltschutzkonzept?

Als gemeinnütziger Verein und als Träger von Jugendwohnhäusern und Sozialeinrichtungen ist es unsere Aufgabe, Maßnahmen zum Gewaltschutz zu setzen, die unserer Verantwortung gegenüber den Mitgliedern, Bewohner\*innen, Mitarbeiter\*innen und den in unseren Häusern und Einrichtungen betreuten Personen entsprechen, speziell für jene, die minderjährig sind oder sich in krisenhaften Situationen befinden und unsere Hilfe benötigen und schützenswert sind. Das Gewaltschutzkonzept dient dem Ziel, das Bewusstsein für die Thematik zu stärken und benennt die Voraussetzungen und nötigen Strukturen, um wirksame Prävention zu leisten, Schutzmaßnahmen zu verankern und eine angemessene Reaktion auf Verdachts- und Anlassfälle sicherzustellen.

Das Gewaltschutzkonzept soll den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen eine Hilfestellung zur Reflexion der eigenen Haltung und Informationen zur Prävention, Intervention sowie Aufarbeitung und Nachsorge von Gewaltvorfällen in der täglichen Zusammenarbeit bieten. Ziel des Gewaltschutzkonzeptes ist es, durch ein gutes Krisenmanagement Kompetenzen zu stärken, sowie durch Präventionsarbeit auf allen Ebenen das gesamte Umfeld für die Thematik zu sensibilisieren.

Ein ganzheitliches Gewaltschutzkonzept sorgt dafür, Gewalt in den Einrichtungen und innerhalb des Vereins aktiv aufzugreifen, die Betroffenen zu betreuen bzw. Gewalt gar nicht erst entstehen zu lassen. Dafür ist ein Zusammenspiel von verschiedenen Maßnahmenpaketen notwendig, die schnell umgesetzt werden können. Zudem hilft das

Konzept dabei, theoretisches Grundwissen in die Praxis zu überführen – d.h. gezielt, geplant und professionell mit Gewalt und/oder Aggression in der Einrichtung umgehen zu können. Das Gewaltschutzkonzept beschreibt die Anforderungen, Verfahren und Grundlagen, wie Kolping Österreich den Schutz von Betreuten, Mitgliedern und Mitarbeiter\*innen vor Gewalt und übergriffigem Verhalten gewährleistet bzw. adäquat auf gewaltbezogene Vorkommnisse reagiert.

Aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeiten und Einsatzgebiete der Mitglieder des Vereins sowie der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen sind die Verantwortlichen in den Vereinen, Häusern und Sozialeinrichtungen angehalten, auf der Grundlage einer eigenen Risiko- und Potentialanalyse (*s. Anlagenteil*) die für ihren Tätigkeitsbereich besonders relevanten Aspekte des Themas zu erarbeiten, geeignete Vorgangsweisen sicherzustellen.

Die Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes ist Teil eines umfangreichen Qualitätsprozesses, bei dem Entscheidungen getroffen, Verantwortungen benannt und alle Betroffenen beteiligt werden. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sollen die getroffenen Maßnahmen und Instrumente systematisch und kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden. Der Schutz der Mitarbeiter\*innen, der uns anvertrauten Personen und von Ehrenamtlichen vor allen Formen von Gewalt sowie Unterstützung in Fällen von Gewalt ist Ziel in allen Bereichen von Kolping Österreich.

### 3. Was ist Gewalt?

Wenn man Gewalt in der täglichen Zusammenarbeit mit Menschen minimieren will oder in gewalttätigen Situationen deeskalierend eingreifen möchte, gilt es, sich zu Beginn des Prozesses einer Definition anzunähern, was im Kontext der speziellen Tätigkeiten von Kolping Österreich mit „Gewalt“ gemeint ist, wo Ursachen liegen können, woran entstehende Gewalt zu erkennen ist und wie in dieser Situation interveniert werden kann.

Die WHO definiert Gewalt folgendermaßen:

“Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.”  
(WHO, 2003)

Es handelt sich folglich um einen sehr breiten Gewaltbegriff, der auch psychische Formen von Gewalt (beispielsweise Vernachlässigung und psychische Misshandlung) bzw. nicht bewusst beabsichtigte Gewalthandlungen umfasst. Als allgemein bekannt gelten folgende Differenzierungen: physische, psychische, sexuelle bzw. sexualisierte, ökonomische und strukturelle Gewalt.

Für die Arbeitsfelder von Kolping Österreich bestimmen sich demnach verschiedene Erscheinungsformen von Gewalt:

### 4. Formen von Gewalt

Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen und unterschiedlich empfunden werden. Dennoch sollte ein klares und einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten innerhalb von Kolping Österreich darüber bestehen, was Gewalt ist und welche Formen es gibt. Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Grenzverletzung oder eine Gewalthandlung im Sinne eines Übergriffs oder sogar um ein strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist deshalb oft die erste schwierige Herausforderung für die beteiligten Personen. Um Gewaltereignisse gar nicht erst entstehen zu lassen aber auch, um bei einer tatsächlich stattgefundenen Gewalttat eine entsprechende Einordnung vornehmen und auf das Ereignis angemessen und fachgerecht reagieren zu

können, sollen hier Formen und Auswirkungen von Gewalt möglichst genau voneinander abgegrenzt werden. Die Wissenschaft unterscheidet prinzipiell zwischen personaler Gewalt, die direkt von Menschen ausgeübt wird, und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Menschen leben, ausgeht.

## 4.1 Gewalt gegenüber Personen

Personelle oder direkte Gewalt geht von Täter\*innen aus und kann physische, psychische oder seelische Formen annehmen. Personelle Gewalt meint also Gewalt zwischen zwei (oder mehreren) Menschen, wobei der/die Täter\*in ein existierendes Machtgefälle ausnützen oder ein solches schaffen, um es anschließend auszunutzen.

### 4.1.1 Physische Gewalt

Physische Gewalt umfasst alle Formen von körperlichen Misshandlungen: schlagen, schütteln, stoßen, treten, boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, mit den Fäusten oder Gegenständen prügeln, mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, (mit Zigaretten) verbrennen, vergewaltigen, Attacken mit Waffen usw. bis hin zum Mordversuch oder Mord. Körperliche Gewalt ist immer eine Grenzverletzung und nicht zu tolerieren, auch nicht in ihren so genannten „leichteren“ Formen; dazu zählen Ohrfeigen, Schütteln, Stoßen, Festhalten, an den Ohren/Haaren ziehen, Zwicken oder etwa Ausübung von Zwang zur Einnahme von Alkohol und Drogen. Schwere körperliche Misshandlungen zeigen meist sichtbare Zeichen wie Hämatome, Brüche, Verbrennungen, Schnitte, Stiche, Quetschungen, innere Blutungen. Sie bedürfen meist einer medizinischen Behandlung. Unter physischer Gewalt kann somit jede schädigende Einwirkung auf andere Menschen, aber u. a. auch die Unterlassung von Hilfeleistung verstanden werden. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jede Form von körperlicher Gewalt auch emotionale Auswirkungen hat und psychische Beeinträchtigungen mit sich bringt.

### 4.1.2 Psychische Gewalt

Psychische Gewalt kann in verschiedenen Facetten und mit unterschiedlichen Verhaltensweisen und Strategien verübt werden. Im Zentrum steht dabei meist, das Opfer zu schwächen, es aus dem Gleichgewicht zu bringen und zu verunsichern. Seelische, auf emotionaler Ebene ausgeübte Gewalt ist schwerer zu identifizieren als

körperliche Misshandlungen. Sie kann unbewusst, z.B. aufgrund von Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl ausgeübt werden. Auch aus diesem Grund ist psychische Gewalt eine der am häufigsten auftretenden Grenzverletzung. Sie ist sehr oft auch für unmittelbar Beteiligte schwer zu erkennen und bleibt deshalb oft unentdeckt. Unter psychischer Gewalt wird also die emotionale Misshandlung anderer Menschen verstanden. Dazu gehören u. a. Verhaltensweisen, die anderen Ablehnung, Minderwertigkeit oder Wertlosigkeit vermitteln sowie Beschimpfungen, Erniedrigung, Isolierung, emotionales Quälen, Erpressungen, Ausnutzung, Stalking oder anhaltend abwertende Äußerungen. Ebenso zählt das Nichteinschreiten bei Taten wie z. B. Mobbing zur seelischen Gewalt. Auch, andere Menschen (analogen oder auch digitalen) Abbildungen von Gewaltszenen auszusetzen, ist in diesem Zusammenhang zu nennen.

#### 4.1.3 Sexuelle und sexualisierte Gewalt

Grundsätzlich fühlen wir uns im Verein wie in unseren Häusern und Einrichtungen auch dem Ziel verpflichtet, ein sicheres Umfeld auch in Bezug auf die sexuelle Gesundheit zu gewährleisten, mithin also (lt. Definition der WHO) einen „Zustand körperlichen, emotionalen, geistigen und sozialen Wohlbefindens in Bezug auf Sexualität“ zu fördern. Zur Erreichung dieses Ziels setzen wir auf eine offene Gesprächskultur, einen sensiblen Umgang mit Fragen im Zusammenhang mit Sexualität, die Schaffung einer Vertrauensbasis insbesondere in Betreuungssituationen bzw. hier auch auf professionellen Umgang mit den Bewohner\*innen und Klient\*innen inkl. Beachtung und Kommunikation von klaren Grenzen.

Die hier beschriebenen Grundsätze dienen ebenso der Prophylaxe von Missbrauch bzw. aller Formen von sexualisierter bzw. sexueller Gewalt, auch bildbasierter sexualisierter Gewalt wie Cyberstalking und Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen. In Abgrenzung zur enger gefassten Bezeichnung *sexuelle Gewalt* drückt der Begriff „sexualisierte Gewalt“ jegliche unerwünschte sexuelle Handlung und Art von Grenzüberschreitung aus, bei der eine Person in ihrer sexuellen Selbstbestimmung und Unversehrtheit beeinträchtigt wird. Diese Form von Gewalt kann sich in verbalen, nonverbalen, physischen oder psychischen Formen manifestieren und zielt darauf ab, die persönliche Integrität und Autonomie im sexuellen Bereich zu verletzen oder zu missachten. Als sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen gelten sexuelle

Handlungen mit Minderjährigen oder mit besonders gefährdeten, widerstandsunfähigen Erwachsenen in speziellen Behandlungs- und Betreuungsverhältnissen.

## 4.2 Strukturelle/institutionelle Gewalt

Strukturelle/institutionelle Gewalt geht nicht von einzelnen Täter\*innen aus, sondern ist die Folge von gesellschaftlichen bzw. institutionellen Bedingungen. Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit Behinderung oder unterschiedlichem kulturellem Hintergrund, wodurch Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligt werden. Dazu zählen alle Formen von Diskriminierung, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und Ressourcen, Zugang zu Bildungschancen oder Lebenserwartung, aber auch die Missachtung von Persönlichkeitsrechten oder mangelnde Möglichkeiten der Mitbestimmung. Strukturelle Gewalt hindert Individuen daran, sich in ihrem gesellschaftlichen Umfeld zu entwickeln. Strukturelle Gewalt trifft nicht alle Menschen in gleichem Maße. So sind z.B. Frauen mit Behinderung in höherem Maße von struktureller Gewalt betroffen als gesunde junge Männer zum einen aufgrund der mit der Behinderung einhergehenden Abhängigkeiten und Diskriminierungen, zum anderen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit.

## 4.3 Materielle /ökonomische Gewalt

Materielle /ökonomische Gewalt ist oft eng an strukturelle Gewalt gekoppelt. Junge, alte, pflege- und schutzbedürftige sowie behinderte Menschen sind häufiger davon betroffen, wenn ihnen Geld/Eigentum entwendet oder vorenthalten wird, oder sie dazu gedrängt werden, dieses anderen „freiwillig“ zu überlassen. Diese Menschen verfügen oft über sehr wenig oder kein eigenes Einkommen oder haben aufgrund gesetzlicher Betreuung keinen freien Zugang dazu. Insbesondere jugendliche, pflegebedürftige, ältere oder kognitiv eingeschränkte Menschen sind leicht zu hintergehen oder zu bestehlen und können sich nicht wehren, wenn ihnen Eigentum entwendet oder eine Leistung vorenthalten wird.

## 5. Stufen der Gewalt

Situationen, in denen Gewalt verübt wurde, sind oft schwierig zu bewerten und einzuschätzen. Oftmals sind Vorgeschichte und Kontext zunächst unbekannt und die Absichten der handelnden Personen sind ebenfalls nicht gleich erkennbar. Das individuelle Empfinden über Intensität und Häufigkeit des aggressiven Verhaltens ist sehr unterschiedlich und muss bei der Beurteilung einer Gewalttat einbezogen werden. Um ein Verhalten als Grenzverletzung, Übergriff oder strafrechtlich relevante Form der Gewalt bewerten und einordnen zu können, sind nicht nur objektive Faktoren in Betracht zu ziehen. Einzubeziehen ist ebenso das jeweils subjektive Erleben eines Menschen, die Häufigkeit und Massivität, mit dem ein Verhalten gezeigt wird, der situative Kontext, in dem das Handeln stattfindet, die Intention des Handelnden sowie die anschließende Bereitschaft (und Verpflichtung!) der Handelnden zu Reflexion und Übernahme von Verantwortung.

### 5.1 Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung (u. a. ein sexistischer Witz, eine unpassende Berührung) muss nicht beabsichtigt sein und kann als Ursache Überforderung, geringe fachliche Qualifizierung oder schlicht Taktlosigkeit haben. Grenzverletzungen werden von einem anderen Menschen als unangenehm oder unangebracht empfunden. Sie passieren zum Teil auch unbewusst. Aber auch eine „Kultur der Grenzverletzung“ ist möglich: Kennzeichen dafür wären etwa ein rauer Umgangston im Unternehmen oder die Ausgrenzung und Abwertung von Beschäftigten, z.B. als Folge von unzureichender fachlicher Qualifikationen. Gibt es in einer Einrichtung diese „Kultur der Grenzverletzung“, ist der Schritt zum Übergriff nicht weit. Ein respektvoller Umgang und – bei grenzüberschreitendem Verhalten – eine angemessene Entschuldigung und die Absicht, dieses Verhalten in Zukunft zu vermeiden, sind deshalb entscheidend. Als Konsequenz bzw. Prävention sind die Sensibilisierung aller Beteiligten, Selbstreflexion (im Team) und die Änderung des Verhaltens wichtig.

## 5.2 Übergriff

Ein Übergriff (verbale Gewalt wie Demütigungen und Drohungen, das Ausnutzen einer Machtposition, Erpressung, sexuelle Übergriffe mit und ohne Körperkontakt, körperliche Übergriffe wie Kopfnüsse, in den Schwitzkasten nehmen, materielle Ausbeutung, Vernachlässigung) lässt sich immer vermeiden. Er geschieht nicht unabsichtlich oder zufällig. Auch wenn übergriffiges Verhalten nicht immer geplant ist, setzt sich die handelnde Person bewusst über gesellschaftliche Normen und institutionelle Regeln und/oder fachliche Standards hinweg. Er ist Ausdruck eines mangelnden Respekts gegenüber Mitmenschen, grundlegender fachlicher Mängel und / oder dient der Vorbereitung eines Machtmisbrauchs. Es reicht hier nicht, auf das grenzverletzende Verhalten aufmerksam zu machen oder Qualifizierungsmaßnahmen, Supervisionen oder Praxisanleitungen durchzuführen. Es gilt zu überprüfen, inwieweit disziplinäre, arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen folgen müssen.

## 5.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen werden laut Strafgesetzbuch in vorsätzliches und fahrlässiges Handeln unterschieden. Grundsätzlich macht sich immer strafbar, wer vorsätzlich einer anderen Person Gewalt antut. Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind: Körperliche Gewalt, Körperverletzung, Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung sowie sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses. Die betroffene Person wird körperlich und / oder seelisch verletzt und nachhaltig geschädigt. Die Konsequenzen sind einerseits organisationsintern ein Ausschlussverfahren / eine Entlassung und andererseits ggf. eine Anzeige zur Einleitung eines behördlichen Strafverfahrens.

## 6. Rechtlicher Rahmen

Schutz vor Gewalt erhält jede Person, die sich in Österreich aufhält, unabhängig von Herkunft und Staatsbürgerschaft. Durch das internationale Völkerrecht, insbesondere durch die Istanbul-Konvention, sind Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt genau festgelegt.

Die Gesetzeslage in Österreich umfasst drei Ebenen, die die Grundlage für die Sicherung des Schutzes vor Gewalt im Rahmen der Tätigkeit von Kolping bilden:

### Nationales Recht

- Gewaltschutzgesetz I, seit 1997 in Kraft
- Gewaltschutzgesetz II, seit 2009 in Kraft
- Österr. Heimaufenthaltsgesetz (HeimAufG)

### Europäisches Recht

- Istanbul-Konvention: Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, 2014 von Österreich ratifiziert

### Internationales Recht

- UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2008 von Österreich ratifiziert
- UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen (CEDAW), 1982 von Österreich ratifiziert
- UN-Kinderrechtskonvention 1989

Die *Rechte von Kindern und Jugendlichen*, einschließlich ihres Schutzes vor jeglicher Form von Gewalt sind auf globaler, nationaler und regionaler Ebene in (verschiedenen) Konventionen und Gesetzen verankert, insbesondere durch Gesetze zum Schutz vor Gewalt gegen Kinder und Jugendlichen. Die UN-Kinderrechtskonvention, das Bundesverfassungsgesetz über die Rechte von Kindern und das Strafgesetzbuch bilden neben Gewaltschutz- und Jugendschutzgesetzen die zentralen Bezugsrahmen dieses Gewaltenschutzkonzepts.

In Österreich werden Minderjährige als jene Personen definiert, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Differenziert wird in dieser Gruppe zwischen Kindern (0-7 Jahre), unmündigen Minderjährigen (7-14) und mündigen Minderjährigen (14-18).

Der Einfachheit halber werden diese drei Gruppen in diesem Gewaltschutzkonzept als Kinder und Jugendliche zusammengefasst. Eine Kindeswohlgefährdung liegt dann vor: (Wenn) Kinder oder Jugendliche misshandelt, gequält, vernachlässigt oder sexuell missbraucht werden (...) oder ihr Wohl in anderer Weise erheblich gefährdet ist.“ (§ 37 Abs. 1 B-KJHG 2013).

Die *Rechte von Menschen mit Behinderungen* sind im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen geregelt, in dem sich die Unterzeichnerstaaten verpflichten, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten.

Nach Artikel 16 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sind die Vertragsstaaten verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu schützen. Weiters ist sicherzustellen, dass alle Einrichtungen und Programme, die für Menschen mit Behinderungen bestimmt sind, wirksam von unabhängigen Behörden überwacht werden. Diese Aufgabe hat mit 1. Juli 2012 die Volksanwaltschaft übernommen.

Die *Rechte von Bewohnerinnen und Bewohnern von Pflegeeinrichtungen, Wohngruppen oder von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen* werden im österreichischen Heimaufenthaltsgesetz geregelt. Ein zentrales Ziel des HeimAufG ist der Schutz vor Gewalt und Missbrauch. Das Gesetz verpflichtet Einrichtungen dazu, alles zu unterlassen, was die körperliche oder seelische Unversehrtheit der betreuten Personen gefährdet. Freiheits-beschränkende Maßnahmen dürfen nur dann angewendet werden, wenn sie unbedingt notwendig sind, um eine ernsthafte Selbst- oder Fremdgefährdung abzuwenden – und auch nur dann, wenn keine milderenden Mittel zur Verfügung stehen. Insgesamt stellt das HeimAufG sicher, dass Eingriffe in die Freiheit besonders sorgfältig geprüft und nur im Ausnahmefall zulässig sind – mit dem Ziel, Würde, Autonomie und Sicherheit der Bewohnerinnen und Bewohner bestmöglich zu schützen.

## 7. Die/der Gewaltschutzbeauftragte/r von Kolping Österreich

Die/der Gewaltschutzbeauftragte unterstützt Kolping Österreich bei der Prävention, dem professionellen Umgang sowie der Nachsorge im Kontext von Gewalt, Diskriminierung

und Machtmissbrauch. Sie/er trägt zur Gewährleistung einer sicheren, respektvollen und wertschätzenden Organisationskultur bei.

Der/die Gewaltschutzbeauftragte von Kolping Österreich wird von der Präsidentin/dem Präsidenten nach Beratung im Bundespräsidium bis auf Widerruf eingesetzt. Die Kontaktdaten der/des Gewaltschutzbeauftragten werden öffentlich (auf der Website, mittels Aushang) zugänglich gemacht.

## Hauptaufgaben

### Prävention und Sensibilisierung

Der/die Gewaltschutzbeauftragte ist beteiligt an allen Prozessen zur Entwicklung, Umsetzung und Weiterentwicklung von Gewaltschutz- und Präventionskonzepten von Kolping Österreich und berät die Leitung in Fragen der Organisation und Durchführung von Schulungen, Workshops und Informationsangeboten für Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Mitglieder. Dabei steht insbesondere die Sensibilisierung für Themen wie Nähe-Distanz, Machtverhältnisse, Grenzachtung und sexualisierte Gewalt im Vordergrund.

### Beratung und Anlaufstelle

Der/die Gewaltschutzbeauftragte fungiert für Betroffene, Mitarbeitende und Führungskräfte als vertrauliche Ansprechperson bei Fällen von Gewalt, Diskriminierung oder Grenzverletzungen. Ihre/seine wichtigste Aufgabe dabei besteht darin, jenen, die sich an sie wenden, Gehör zu schenken und dort als Ansprechpartner\*in zur Verfügung zu stehen, wo andere Wege und Möglichkeiten ausgeschöpft sind oder wo man nicht mehr weiterweiß. Als Ombudsfrau/mann berät sie/er zu möglichen weiteren Schritten und Handlungsoptionen und sorgt bei Bedarf für die Weitervermittlung an externe Fachstellen und Behörden.

### Interne Strukturen und Prozesse, Qualitätssicherung

Zu seinen/ihren Aufgaben zählt die Sorge für die laufende Umsetzung der im Gewaltschutzkonzept festgelegten Maßnahmen, die Erstellung von Empfehlungen für nötige Weiterentwicklungen, weiters Dokumentation und

Monitoring gemeldeter Vorfälle unter Wahrung der Vertraulichkeit, ein jährlicher Bericht über Beschwerde- und Verdachtsfälle an die Gesamtleitung des Verbandes sowie deren Unterstützung bei Krisenmanagement und Fallbesprechungen.

### Netzwerk und Kooperation

Die/der Gewaltschutzbeauftragte pflegt die Kooperation mit externen Fach- und Beratungsstellen sowie Behörden. Zu ihren/seinen Aufgaben gehört der Austausch mit Gewaltschutzbeauftragten anderer Organisationen, ggf. auch Teilnahme an Fachgremien und Netzwerktreffen.

Bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit hat die/der Gewaltschutzbeauftragte stets das Wohl der Betroffenen im Auge. Ihre/Seine Tätigkeit ist ein ergänzendes Angebot zu bereits vorhandenen Handlungsleitfäden und Konzepten in unseren Häusern und Einrichtungen (beispielsweise in den Pflegeheimen, unseren Einrichtungen für Menschen mit Behinderung oder für Kinder und Jugendliche in besonderen Krisensituationen, wo u.a. zusätzliche Vorgaben der Fördergeber zu beachten sind) sowie auf der Ebene des Gesamtverbandes (z.B. Pädagogisches Konzept für die Kolping-Jugendwohnhäuser).

## 8. Prävention

In der Prävention geht es darum, Möglichkeiten zu erarbeiten, damit in der Gemeinschaft Gewalt erst gar nicht entsteht. Sie zielt darauf ab, dass ein langfristiges gewaltfreies Miteinander möglich ist und sich eine Gewaltsituation nicht wiederholt.

### 8.1 Personalmanagement

Eine „gewalt- und diskriminierungsarme“ Organisationskultur braucht Strukturen für Information und Prävention. Kolping Österreich stellt sicher nur geeignete Personen als Mitarbeiter\*innen für die jeweiligen Tätigkeiten in den Einrichtungen auszuwählen, zu beauftragen und zu begleiten.

### 8.1.1 Auswahl und Sensibilisierung von Mitarbeiter\*innen

Die Standards und Regelungen der Einrichtungen von Kolping Österreich zum Umgang mit Gewalt und generell gewaltfreier Kommunikation werden Leitbild-basiert bereits in den Vorstellungsgesprächen thematisiert.

Bei Einstellung einer neuen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters wird auf das Gewaltschutzkonzept hingewiesen und dessen Einhaltung durch Unterschrift auf dem Verhaltenskodex (*s.u. Punkt 7.1.3*) gesichert. Ohne Zeichnung des Verhaltenskodex ist eine Tätigkeit bei Kolping Österreich nicht möglich. Der Verhaltenskodex wird auch durch Praktikant\*innen, Freiwillige im „Sozialen Jahr“ und ehrenamtlich Tätige unterzeichnet sowie festen Kooperationspartnern zur Kenntnis gebracht.

Eine Strafregisterbescheinigung „Kinder- und Jugendfürsorge“ bzw. eine Strafregisterbescheinigung „Pflege und Betreuung“ gem. §10 Strafregistergesetz 1968 wird unabhängig vom Tätigkeitsfeld von allen Mitarbeiter\*innen jener Kolpinghäuser und -Einrichtungen gefordert, in denen Minderjährige oder Personen mit Behinderung betreut werden, und gehört dort zu den grundlegenden Einstellungsbedingungen.

Neuen Mitarbeiter\*innen wird das Gewaltschutzkonzept bei Dienstantritt ausgehändigt. In den Dienstverträgen wird ein Verweis auf das Gewaltschutzkonzept verankert und das Thema auch in den Teamsitzungen wiederkehrend vergegenwärtigt.

### 8.1.2 Qualifizierung von Mitarbeiter\*innen

Die Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen ist unverzichtbar für die Arbeit von Kolping Österreich. Alle Mitarbeiter\*innen, die direkten und längerfristigen Kontakt mit schutzbedürftigen Menschen haben, sollten Fortbildungen zum Thema der Gewaltprävention besuchen und sich regelmäßig weiterbilden. Dies ermöglicht Sensibilisierung auf und die laufende Reflexion über das eigene Verhalten. Empfehlenswert sind Schulungen zu Themen wie Gewalt-Prävention, Nähe und Distanz und Fallmanagement für Mitarbeiter\*innen und Beschäftigte. Diese Auffrischungs- und vertiefende Kurse werden unter anderem durch das Programm Kolping-bildet und Bildungsveranstaltungen des Vereins auf lokaler Ebene ermöglicht. Somit wird die Reflexion der eigenen Tätigkeit und der Austausch mit Kolleg\*innen über Themen von Gewalt und deren Prävention Teil der täglichen Arbeit.

### 8.1.3 Verhaltenskodex

Ziel eines Verhaltenskodex ist es, den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen sowie Praktikant\*innen, Mitarbeiter\*innen im FSJ und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch bei der Arbeit verhindert. Im Mittelpunkt stehen die anvertrauten Personen und deren Wohlergehen.

Alle Mitarbeiter\*innen, Praktikant\*innen, Freiwillige im „Sozialen Jahr“ und ehrenamtlich Tätige erhalten eine Ausfertigung des Verhaltenskodex (siehe Anhang), den sie durch ihre Unterschrift anerkennen. Kolping Österreich hat ferner dafür Sorge zu tragen, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt bzw. die Unterzeichnung dokumentiert wird. Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

## 8.2 Zugänglichkeit

Für Verbandsmitglieder, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen und besonders für von Gewalt Betroffene ist der niederschwellige Zugang zum Gewaltschutzkonzept und den Kontaktdaten der/des Gewaltschutzbeauftragten wichtig. Aus diesem Grund werden das Gewaltschutzkonzept, die Kontaktdaten der/des Gewaltschutzbeauftragten und eine Auflistung von Beratungsstellen auf der Website ([www.kolping.at/Gewaltschutz](http://www.kolping.at/Gewaltschutz)) sowie Hinweise zum Thema mittels Aushang in den Einrichtungen transparent kommuniziert. (siehe Anhang).

Ergänzend sei an diese Stelle auch auf unser Hinweisgeber\*innen-System verwiesen:  
<https://www.kolping.at/service/hinweisgebersystem>

## 8.3 Kommunikationsstandards

Für eine gelungene und authentische Öffentlichkeitsarbeit sind Berichte, Fotos, Videos etc. von Aktivitäten und Veranstaltungen wichtig. Neben klassischen Medien schaffen Social-Media-Plattformen Aufmerksamkeit und spielen in der Lebenswelt vor allem junger Menschen, die einen wesentlichen Teil unserer Zielgruppe bilden, eine wichtige

Rolle. Uns ist eine verantwortungsvolle Öffentlichkeitsarbeit und eine ebensolche Verwendung von Online-Medien und Messenger-Diensten wichtig. Unser Verhaltenskodex gilt daher nicht nur für die analoge, sondern auch für die digitale Welt. Die Rechte von Mitgliedern, Bewohner\*innen, Mitarbeiter\*innen und Betreuten soll in beiden Sphären gleichermaßen geschützt werden. Unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen nehmen dabei eine Vorbildfunktion ein. Selbstredend sind die Standards der DSGVO für uns verbindlich.

## 9. Risiko- und Potentialanalyse

Ausgangspunkt zur Erstellung eines praxisnahen Schutzkonzeptes ist die Analyse des jeweiligen eigenen Arbeitsumfeldes. Je klarer und passgenauer das Schutzkonzept für unsere Tätigkeitsbereiche formuliert ist, desto größer ist der Schutz für die Menschen, mit denen wir arbeiten und die uns anvertraut sind. Eine Vorlage für eine solche Risiko- und Potentialanalyse steht im Anhang zur Verfügung. Alle Einrichtungen von Kolping Österreich sind dazu verpflichtet, eine Risikoanalyse durchzuführen und geeignete Maßnahmen daraus abzuleiten. Die Ergebnisse sind schriftlich festzuhalten und an Kolping Österreich zu übermitteln. In den Vereinen empfiehlt sich eine analoge Vorgangsweise.

## 10. Intervention

In diesem Kapitel werden Lösungsansätze vorgestellt, mithilfe derer eine Gewaltsituation – sollte sie trotz Präventionsarbeit entstanden sein – deeskaliert und beendet werden kann. Handlungsleitfäden (*Muster s. Anhang*), Dokumentationsbögen (*Vorlage s. Anhang*) und Checklisten helfen dabei, keine unüberlegten Schritte einzuleiten, Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche zu berücksichtigen und das Vorgehen so zu planen, dass eine langfristige Wirkung zum Schutz der Betroffenen erzielt werden kann.

## 10.1 Handlungsleitfaden

### Vorbemerkung:

Liegt in einzelnen fachspezifischen Einrichtungen von Kolping Österreich bereits ein Handlungsleitfaden vor, der mit dem Fördergeber abgestimmt ist bzw. einschlägige rechtliche Vorgaben enthält, so ist dieser prioritätär anzuwenden und die hier genannten Punkte nur ergänzend zu berücksichtigen

Um haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen Handlungssicherheit zu geben, wurde ein Handlungsleitfaden zum Umgang mit Grenzüberschreitungen definiert. Im vorliegenden Kapitel sind die wichtigsten Schritte zusammengefasst. Eine grafische Variante als Überblick befindet sich im Anhang.

## 10.2 Umgang mit Verdachtsfällen und beobachteten Fällen von Gewalt

Trotz Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und Diskriminierung kann es zu Verdachts- und Anlassfällen kommen. Sobald dies der Fall ist, sind folgende Schritte zu setzen:

- Zunächst gilt: Ruhe bewahren!
- Grundsätzlich stehen das Ernstnehmen und der Schutz der betroffenen Person(en) im Vordergrund. Es wird nichts über ihren Kopf hinweg entschieden.
- Räumliche Trennung von betroffener und verdächtigter/beschuldigter Person
- Bei vermuteter Gewalt: umsichtig vorgehen, nicht vorverurteilen oder bagatellisieren. Hinweise gewissenhaft überprüfen.
- Bei akuter Gewalt: eingreifen und die Gewaltsituation auflösen. Dabei auf die eigene Sicherheit achten. Verbale Deeskalation hat immer Vorrang. Körperliches Einschreiten bedingt geschultes Personal (wie es in unseren Sozialeinrichtungen zur Verfügung steht), in allen anderen Fällen ist es nicht anzuraten, um sich selbst und andere nicht in Gefahr zu bringen.
- Bei manifesten Übergriffen oder schwer(er)en Formen von akuter Gewalt (auch im digitalen Raum, z.B. in Fällen von Cyber-Mobbing, Übermittlung gewalttätiger

oder sexualisierten Inhalte u.a.m. – auch diese sind strafbar!) mit evtl. feststellbarem Schock oder Trauma seitens d. Betroffenen: Polizei informieren. Diese hilft bei der Deeskalation und leitet weitere Maßnahmen ein. Je nach Lage, z.B. beim Vorliegen oder vermuteten Verletzungen, Rettung rufen. Die Involvierung von Einsatzkräften in solchen Fällen erfolgt im Rahmen der Sorgfaltspflicht, die den Kolping-Verantwortlichen unter dem Dach von Kolpinghäusern bzw. im Rahmen von Vereinsveranstaltungen zukommt.

- Bei schweren bzw. strafrechtlich relevanten Vorfällen gilt es, die betroffene/n Person/en hinsichtlich einer Strafanzeige zu beraten. Die Polizei klärt als neutrale Instanz den Sachverhalt, jedoch besteht, vorbehaltlich einschlägiger Regelungen in gesonderten Konzepten einzelner unserer Einrichtungen, keine Verpflichtung, eine Anzeige zu erstatten.
- In jedem Fall nötig ist die Information an den/die unmittelbare/n Vorgesetzte/n (im Verein: an eine Vertrauensperson im Vorstand), diese/r entscheidet über Beziehung weiterer Leitungsebenen; in bestimmten Settings legt es sich nahe, unter Einhaltung der Schweigepflicht Kolleg\*innen zu Rate ziehen und ggf. den begleitenden Dienst zu informieren.
- Zu einem möglichst frühen Zeitpunkt ist der Vorfall zu verschriftlichen: Vorgesetzte\*r bzw. Vorstandsmitglied und jene Person, die den Verdacht anhand einer Aussage oder Beobachtung geschöpft oder einen Übergriff beobachtet hat, dokumentieren gemeinsam (vgl. Vorlage „Dokumentationsbogen“) und beraten über die weitere Vorgangsweise. Die Sammlung der Informationen hat mit der gebotenen Sensibilität und Diskretion zu erfolgen und unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzes.
- Die Bewertung eines Verdachts sollte immer nach dem Vier-Augen-Prinzip erfolgen, d.h. durch eine Führungskraft (bzw. einen Vereinsverantwortlichen) und eine weitere fachkundige Person.
  - *Verdachtmomente unzureichend*: Dokumentation wird abgelegt als Basis für Reaktion auf eventuelle künftige Entwicklungen
  - *Verdachtmomente ausreichend*: Mitglied der Leitung organisiert Gespräch mit der verdächtigten Person, ebenso mit jener Person, die von der vermuteten/beobachteten Gewalt betroffen war/ist.

- Ggf. externe Expert\*innen beziehen: Gewaltschutzbeauftragte/n, psychologische Fachkräfte Diese unterstützen mit ihrer Expertise bei der Bewertung des Vorfalls und der Entscheidung über die nächsten Schritte (*s. Punkt 9.3*). Darüber hinaus gibt es in einzelnen Sozialeinrichtungen festgelegte Vorgangsweisen in den Vereinbarungen mit dem jw. Fördergeber, die zu beachten sind.
- Nach Lage der Fakten regeln Vorgesetzte in weiterer Folge arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung, Ermahnung oder Kündigung bzw. kommen im Verein die statutarischen Bestimmungen zur Anwendung.

## 10.3 Transparenter Abschluss und Nachsorge

Nach der Intervention bei Gewalthandlungen oder dem Umgang mit Beobachtungen von Gewalt ist es Aufgabe von Kolping Österreich, den Prozess sorgfältig abzuschließen und für alle Beteiligten eine angemessene Nachsorge sicherzustellen. Dadurch wird sowohl der Schutz der Betroffenen als auch die nachhaltige Weiterentwicklung der Organisation gewährleistet.

### 1. Fallabschluss

- \* Dokumentation: Alle relevanten Schritte und Entscheidungen werden unter Wahrung der Vertraulichkeit dokumentiert.
- \* Reflexion im Team: Das betroffene Team reflektiert das Vorgehen, um aus dem Fall zu lernen und die Qualität der Schutzmaßnahmen zu sichern.
- \* Transparente Kommunikation: Betroffene Personen werden – soweit rechtlich und fachlich möglich – über den Abschluss des Verfahrens und die getroffenen Maßnahmen informiert.

### 2. Unterstützung der Betroffenen

- \* Nachbetreuung: Betroffene erhalten bei Bedarf Zugang zu interner Begleitung und/oder externer Fachberatung.
- \* Stabilisierung: Maßnahmen zur psychischen und sozialen Stabilisierung werden unterstützt (z. B. Gespräche, Weitervermittlung, Netzwerke).

\* Rechte und Schutz: Die Sicherheit der Betroffenen steht im Vordergrund; Schutzmaßnahmen werden überprüft und gegebenenfalls verlängert oder angepasst.

### 3. Unterstützung für Mitarbeitende und Zeug\*innen

\* Supervision und Beratung: Mitarbeitende, die in Vorfälle involviert waren oder Gewalt beobachtet haben, erhalten die Möglichkeit zu Supervision, Beratung oder kollegialem Austausch.

\* Entlastung: Ziel ist die Entlastung der Mitarbeitenden, um Sekundärtraumatisierung, Schuldgefühle oder Überforderung zu vermeiden.

### 4. Rehabilitation

\* Reintegration: Wenn möglich und sinnvoll, können Täter\*innen bzw. Personen, die Gewalt ausgeübt haben, durch pädagogische, therapeutische oder soziale Maßnahmen in Strukturen zurückgeführt werden – unter klaren Auflagen und Schutzvorkehrungen.

\* Verantwortungsübernahme: Maßnahmen zur Förderung von Einsicht, Reflexion und Verantwortungsübernahme (z. B. Trainings, Gespräche, externe Programme).

\* Wiedergutmachung: Wo es möglich und für die Betroffenen zumutbar ist, können Formen der Wiedergutmachung (z. B. Entschuldigung, verbindliche Auflagen) Teil des Prozesses sein.

### 5. Umgang mit falschen Verdächtigungen

\* Klärung: Wenn sich ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung nicht bestätigt, wird dies transparent und nachvollziehbar dokumentiert und kommuniziert.

\* Schutz der zu Unrecht Beschuldigten: Die betroffene Person erhält Unterstützung, um möglichen Reputations- oder Vertrauensschäden entgegenzuwirken.

\* Nachsorge im Team: Das Team reflektiert den Fall, um Spannungen oder Misstrauen zu bearbeiten und die Arbeitsbeziehungen zu stabilisieren.

\* Sensibilisierung: Verdeutlichen, dass ernsthafte Verdachtsmeldungen immer ernst genommen werden, ohne dass dies automatisch Schuld impliziert – um eine Kultur der Achtsamkeit, aber auch der Fairness zu fördern.

## 6. Organisatorische Nachsorge

- \* Evaluierung: Das bestehende Gewaltschutzkonzept und die angewandten Verfahren werden im Lichte des Vorfalls überprüft.
- \* Anpassung von Strukturen: Gegebenenfalls werden Meldewege, Zuständigkeiten oder Präventionsmaßnahmen angepasst.
- \* Lernprozess: Erfahrungen aus abgeschlossenen Fällen fließen systematisch in die Weiterentwicklung des Gewaltschutzes ein.

## 7. Nachhaltigkeit und Kulturarbeit

- \* Stärkung der Schutzkultur: Der Vorfall wird genutzt, um Prävention und Sensibilisierung langfristig zu stärken.
- \* Vertrauen schaffen: Eine transparente, respektvolle und sorgfältige Nachsorge fördert das Vertrauen der Mitglieder, Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen in den Schutzprozess und die Organisation.

## 11. Anlaufstellen und Vernetzungspartner

### 11.1 Anlaufstellen zum Thema Gewaltprävention

Rat auf Draht Telefonberatung:

Notrufnummer 147

Onlineberatung: [www.rataufdraht.at/online-beratung](http://www.rataufdraht.at/online-beratung)

Chatberatung: [www.rataufdraht.at/chat-beratung](http://www.rataufdraht.at/chat-beratung)

Familienberatungsstellen

[www.familienberatung.gv.at/beratungsstellen/](http://www.familienberatung.gv.at/beratungsstellen/)

Informationsseiten über Gewalt

[www.gewaltinfo.at](http://www.gewaltinfo.at)

[www.gewalt-ist-nie-ok.at](http://www.gewalt-ist-nie-ok.at)

Kinder- und Jugendanwaltschaften in Österreich

[www.kija.at](http://www.kija.at)

Saferinternet

[www.saferinternet.at](http://www.saferinternet.at)

Kinder- und Gewaltschutzeinrichtungen

[www.oe-kindenschutzzentren.at](http://www.oe-kindenschutzzentren.at)

[www.gewaltschutzzentrum.at](http://www.gewaltschutzzentrum.at)

[www.die-moewe.at/de/](http://www.die-moewe.at/de/)

„Notruf für Opfer“

Telefon: 0800 112 112

[www.pb-fachstelle.at](http://www.pb-fachstelle.at)

## 11.2 Online Meldestellen

STOPLINE Meldestelle gegen sexuelle Missbrauchsdarstellungen Minderjähriger und nationalsozialistische Wiederbetätigung im Internet

[www.stopline.at](http://www.stopline.at)

Meldestelle Kinderpornographie und Sextourismus mit Kindern, Bundeskriminalamt,

Bundesministerium für Inneres

[meldestelle@interpol.at](mailto:meldestelle@interpol.at)

## 12. Literatur

*Peer Friedenberg: Gewaltprävention in Pflege und Betreuung: Gefahren erkennen, konsequent handeln und deeskalieren. Mit dem Schutzkonzept für Ihre Mitarbeiter:innen, 2021*

*Rahmenkonzept Gewaltprävention und -intervention der Lebenshilfe Vorarlberg, Kompetenznetzwerk Gewaltschutz, 2019*

*Gewaltprävention (bmbwf.gv.at)*

*Hemma Mayrhofer, Sabine Mandl, Yvonne Seidler: Erfahrungen und Prävention von Gewalt an Menschen mit Behinderungen, 2019*

*Frauen gegen Gewalt e.V.: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de>*

*Qualitätsstandards für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe, Verlag Plöchl, 1. Auflage, FICE Austria, 2019*

*Checkliste zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes (ISK), Katholische Kirche Erzdiözese Wien/Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt, 2022*

*Raster zur Begutachtung von Schutzkonzepten, Katholische Kirche Erzdiözese Wien/Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt, 2022*

*WHO, Violence and Injury Protection, [Violence & Injury Prevention](#)*

*Bundeskanzleramt, (K)ein sicherer Ort – Kindeswohlgefährdung erkennen und helfen, Ein Leitfaden, Wien, 2020*

## 13. Anhang

Folgende Dokumente zur Ergänzung des Gewaltschutzkonzeptes befinden sich im Anhang:

- Risiko- und Potentialanalyse
- Dokumentationsbogen
- Verhaltenskodex
- Handlungsleitfaden
- Kontakt Gewaltschutzbeauftragte

## 13.1 Risiko- und Potentialanalyse

Um alle Beteiligten zu schützen, ist es nötig zu analysieren, wo in unserer Organisation Situationen entstehen, die Gewalthandlungen jeglicher Art begünstigen können. Dabei geht es nicht um eine Schuldzuschreibung, sondern um ehrliche Reflexion der Abläufe und Handlungen.

Reflektieren Sie bitte anhand der Leitfragen, welche Risikosituationen in den ausgewählten Bereichen entstehen können und mit welchen Maßnahmen wir diesen begegnen wollen.

	Risikosituationen	Maßnahmen
Auswahl Mitarbeiter*innen		
Externe Personen im Haus		
Räumliche Situation		

	Risikosituationen	Maßnahmen
Umgang mit Nähe und Distanz <ul style="list-style-type: none"> <li>• Körperkontakt</li> <li>• 1:1 Betreuung</li> </ul>		
Wahrung der Privatsphäre <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zimmerschlüssel</li> <li>• Zutritt zu Zimmern</li> <li>• Eigentum</li> </ul>		
Nachtdienste		
Risiken, die bei Aktivitäten entstehen können		
Gewalt unter Bewohner*innen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbal</li> <li>• Körperlich</li> <li>• Mobbing</li> </ul>		
Sexualität unter Bewohner*innen		

## 13.2 Umgang mit Grenzverletzungen

Grundsätzlich sollten alle Mitarbeiter\*innen und Jugendliche wissen, wie sie mit Berichten oder Beobachtungen über Grenzverletzungen umzugehen haben.

Beantworten Sie hierzu bitte die folgenden Fragen.

Wie wird mit einer Beschwerde umgegangen? Wissen alle, an wen sie sich wenden können?

Wie funktioniert die Kommunikation im Team?

Wie wird die pädagogische Arbeit dokumentiert?

Was tun wir, wenn eine Grenzüberschreitung stattfindet?

Wie wird mit Regelverstößen gegen die oben genannten Maßnahmen umgegangen?

Nachdem Sie die Risiken identifiziert und geeignete Maßnahmen dazu abgeleitet haben, fügen Sie diese in das Gewaltschutzkonzept unter dem Punkt „Risiko- und Potentialanalyse“ ein. Die Maßnahmen müssen regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

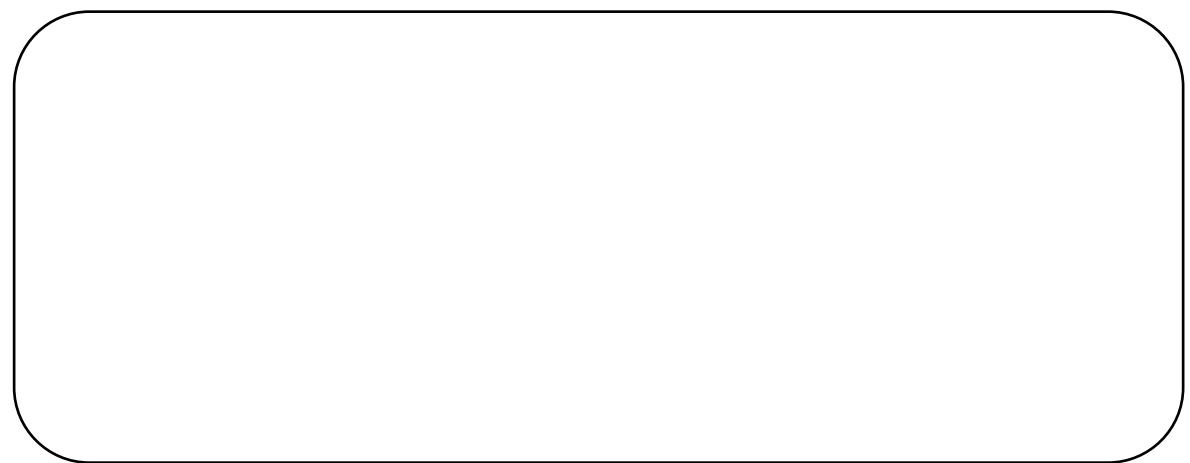
Bitte senden Sie das Gewaltschutzkonzept nach Ergänzung der Ergebnisse Ihrer eigenen Risiko- und Potentialanalyse an [office@kolping.at](mailto:office@kolping.at).

### 13.3 Dokumentationsbogen

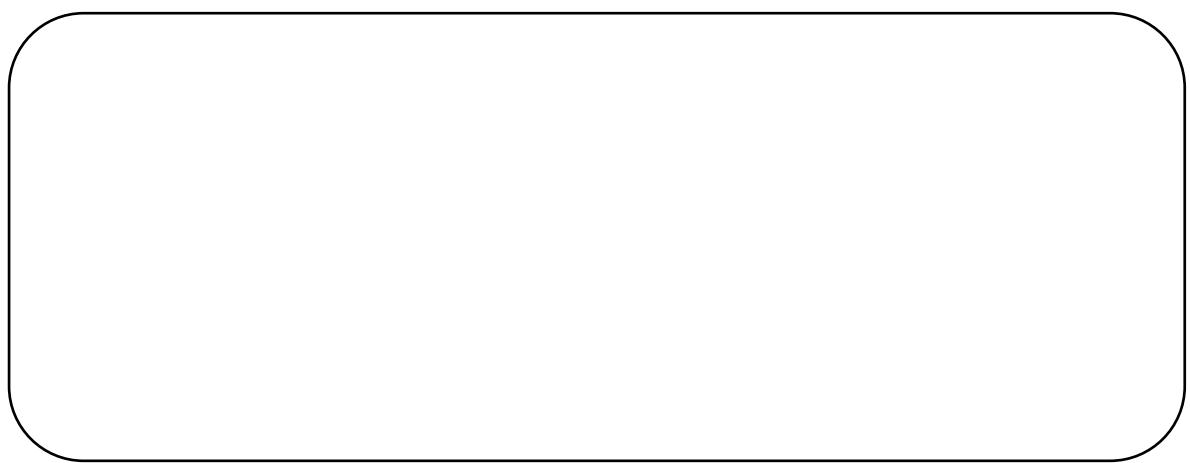
Bitte beachten, dass je nach Umfeld nicht alle Felder (zB „Eltern, Obsorgeberechtigte“ ...) auszufüllen sind

Betroffene/r	Name/n:    		
	Geburtsdatum / Alter:    		
	Adresse:    		
	Telefonnummer:    		
Eltern / Obsorgeberechtigte	Name/n:    		
	Adresse:    		
	Telefonnummer:    		
Grund der Dokumentation Art des Vorfalls (bitte ankreuzen)	Verbale Übergriffig- keit/ Gewalt <input type="checkbox"/>	Körperliche Gewalt/ Misshandlung <input type="checkbox"/>	sexuelle Belästigung <input type="checkbox"/>
	sexueller Übergriff/ Gewalt <input type="checkbox"/>	Vernachlässigung <input type="checkbox"/>	Sonstige Gefährdung <input type="checkbox"/>
Worauf stützt sich der Verdacht? (bitte ankreuzen)	eigene Beobachtung <input type="checkbox"/>	Aussagen Betroffene/r <input type="checkbox"/>	Aussagen Dritter <input type="checkbox"/>
Was ist der Anlass der Dokumentation?         			

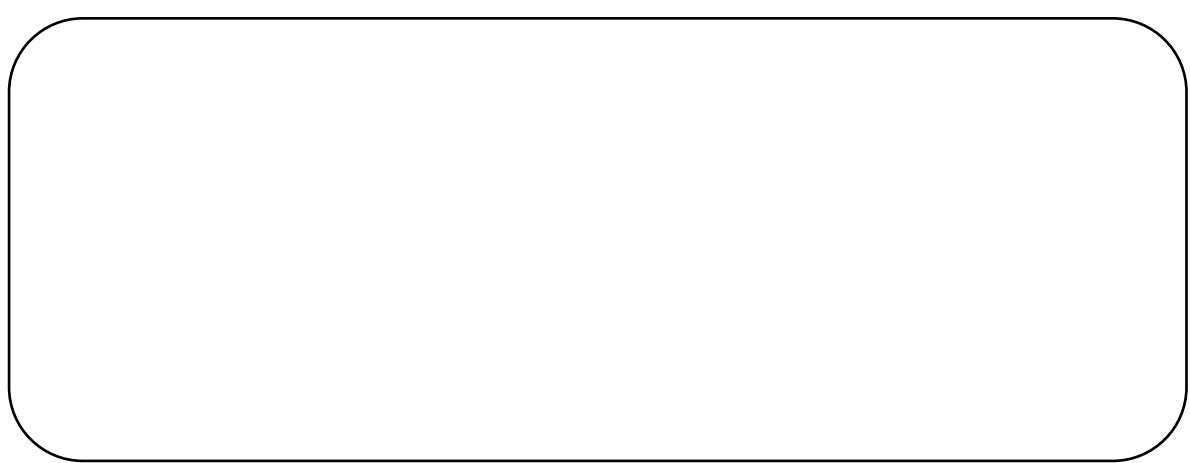
Was ist passiert? Wann? Wo? Wie oft?



Was sagt der/ die Betroffene dazu? Wer ist noch betroffen? Gibt es Zeugen?



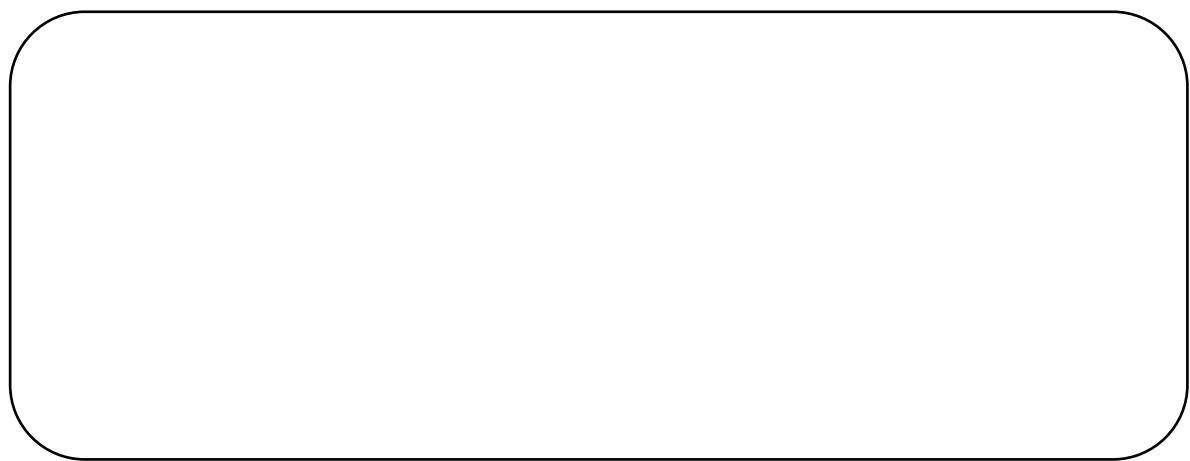
Was sagen die Eltern/Obsorgeberechtigten dazu?



Dokumentation erfasst von (Name, Einrichtung, Adresse, Telefonnummer, Zeiten der Erreichbarkeit, E-Mail)



Bezug zum Betroffenen (Betreuer/in, Psychotherapeut/in, Freundin...)



Datum, Unterschrift

## 13.4 Verhaltenskodex

Die Arbeit mit schutzbedürftigen Menschen lebt von einem vertrauensvollen

Miteinander. Dieses Vertrauen entwickeln wir aktiv und gemeinsam und darf nicht ausgenutzt werden. Im Verein, den Wohnhäusern und in den sozialen Einrichtungen von Kolping Österreich gehen wir achtsam miteinander um und schützen vor Schäden, Gefahren und Gewalt. Jede Form von Diskriminierung und Gewalt lehnen wir ab.

Ich setze mich dafür ein, dass im Rahmen meiner Tätigkeit bei Kolping keine Grenzverletzungen und keine Gewalt jeglicher Art, insbesondere auch keine sexuelle Gewalt, stattfinden. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich:

- die Empfehlungen und Vorgaben des Gewaltschutzkonzepts zu befolgen;
- für die Bekanntmachung, Verbreitung, Einhaltung und Durchführung der im Gewaltschutzkonzept enthaltenen Verhaltensregeln in meinem Tätigkeitsfeld Sorge zu tragen;
- den Prozess zur Meldung und Behandlung von Verdachtsfällen zu beachten,
- auf alle Bedenken, Anschuldigungen und Vorkommnisse sofort im Rahmen meiner Verantwortung und Kompetenz zu reagieren.

Ich verpflichte mich, die folgenden Leitsätze einzuhalten:

1. Selbstbewusstsein stärken

Ich schaffe ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld, das Freiräume zur Entwicklung schafft und das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl stärkt.

2. Partizipation leben

Ich fördere Menschen dabei, selbstverantwortlich Entscheidungen zu treffen und Selbstwirksamkeit zu erfahren. Das Mitmachen bei Aktivitäten beruht immer auf Freiwilligkeit.

3. Schutzbedürftige Personen ernst nehmen

Ich nehme die Meinungen und Sorgen ernst und verweise ggf. auf Beratungsstellen.

4. Umgang mit Nähe und Distanz

Ich achte auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz und respektiere die persönlichen Grenzen anderer.

5. Vorbildfunktion als Verantwortliche/r

Ich achte auf meine Vorbildfunktion gegenüber schutzbedürftigen Menschen und missbrauche meine Autorität als Verantwortliche/r nicht.

6. Wertschätzendes Verhalten

Ich trete im Rahmen meiner Tätigkeit bei Kolping allen Menschen wertschätzend gegenüber und achte darauf, dass sich auch andere entsprechend verhalten.

7. Grenzüberschreitungen anderer wahrnehmen

Ich schreite bei Grenzüberschreitungen anderer – unter Berücksichtigung meines Selbstschutzes – ein und melde solche meinem Vorgesetzten bzw. einer Vertrauensperson im Vorstand des Vereins.

8. Stellung beziehen

Ich beziehe aktiv Stellung gegen körperliches und verbales sexistisches, diskriminierendes und gewalttägiges Verhalten.

9. Soziale Medien

Ich nutze soziale Medien im beruflichen Kontext sorgsam und verbreite Fotos und Videos nur mit Zustimmung der abgebildeten Personen und gehe vertraulich mit persönlichen Daten um.

10. Strafrechtliche Ermittlungen

Ich verpflichte mich dazu, den/die Gewaltschutzbeauftragte/n von Kolping Österreich umgehend zu informieren, sollte es zu strafrechtlichen Ermittlungen gegen meine Person kommen.

---

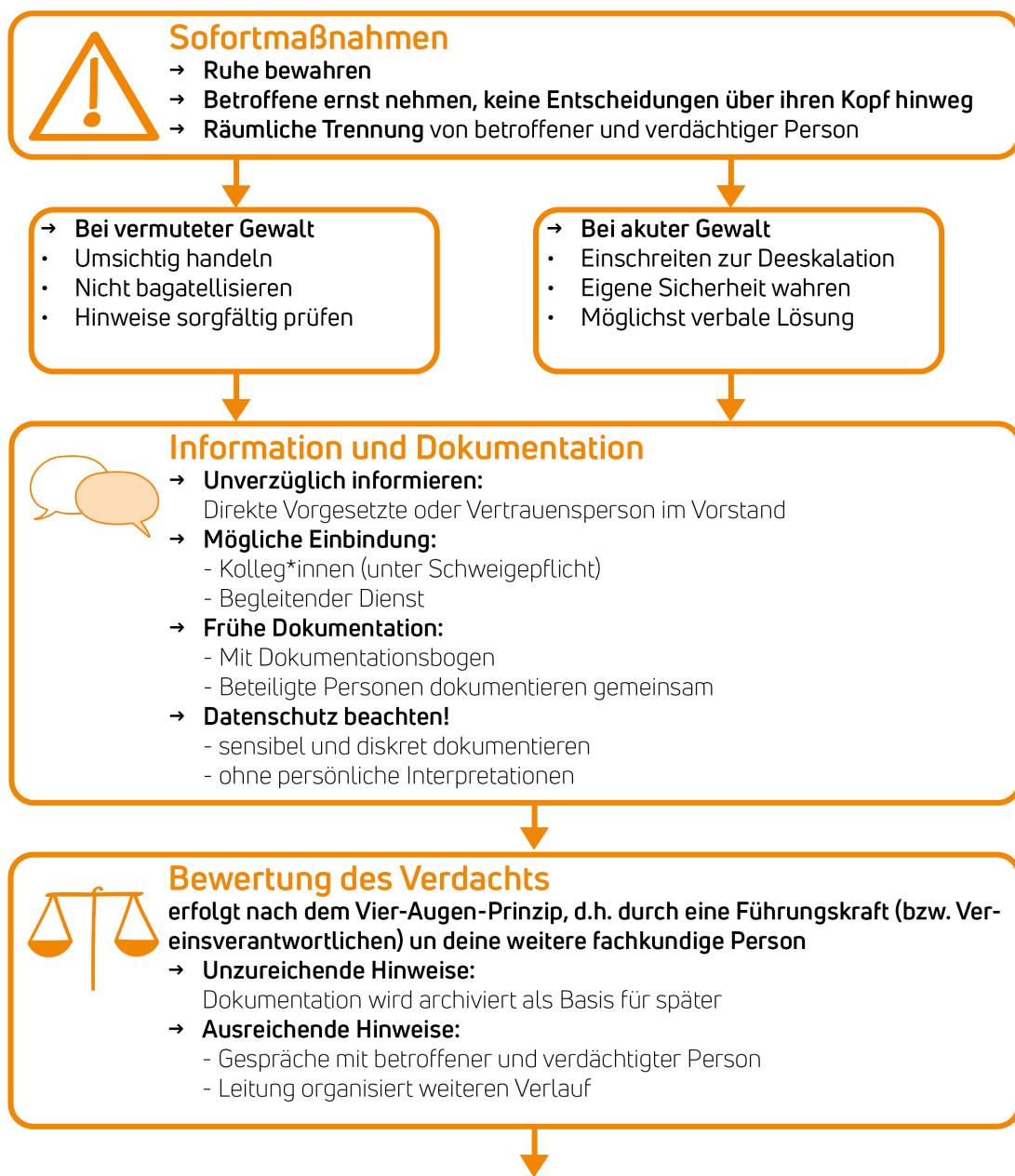
Ort, Datum

Name

Unterschrift

## 13.5 Handlungsleitfaden – grafischer Überblick

Liegt in einzelnen fachspezifischen Einrichtungen von Kolping Österreich bereits ein Handlungsleitfaden vor, der mit dem Fördergeber abgestimmt ist bzw. einschlägige rechtliche Vorgaben enthält, so ist dieser prioritätär anzuwenden und die hier genannten Punkte nur ergänzend zu berücksichtigen.



### 13.5.2 Leitfaden Teil 2



## 13.6 Kontakt

### Gewaltschutz-Beauftragte

#### Felicitas Voigt-Firon



+43 664 5364687



voigtfiron@gmail.com



[www.kolping.at/gewaltschutz](http://www.kolping.at/gewaltschutz)



Gewaltvorfall beobachtet?  
Grenzüberschreitung erlebt?

Unsere Gewaltschutz-  
Beauftragte hat ein offenes Ohr  
und berät zu weiteren Schritten!