

**Handreichung
zur Erstellung
eines Konzepts
zum Schutz vor
sexualisierter
Gewalt**

Impressum / Bildnachweis

Herausgeberinnen:

Evangelische Landeskirche in Baden, Referat 6
Evangelischer Oberkirchenrat Baden
Blumenstraße 1-7
76137 Karlsruhe

Redaktion: Milena Hartmann
Stabstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
Telefon: 0721 9175 617
E-Mail: alleachtung@ekiba.de

Das Diakonische Werk
der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V.
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe

Redaktion: Felix Hechtel
Ansprechstelle für Gewaltschutz
Telefon: +49 721 9349-0
Telefax: +49 721 9349-202
E-Mail: kontakt@diakonie-baden.de

Illustration Titel: Simple Line, Adobe Stock

Illustrationen innen: Martina Bocher, ekiba.de

**HANDREICHUNG
ZUR ERSTELLUNG EINES KONZEPTS
ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISierter GEWALT**

erstellt von Felix Hechtel,
Ansprechstelle im Diakonischen Werk Baden
und
Milena Hartmann und Bernd Lange
Stabstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung und Grundsätzliches	5
1.1 Unser Anspruch	5
1.2 Warum ein Schutzkonzept? - Hinweise zum Verfahren	5
1.3 Begriffsbestimmungen	6
2. Verantwortung für Prävention und Intervention	7
3. Prozessbeschreibung	7
4. Durchführung einer Risiko- und Potenzialanalyse	8
5. Erstellung eines Schutzkonzeptes	12
6. Umsetzung des Schutzkonzeptes	20
7. Unterstützung und Hilfe	21
7.1 Beratung für Mitarbeitende in Fragen von Prävention und Intervention	21
7.2 Meldestelle für Verdachtsfälle und konkrete Taten	22
7.3 Unterstützungsangebote für Betroffene	22

1. Einführung und Grundsätzliches

Eine Kultur der Achtsamkeit und der Grenzachtung, der Aufmerksamkeit und des gegenseitigen Respekts bildet den besten Schutz vor Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung in kirchlichen Arbeitszusammenhängen und diakonischen Einrichtungen.

Dieser Schutz braucht aber auch Präventions- und Interventionsmaßnahmen, die durch ein Schutzkonzept in jeder Organisation strukturell verankert werden. Die Verantwortung für die Implementierung und Durchsetzung institutioneller Schutzkonzepte liegt auf Träger- und Leitungsebene.

Ein gut ausgearbeitetes Schutzkonzept bietet einen klaren Rahmen für das jeweilige fachliche Handeln und den Umgang in Teams. Es ist zur Prävention vor sexualisierter Gewalt für jede Gemeinde, jede Einrichtung und jedes Projekt unverzichtbar¹.

1.1 UNSER ANSPRUCH

Sexualisierte Gewalt prägt an vielen Stellen das öffentliche Bild von Kirche. Als Landeskirche und als Diakonie haben wir in den zurückliegenden Jahren einen Lernweg zurückgelegt. Einiges wurde erreicht, dennoch haben wir noch viele Schritte und Aufgaben vor uns, um zu einem betroffenenengerechten und -sensiblen Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommen.

Diakonie ist die Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche in Baden. Diakonie und Kirche setzen sich besonders für Menschen in leiblicher Not, seelischer Bedrängnis sowie sozial schwierigen Verhältnissen ein und versuchen, die Ursachen dieser Not zu beheben. Sie achten die Würde des Individuums. Gewalt in jeglicher Form, insbesondere sexualisierte Gewalt, ist mit diesem Auftrag in keiner Weise vereinbar. Wir verurteilen jede Art von Gewalt aufs Schärfste.

Es ist beschämend, dass in der Vergangenheit Menschen, die bei uns in diakonischen Einrichtungen oder Gemeinden und kirchlichen Arbeitsbereichen nach Gemeinschaft, Trost, Hilfe oder Orientierung gesucht haben oder uns zur Pflege, Erziehung und Versorgung anvertraut waren, ausgenutzt oder erniedrigt wurden und sexualisierte Gewalt erfahren haben. Es liegt in der Verantwortung aller haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitenden, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, damit solche Vorfälle nie wieder passieren!

1.2 WARUM EIN SCHUTZKONZEPT? - HINWEISE ZUM VERFAHREN

Die Verpflichtungen zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzepts ergeben sich aus der Richtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR):

„Alle Träger sind verpflichtet, für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche nach Durchführung einer Risikoanalyse individuelle Schutzkonzepte zu erstellen. In diesen sind insbesondere Aufgaben und Zustän-

¹ Arbeitshilfe zur Erstellung eines Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Herausgeberin: Diakonisches Werk Berlin-Brandenburgschlesische Oberlausitz e. V.; Berlin, Oktober 2021; S.3

digkeiten, Maßnahmen zu Prävention, Schulung und Sensibilisierung sowie der Umgang mit Verdachtsfällen und Maßnahmen der Intervention bei Vorkommnissen sexualisierter Gewalt festzulegen.“²

Da jede Kirchengemeinde und jede diakonische Einrichtung ihre eigenen Gegebenheiten, Risiken und Ressourcen haben, können Prozess und Text nur begrenzt standardisiert werden. Die Besonderheiten des jeweiligen Trägers, seiner Angebote und der jeweils anvertrauten Menschen machen es erforderlich, dass die Erarbeitung des Schutzkonzeptes eigenständig und individuell für die jeweils spezifischen Bedarfe vorgenommen wird.

Im Sinne der Entlastung, aber auch einer Vergleichbarkeit, soll diese Handreichung als Hilfestellung und Orientierung in der Erstellung eines Schutzkonzeptes dienen.

Damit ein Schutzkonzept wirksam ist, wird es von der Leitung gewollt („Top-Down“) und von den Mitgliedern der jeweiligen Kirchengemeinde / Organisation entwickelt und gelebt („Bottom-Up“). Dabei ist ein partizipativer Prozess der gemeinsamen Erarbeitung und Weiterentwicklung genauso wichtig wie der Text selbst und der Beschluss.

Daher: initiieren Sie vor Ort einen Arbeitskreis mit 6 bis 10 Personen, mit dem Sie die Erarbeitung des Schutzkonzeptes gemeinsam umsetzen. Achten Sie darauf, Personen aus den unterschiedlichen Bereichen mit in die Arbeitsgruppe aufzunehmen: während die jeweilige Leitung die Verantwortung für die Entwicklung des Schutzkonzeptes trägt, sind auch Menschen aus der Zielgruppe und den verschiedenen Arbeitsbereichen unverzichtbar. Nur wenn die Leitungsstrukturen, die Mitarbeitenden und die Adressat*innen unserer Angebote selbst beteiligt sind, wird es gelingen, ein **akzeptiertes, praxistaugliches und wirksames Schutzkonzept** zu entwickeln.

Weitere Informationen zur partizipativen Umsetzung eines Schutzkonzeptes finden sich unter dem Baustein „Partizipation aller Beteiligten“.

1.3 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Gewalt

Gewalt bedeutet den Einsatz physischer oder psychischer Mittel, um einer anderen Person gegen ihren Willen Schaden zuzufügen, sie dem eigenen Willen zu unterwerfen oder sie zu beherrschen.

Sexualisierte Gewalt

Nach der Gewaltschutzrichtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tötlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat.³

² §8 Abs. 3f GewSchR Ekiba.

³ Vgl.: § 2 Abs. 1 GewSchR Ekiba.

Adressat*innen unserer Angebote und Mitarbeiter*innen

Adressat:innen unserer Angebote im Sinne dieses Konzeptes sind alle Menschen im Kontext kirchlicher oder diakonischer Angebote. Sie sind uns zur Pflege, Erziehung, Hilfe oder Freizeitgestaltung anvertraut oder nehmen an Angeboten und Veranstaltungen teil.

Mitarbeiter*innen im Sinne dieses Konzeptes sind alle hauptberuflich und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie.

2. Verantwortung für Prävention und Intervention

Alle Träger sind verpflichtet, für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche eine Risiko- und Potenzialanalyse durchzuführen und daraus ein Schutzkonzept zu entwickeln. Verantwortung für eine sachgemäße Durchführung trägt die Leitung des Angebotes.⁴ Das Diakonische Werk Baden bzw. die Stabstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Landeskirche berät bei der Erstellung und Implementierung von Schutzkonzepten oder vermittelt an externe Fachberatungsstellen.

3. Prozessbeschreibung

Ziel einer Schutzkonzeptentwicklung ist es, für ein Arbeitsfeld / eine Einrichtung / eine Kirchengemeinde gemeinsame Rahmenbedingungen, Leitlinien und Standards zu erarbeiten.

Die Implementierung von Gewaltschutzmaßnahmen bei Einrichtungen oder Angeboten ist ein dauerhafter Prozess, der aktiv und individuell gestalten werden muss. Es genügt nicht, ein Konzept eilig zu erstellen und abzuheften. Ein Schutzkonzept ist ein lebendiges Element, das immer wieder eine Überarbeitung und Aktualisierung bedarf.

Ein Schutzkonzept ist ein in der Praxis gut anwendbares Konzept, für

- den grenzwahrenden und achtsamen Umgang miteinander und
- für den (Verdachts-) Fall von sexualisierter Gewalt.

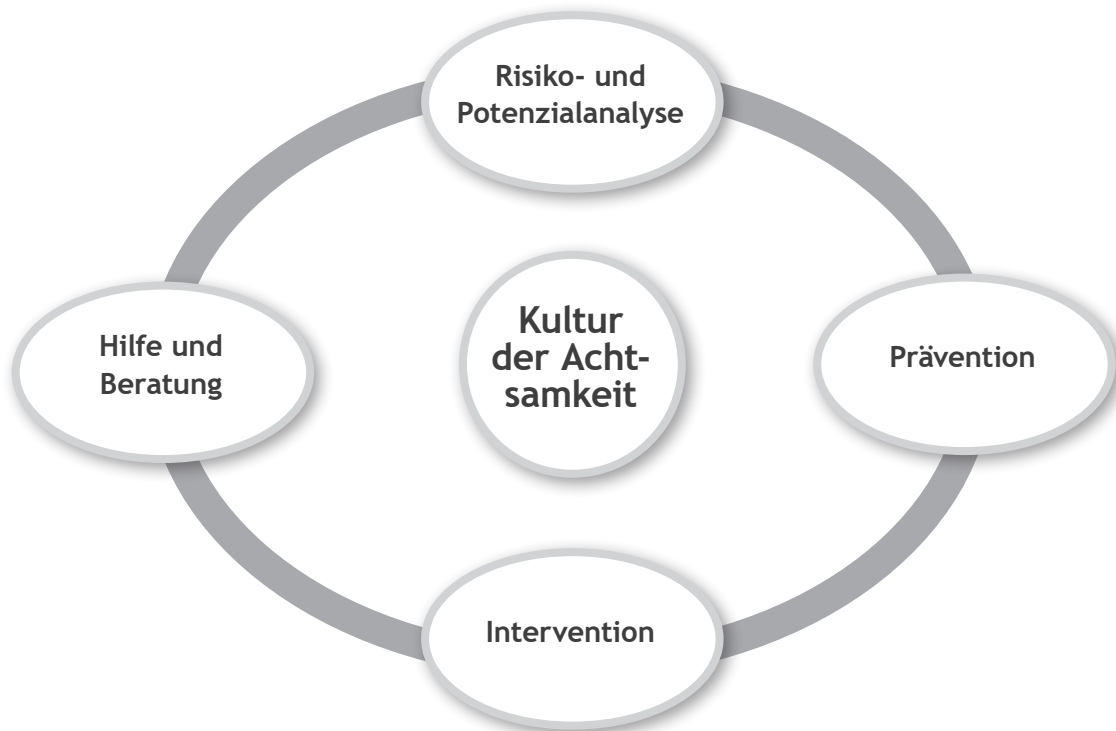
Die Implementierung von Gewaltschutz beginnt mit einer **Risiko- und Potenzialanalyse**. Die erfassten spezifischen Risiken werden dokumentiert und bilden die Basis für das Schutzkonzept. Jedes Konzept muss sowohl die allgemeinen als auch die angebotsspezifischen Risikofaktoren berücksichtigen. Die durchgeführte Risikoanalyse ist Basis für das individuelle Schutzkonzept.

Wir fangen dabei nicht bei null an: Durch die Potenzialanalyse können auch Standards und Regelungen in das Schutzkonzept aufgenommen werden, die in den Einrichtungen und Angeboten bereits vorhanden und etabliert sind.

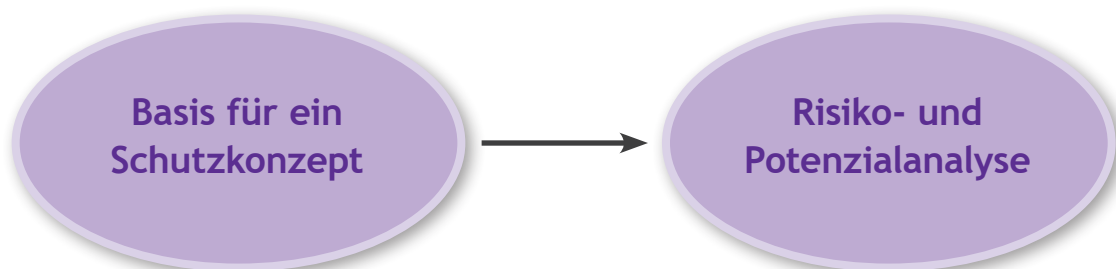
Es geht darum, zu nutzen, was bereits vorhanden ist, und zu erarbeiten, was noch fehlt.

⁴ Vgl.: § 8 Abs. 3 GewSchR Ekiba.

Ziel ist es, eine **Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung** zu etablieren. Hierfür ist es wichtig, Richtlinien und Bausteine zur **Prävention** und zur **Intervention** sowie **Hinweise zur Hilfe für Betroffene** und **Beratung für Mitarbeitende** festzulegen.



4. Durchführung einer Risiko- und Potenzialanalyse



Angebote und Einrichtungen sind verpflichtet, vor der Erstellung eines Schutzkonzeptes eine Risiko- und Potenzialanalyse durchzuführen. Die Analyse soll partizipativ durchgeführt werden, es sind Leitungskräfte, Mitarbeitende, die Adressat*innen der Angebote und bei Bedarf deren Angehörige zu beteiligen.

In einem partizipativen Prozess sollen mögliche **Gefährdungsfaktoren** für Gewalt frühzeitig erkannt und im Schutzkonzept dargelegt werden, um entsprechende **Schutzmaßnahmen** zu entwickeln und umzusetzen.



Die Risikofaktoren führen nicht automatisch zu sexualisierter Gewalt. Aber

- sie bieten Täter*innen Zugänge, um intransparente und unprofessionelle Strukturen für ihre Zwecke auszunutzen
- sie machen es Betroffenen schwer, ihr Schweigen zu brechen, Hilfe zu holen, Übergriffe zu melden und diese zu stoppen.

Für die Durchführung einer Risikoanalyse können folgende beispielhafte Leitfragen herangezogen werden. Diese sind in die folgenden Kategorien unterteilt:

- Personal
- Zielgruppenspezifische Besonderheiten
- Gelegenheiten / Situationen
- Räumliche Begebenheiten
- Macht- und Entscheidungsstrukturen
- Transparenz

Sicher wird nicht jede Frage für jeden Arbeitsbereich passend sein. Es geht vielmehr darum, die relevanten Fragen zu identifizieren, ins Gespräch und ins Denken darüber zu kommen und dann gemeinsam im Schutzkonzept Antworten bzw. Lösungswege zu formulieren.

Reflexionsfragen, die zur Beantwortung der Risiko- und Potenzialanalyse helfen können:

- **Wo fallen uns Standards / Regelungen ein, die wir bereits umsetzen?**
- **Wo fällt uns auf, dass es Handlungsbedarf gibt?**
- **An welcher Stelle kommen wir ins Denken?**
- **Wo gibt es Unklarheiten? Was verstehen wir nicht?**
- **Was erstaunt uns?**
- **Wo brauchen wir Standards?**
- **Welche Vereinbarungen wollen wir treffen?**

PERSONAL:

- Wie wird das Thema Prävention bereits im **Bewerbungsverfahren / bei der Auswahl von Ehrenamtlichen** aufgegriffen?
- Werden die verpflichtenden Alle-Achtung-**Schulungen** (mit festgelegten Standards) für neue bzw. bereits beschäftigte Haupt- und Ehrenamtliche durchgeführt?
- Werden die Regelungen zur erweiterten **Führungszeugnisvorlage** und zur Unterschrift eine **Verpflichtungserklärung** eingehalten – und wie wird das sichergestellt (wer hat die Verantwortung?) und dokumentiert?
- Gibt es eine **offene Feedback- und Kommunikationskultur** zwischen Mitarbeitenden und der Leitung / zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen?
- Gibt es konkrete **Vereinbarungen**, was im pädagogischen und kirchengemeindlichen Umgang erlaubt ist und was nicht, oder ist das jeder / jedem Mitarbeitenden selbst überlassen (z.B. Privatkontakte, Geschenke, Umgangsformen)?
- Gibt es **Bevorzugungen** von einzelnen Kindern / Jugendlichen / Erwachsenen durch Mitarbeitende oder die Leitung? Kommt es zu „**Sonderrollen**“?

ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE BESONDERHEITEN:

- Welche besonderen **Schutzbedürfnisse** hat die jeweilige Zielgruppe?
- Welche gesundheitlichen Faktoren können die **Artikulationsfähigkeit** der Zielgruppe erschweren und wie wird eine Kommunikation sichergestellt?
- Welche besonderen **Gefahrenmomente** gibt es im Umgang mit der Zielgruppe?

GELEGENHEITEN / SITUATIONEN:

- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- und Machtverhältnisse (z.B. in der Kinder- Jugendarbeit, im Beratungs-/ Seelsorgegespräch, in Betreuungssituationen, am Arbeitsplatz u.v.m.)?
- Gibt es feste Rituale / Traditionen / Methoden, in denen Grenzen überschritten werden können (z.B. gängige Umarmungen zur Begrüßung, Kennenlernmethoden etc.)?
- Welche Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden?
- Gibt es sensible Situationen, die leicht ausgenutzt werden können (Übernachtung, Seelsorge usw.)?
- Gibt es Situationen, in denen Schutzbefohlene unbeaufsichtigt sind?
- Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken (z.B. Fahrten im PKW, Orgelunterricht, Betreuungssituationen etc.)? Gibt es Situationen, in denen Mitarbeitende mit Schutzbefohlenen allein arbeiten?
- Wie kann der Schutz der **Privatsphäre** der Schutzbefohlenen sichergestellt werden?

RÄUMLICHE SITUATION

- Welche räumlichen Bedingungen würden es potenziellen Täter*innen leicht machen?
- Kann jede Person die Einrichtung / Veranstaltung unproblematisch betreten?
- Wie wird gewährleistet, dass unbefugte Dritte Grundstück oder Gebäude nicht unbemerkt betreten?
- Gibt es „dunkle Ecken“, an denen sich niemand gerne aufhält? Gibt es nicht einsehbare oder versteckte Räume?
- Bieten geschlossene Räume auf dem Grundstück oder in der Nähe besondere Risiken?
- Sind die Türen von Zimmern abschließbar und wer hat hierfür die Schlüssel?
- Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?
- Gibt es konkrete Vereinbarungen, was 1:1 Situationen angeht?
- Gibt es konkrete Vereinbarungen, was die Nutzung von Messenger Diensten / Smartphones / Fotos angeht?

MACHT- UND ENTSCHEIDUNGSSTRUKTUREN

- Für welche Bereiche im Arbeitskontext gibt es klare und transparente **Entscheidungsstrukturen**?
- Sind **Aufgaben, Kompetenzen und Rollen** von Leitungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?
- **Wissen** alle Mitarbeitenden und die mögliche Zielgruppe, wer was zu **entscheiden** hat?
- Welche **Partizipationsmöglichkeiten** bestehen für Schutzbefohlene?
- Wie ließen sich offizielle Regeln und Entscheidungswege **umgehen**?
- Gibt es eine **heimliche Hierarchie**?
- Welche Regeln **professioneller Distanz** zu den Schutzbefohlenen bestehen?
- Übernimmt die Leitung Verantwortung und interveniert bei **Fehlverhalten** von Mitarbeitenden?
- Gibt es klare **Beschwerdewege** für Mitarbeitende und Teilnehmende?
- Sind die Beschwerdemöglichkeiten auch allen Personengruppen **bekannt**?
- Wie offen gestaltet sich der Austausch mit der Zielgruppe / den Angehörigen und wie wird auf Nachfragen oder Beschwerden **reagiert**?
- Gibt es eine **Ansprechperson** für den **Krisenfall** und ist diese allen bekannt?
- Sind **Kommunikationswege** im Arbeitskontext transparent oder leicht manipulierbar?
- Welche Möglichkeiten von **Reflexion und Austausch** hat das Personal?

TRANSPARENZ

- Wie werden das Thema Gewaltschutz und die jeweiligen Hilfsangebote kommuniziert?
- Wie werden konkrete Verdachtsfälle mit dem Spitzenverband / der landeskirchlichen Meldestelle kommuniziert?
- Haben die Zielgruppe und Angehörige die Möglichkeit, Feedback zu geben?
- Welche Angebote zum allgemeinen Austausch in Arbeitsgremien und Netzwerken bestehen?

Die Ergebnisse der Analyse sollten schriftlich dokumentiert werden und als Basis für das Schutzkonzept genutzt werden.

5. Erstellung eines Schutzkonzeptes

Institutionen müssen sich der strukturellen Gefährdung bewusst sein und im Blick auf „asymmetrische Beziehungen“ sensibilisiert sein.

Gewaltbegünstigend sind Einrichtungen, die

- diffus, ohne klare Rollen und Verantwortlichkeiten,
- autoritär,
- ohne Standards

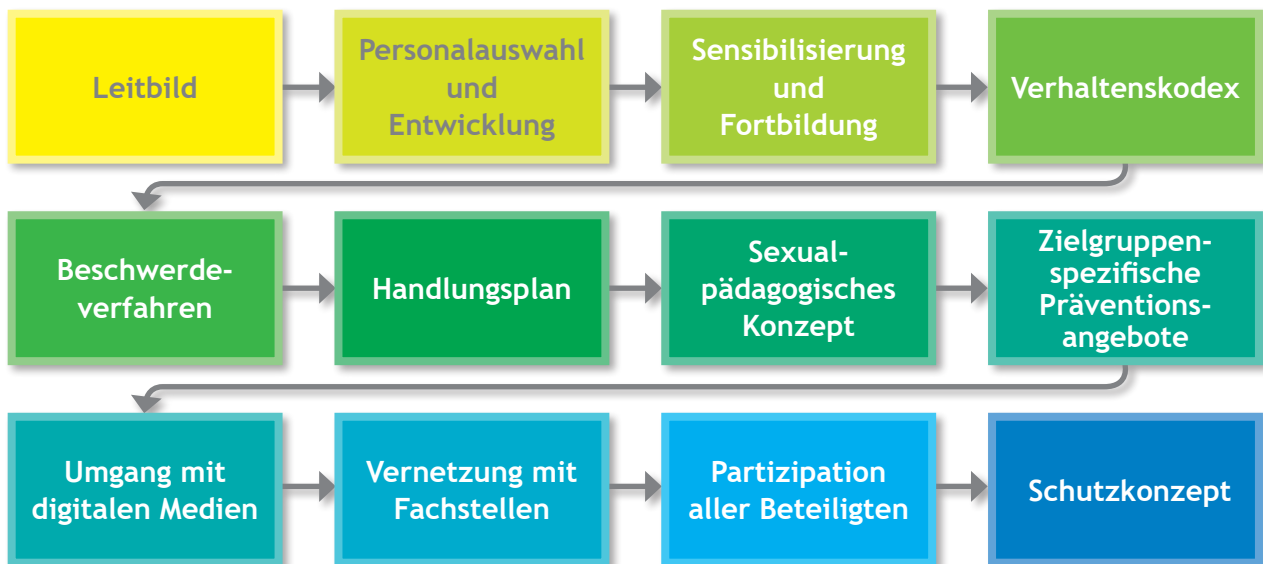
sind.

Größtmöglicher Schutz besteht in **klaren, transparenten Einrichtungen, die die Kultur der Grenzachtung pflegen.**

Schutzkonzepte sollen partizipativ erstellt werden. Dabei sind Führungskräfte, Mitarbeitende, die Adressat*innen unserer Angebote und bei Bedarf deren Angehörige zu beteiligen.

Empfehlenswert hierfür ist eine Arbeitsgruppe aus 6-10 Mitgliedern aus diesen verschiedenen Personengruppen.

Ein Schutzkonzept umfasst folgende Bausteine, die von der Arbeitsgruppe basierend auf der vorangehenden Risiko- und Potenzialanalyse mit Inhalt zu füllen sind:



Im Folgenden werden die einzelnen **Bausteine** detaillierter beschrieben und mit Leitfragen hinterlegt:



Ein Schutzkonzept sollte sich zu Beginn mit der Grundhaltung beschäftigen und ein in der internen und öffentlichen Darstellung klar kommuniziertes Leitbild erstellen:

Prävention ist uns wichtig! Das Thema sexualisierte Gewalt geht uns alle an!

Die evangelische Landeskirche in Baden und das Diakonische Werk Baden tolerieren keine Grenzverletzungen. Dies betrifft nicht nur den Kinder- und Jugendbereich, sondern alle Arbeitsfelder und Kontexte, in denen Abhängigkeitsverhältnisse vorliegen können.

Eine Kultur der Grenzachtung und Achtsamkeit verdient Beachtung gegenüber allen Menschen.

Das Leitbild sollte individualisiert und passend für den jeweiligen Arbeitsbereich / Zielgruppe / Kontext formuliert werden. Inwieweit ist das Thema Gewaltschutz Teil des kirchlich-diakonischen Auftrages des eigenen Angebotes?

Auch sind die Verantwortlichkeiten zu klären. Dabei ist Gewaltschutz als Führungsaufgabe zu implementieren.

Welche Personen sind für das Thema Gewaltschutz zuständig?

Wer übernimmt die Stellvertretung?

Welcher Zeitumfang steht den Personen für das Thema zur Verfügung?

Personalauswahl und Entwicklung

Weiterhin sollte dargelegt werden, wie durch präventives Personalmanagement Risiken verringert werden:

- Wie wird bei der Personalauswahl das Thema Gewaltschutz berücksichtigt?
- Prävention beginnt bei der Einstellung von Hauptamtlichen bzw. bei der Auswahl von Ehrenamtlichen. Wird das Thema Gewaltschutz in Vorstellungsgesprächen angesprochen (bspw.: „Prävention von sexualisierter Gewalt ist ein Thema bei uns und wird nicht tabuisiert!“)?
- Gestaltung einer Fehler- und Feedbackkultur (innerhalb eines Teams aber auch zwischen Leitung und Mitarbeitenden): gesetzte Standards werden mit kritisch-konstruktivem Blick begleitet und ggf. offensiv angesprochen.
- Festlegung transparenter Aufgabenverteilungen und Befugnisse für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen.
- Von welchen Personengruppen wird ein erweitertes Führungszeugnis verlangt? Verantwortung und Dokumentation klären und festschreiben.
- Wie wird sichergestellt, dass spätestens alle fünf Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis eingesehen wird?
- Wird von den Mitarbeitenden die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung verlangt? Verantwortung und Dokumentation klären und festschreiben.
- Welche Maßnahmen zum Datenschutz werden berücksichtigt?
- Wie wird das Thema Gewaltschutz bei der Einarbeitung berücksichtigt?
- Wie werden Überlastungssituation von Mitarbeitenden vermieden?
- Wird das Thema Gewaltschutz bei den Jahresgesprächen von Mitarbeitenden berücksichtigt?

Sensibilisierung und Fortbildung

Erst mit ausreichendem Wissen ist es möglich, die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können:

- Wer wird geschult?
- Wann, bei welchen Gelegenheiten und wo finden Schulungen statt?
- Werden Schulungen regelmäßig angeboten?
- Wer stellt sicher, dass Mitarbeitende an Schulungen teilnehmen?

- Gibt es besondere Schulungsangebote für Führungskräfte?
- Wer schult?
- Werden die aktuellen Schulungsstandards der Landeskirche geschult?
- Inhalt der Schulung: Basiswissen zu Definitionen und Formen sexualisierter Gewalt, Täter*innenstrategien, Präventionsmöglichkeiten, Beschwerde- und Verfahrenswege u.v.m.
- Haben wir alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Blick?

Verhaltenskodex

Bei der Arbeit mit der Zielgruppe ist insbesondere die Ausgestaltung von Nähe und Distanz im Alltag elementar. Zielsetzung hierbei ist nicht für alle Begegnungen eine Musterverhaltensweise vorzulegen, sondern vielmehr Leitlinien zu erstellen, an denen sich Mitarbeitende im Alltag orientieren können. Klar dargestellt werden sollten jedoch nicht akzeptable Verhaltensweisen.

Insbesondere der Verhaltenskodex basiert auf der vorangegangenen Risikoanalyse. Er bezieht sich auf konkrete Situationen, die sich in der Risikoanalyse herauskristallisiert haben, die im jeweiligen Arbeitsfeld für Grenzverletzungen bis hin zur sexualisierten Gewalt ausgenutzt werden können.

Der Verhaltenskodex formuliert Standards und Regeln für diese konkreten Situationen und gibt Orientierung für den Umgang miteinander und schützt zugleich die Mitarbeiter*innen vor falschem Verdacht.

Beispiele:

- Wie wird die Umsetzung des Abstinenz- und Abstandsgebotes sichergestellt?
- Wie wird auf mögliche Verstöße gegen diese Standards reagiert?
- Welche grundsätzlichen Regelungen zu Nähe und Distanz im Umgang mit den Schutzbefohlenen bestehen?
- Gibt es Regelungen zu Vieraugensituationen?
- Gibt es Regelungen zur Abgrenzung privater und dienstlicher Kontakte?
- Gibt es Verhaltensregeln bzgl. diverser Räumlichkeiten, zum Umgang mit Fotos, zur Nutzung sozialer Netzwerke und anderer digitaler Medien?
- ...

Die Regelungen werden sinnvollerweise gemeinsam mit allen Beteiligten erarbeitet, weil dann die Akzeptanz für diese Regelungen gegeben ist.

Beschwerde- verfahren

Gewaltschutz kann nur gelingen, wenn beim entsprechenden Angebot eine offene Kommunikation üblich ist und Problemfälle nicht vertuscht und totgeschwiegen werden. Hierfür muss allen betroffenen Zielgruppen die Möglichkeit zur Beschwerde in verständlicher Sprache dargelegt werden. Auch sollten Orte für Partizipation und Mitbestimmung geschaffen werden.

Außerdem werden hier niedrigschwellig **konkrete Ansprechstellen** und **Kontakt Daten** festgehalten:

- Wohin können sich Betroffene und Angehörige wenden? Ist das allen bekannt?
- Wer kann im Verdachtsfall kontaktiert werden?
- Welche Beschwerdeoptionen gibt es für die Zielgruppe und wie werden diese geeignet kommuniziert?
- Auch die Frage nach einer **Fehlerkultur** und dem **Umgang mit Kritik** kann hier aufgegriffen werden.

Handlungsplan

Der Handlungsplan (Interventionsleitfaden) ist es schriftlich festgehaltenes Verfahren zum Vorgehen bei (Verdachts-)Fällen. Er orientiert sich an den spezifischen Bedingungen einer Einrichtung / Gemeinde. Darin geregelt werden sollte, wie bei Verdachtsfällen vorgegangen werden soll. Besonders zu berücksichtigen ist hierbei der Schutz von Betroffenen und eine angemessene Kommunikationsstrategie. Weiterhin sollte dargelegt werden, wie Vorfälle aufgearbeitet werden und durch welche Maßnahmen zu Unrecht verdächtige Personen rehabilitiert werden.

- Wie wird mit Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt umgegangen?
- Wie verhält man sich gegenüber Betroffenen und Beschuldigten?
- Durch welche Maßnahmen wird der / die Betroffene geschützt?
- Wie werden entsprechende Hinweise sowie das Vorgehen dokumentiert?
- Welche Stellen / Personen müssen zu welchem Zeitpunkt informiert werden?
- Feste Verhaltensregeln für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden: Liegen deutliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstands- und Abstinenzgebotes oder der Verdacht von sexualisierter Gewalt vor, so sind alle Mitarbeitenden von Kirche und Diakonie ver-

pflichtet, den Vorfall sofort bei der gemeinsamen Meldestelle von Kirche und Diakonie zu melden.⁵

- Welche Person oder welches Gremium bewertet die eingegangene Meldung und entscheidet über das weitere Vorgehen?
- Wie wird in unsicheren, schwer einschätzbaren Fällen vorgegangen?
- Wo kann man sich fachlich beraten lassen? (intern/extern/anonym)
- An wen können sich Betroffene, Angehörige, Mitarbeitende oder andere Beteiligte für Hilfe wenden?

Siehe hierzu auch der Interventionsplan der Evangelischen Landeskirche in Baden.

Sexual- pädagogisches Konzept

Abhängig von der Zielgruppe ist auch ein sexualpädagogisches Konzept zu erstellen und bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes zu berücksichtigen.

Es geht um Sprachfähigkeit und um eine Kultur der Offenheit: Sexualität und sexualisierte Gewalt sind keine Tabuthemen in der Arbeit.

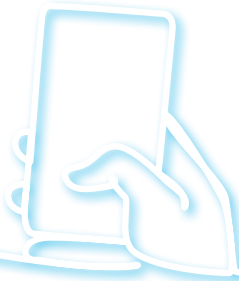
- Wie können wir das gewährleisten?
- Wer ist ansprechbar für das Thema?

Unwissenheit über Sexualität kann leicht von Täter*innen ausgenutzt werden. Zudem fällt es v.a. Kindern und Jugendlichen leichter, über sexuelle Übergriffe zu sprechen, wenn sie die Begriffe für Geschlechtsteile und sexuelle Vorgänge kennen. Die Verantwortung für Sexualerziehung tragen Familie und Bildungseinrichtungen gemeinsam.

Zielgruppen- spezifische Präventions- angebote

Gibt es weitere Schulungen / Veranstaltungen / Fachtage / Fortbildungen / Projekte usw. zum Thema Prävention sexualisierte Gewalt, die auf bestimmte Zielgruppen / Arbeitskontexte ausgerichtet sind?

⁵ § 14 Abs. 1 GewSchR Ekiba.
Rahmenschutzkonzept Diakonie Baden und Evangelische Landeskirche in Baden



Umgang mit digitalen Medien

Im Zeitalter von digitalen Medien muss auch dargestellt werden, wie sexualisierte Gewalt im Internet vermieden werden kann:

- Welche Regeln gelten für die Nutzung von personenbezogenen Daten, Bildern und Videos?
- Zu körperlicher Selbstbestimmung gehört auch die Erfahrung, dass man selbst entscheiden darf, wer einen in welcher Situation fotografiert.
- Welche Regeln gelten für die Nutzung von Nachrichtendiensten und sozialen Netzwerken?
- Durch welche Schritte soll Cybergrooming verhindert werden?

Vernetzung mit Fachstellen

Hier sind konkrete Kontakte und Ansprechstellen zu nennen. **Die folgende Auflistung ist um lokale Beratungsstellen zu ergänzen**

Hilfe bei Sexualisierter Gewalt - Vertrauenstelefon der Landeskirche

Kostenlos und anonym

Telefonzeiten

Mittwoch von 12:00 bis 13:00 Uhr

Donnerstag von 17:00 bis 18:00 Uhr

0800 5891629

wiebke.mueller@ekiba.de

Zentrale Anlaufstelle.help

Kostenlos und anonym

Terminvereinbarung für telefonische Beratung

Montag von 16:30 bis 17:30 Uhr

Dienstag bis Donnerstag von 10:00 bis 12:00 Uhr

0800 5040112

zentrale@anlaufstelle.help

<https://www.anlaufstelle.help>

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch

Kostenlos und anonym

Telefonzeiten

Montag, Mittwoch und Freitag von 09:00 bis 14:00 Uhr

Dienstag und Donnerstag von 15:00 bis 20:00 Uhr

0800 2255530

<https://nina-info.de/hilfe-telefon>

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de>

Lokale Beratungsstellen:

z.B. Wildwasser e.V. u.v.m.

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden>

- Gibt es eine Zusammenarbeit mit Ombudsstellen, externen Beratungsstellen und Aufsichtsbehörden?
- Wie wird die Möglichkeit zur Beschwerde bei Ombudsstellen, externen Beratungsstellen und Aufsichtsbehörden kommuniziert? Gibt es in der Einrichtung eine offene Fehlerkultur?

**Partizipation
aller Beteiligten**

„Schutzkonzepte sind letztendlich nur dann wirklich alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.“ (Runder Tisch sexueller Kindesmissbrauch (2011). Abschlussbericht, S. 22)

- Wie wird die Zielgruppe eingebunden / informiert?
- **Werden im Verlauf der Risiko- und Potenzialanalyse verschiedene Personengruppen und Zielgruppen eingebunden? Wie können die verschiedenen Adressat*innen unserer Angebote sowie alle Mitarbeitenden ihre Sicht auf Risiken und Potenziale in den Prozess mitbringen?**
- Wann und von wem wird das Schutzkonzept bei Bedarf angepasst und aktualisiert?
- Wie wird mit Rückmeldungen zum Schutzkonzept umgegangen?
- Wie könnte eine Fehlerkultur aufgebaut oder verbessert werden?
- Welche Formen der Öffentlichkeitsarbeit gibt es?
- Welche Formen der Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband / der Landeskirche bestehen?

Eine **systematische Beteiligung** von Anfang an **stärkt die Position der Zielgruppe** und **verringert Machtgefälle**. Nur so kann gewährleistet werden, dass das Schutzkonzept ein Element von und für

alle Menschen ist, und kein „von oben“ verordnetes Dokument.

Eine durchgängig partizipative Erarbeitung eines Schutzkonzepts nimmt viel Zeit in Anspruch. Nichtsdestotrotz ist es eine unbedingt notwendige Arbeit, wenn wir sicherstellen möchten, dass ein Schutzkonzept in die alltägliche Arbeit einbezogen wird und zur Anwendung kommt. So werden beispielweise Regelungen im Verhaltenskodex eher akzeptiert, wenn sie gemeinsam entwickelt wurden und nicht von der Leitung vorgegeben sind.

Ein Schutzkonzept wird dann dazu beitragen, dass eine grundlegend andere Atmosphäre im Umgang miteinander und im gemeinsamen Arbeiten vorliegt.

MÖGLICHE ERGÄNZENDE BAUSTEINE:

Aufarbeitung:

- Wie werden ältere Taten aus der Vergangenheit wissenschaftlich aufgearbeitet und dargestellt?
- Wie werden Verdachts- oder Tatfälle von sexualisierter Gewalt aufgearbeitet?
- Welche Unterstützung gibt es für Betroffene?
- Welche Maßnahmen der Nachsorge werden im Angebot durchgeführt?
- Wie wird das Schutzkonzept überarbeitet?
- Wie wird mit Täter*innen umgegangen?
- Wie wird mit zu Unrecht beschuldigten Personen umgegangen?

Abschluss:

- Welche weiteren bei der Risikoanalyse erkannten Risiken gibt es und wie wird mit diesen umgegangen?
- Welche konkreten ersten Handlungsschritte folgen nach der Erstellung dieses Konzeptes?
- Wie wird das Konzept an Schutzbefohlene, Angehörige und die Öffentlichkeit kommuniziert?
- Wie wird das Schutzkonzept neuen Mitarbeitenden und neuen Schutzbefohlenen dargelegt?

6. Umsetzung des Schutzkonzeptes

Allein die Erstellung eines Schutzkonzeptes bringt wenig Nutzen. Es muss festgelegt werden, wie das Konzept den Mitarbeitenden kommuniziert wird. Auch müssen Schulungen und Austauschrunden implementiert werden. Darüber hinaus ist festzulegen, wie der Zielgruppe und deren Angehörigen das Konzept in geeigneter Weise dargelegt werden kann. Die Umsetzung von Sofortmaßnahmen ist ebenfalls zu organisieren.



Darüber hinaus ist dafür Sorge zu tragen, dass das Konzept regelmäßig in Teammeetings besprochen wird und bei den Jahresgesprächen von Mitarbeitenden Berücksichtigung findet.

21

Ein vorhandenes Schutzkonzept sollte alle zwei bis drei Jahre partizipativ überprüft und überarbeitet werden.

7. Unterstützung und Hilfe

7.1 BERATUNG FÜR MITARBEITENDE IN FRAGEN VON PRÄVENTION UND INTERVENTION

Kirche und Diakonie bieten allen Personengruppen umfangreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Personen, die sich allgemein beraten lassen möchten, nicht sicher sind, wie eine Situation einzuschätzen ist oder Fragen bei der Erstellung von Schutzkonzepten haben, können sich an die Ansprechstellen wenden. Es gibt für verfasst-kirchliche und freie diakonische Einrichtungen getrennte Ansprechstellen.

Verfasst-kirchliche Einrichtungen wie Diakonische Werke oder Kirchengemeinden wenden sich daher an die Stabsstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beim Evangelischen Oberkirchenrat:

Bernd Lange

Stabsstelle Schutz vor Sexualisierter Gewalt

Intervention / Meldung

bernd.lange@ekiba.de

ansprechstelle@ekiba.de

[+49 721 9175-602](tel:+497219175602)

Milena Hartmann

Stabsstelle Schutz vor Sexualisierter Gewalt

Fachstelle Prävention

milena.hartmann@ekiba.de

alleachtung@ekiba.de

[+49 721 9175-617](tel:+497219175617)



- 22 Freie diakonische Einrichtungen wenden sich an die Ansprechstelle des Diakonischen Werkes. Diese wird von Herrn Hechtel vertreten:

Ansprechstelle beim Diakonischen Werk Baden

Herr Felix Hechtel

Telefon: 0721 9349-705

Mail: Ansprechstelle@diakonie-baden.de

7.2 MELDESTELLE FÜR VERDACHTSFÄLLE UND KONKRETE TATEN

Liegen deutliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstands- und Abstinenzgebotes oder der Verdacht von sexualisierter Gewalt vor, so sind alle Mitarbeitende von Kirche und Diakonie verpflichtet, den Vorfall sofort bei der gemeinsamen Meldestelle von Kirche und Diakonie zu melden.⁶ Die Meldestelle ist zu erreichen unter:

Meldestelle für Diakonie und Kirche

Frau Sabine Wöstmann

Tel: 0721-9175-608

Mail: sabine.woestmann@ekiba.de

7.3 UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR BETROFFENE

Diakonie und Landeskirche haben ein gemeinsames Vertrauenstelefon geschaffen. Das Telefon wird von Frau Dr. Wiebke Müller, einer Diplom-Pädagogin und systemischen Supervisorin, betreut. Das Vertrauenstelefon bietet umfangreiche Hilfe vom Erstkontakt bis hin zu längerer Betreuung. Das Angebot ist kostenlos und anonym. Die Mitarbeiterin unterliegt selbstverständlich der Schweigepflicht.

Vertrauenstelefon für Kirche und Diakonie



Mittwoch von 12:00 Uhr bis 13:00 Uhr
Donnerstag von 17:00 Uhr bis 18:00 Uhr
Telefon: 0800 5891629 (kostenlos)
Mail: wiebke.mueller@ekiba.de

6 § 14 Abs. 1 GewSchR Ekiba.

Neben diesem Vertrauenstelefon können sich Ratsuchende auch an die zentrale Anlaufstelle der evangelischen Kirche Deutschland oder an die unabhängige Beratungsstelle N.I.N.A. e.V. wenden. Die Zentrale Anlaufstelle.help der evangelischen Kirche Deutschland wird vom unabhängigen Verein Pfiffigunde e.V. aus Heilbronn durchgeführt und durch die evangelische Kirche Deutschland finanziert. N.I.N.A. e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, dessen Arbeit durch die Bundesregierung finanziell unterstützt wird.

Zentrale Anlaufstelle.help der evangelischen Kirche in Deutschland

Montag von 16:30 Uhr bis 17:30 Uhr

Dienstag bis Donnerstag 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Telefon: 0800 5040112

E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Unabhängige Beratungsstelle N.I.N.A. e.V.

Telefonzeiten Montag, Mittwoch und Freitag von 9:00 Uhr bis 14:00 Uhr

Dienstag und Donnerstag von 15:00 Uhr bis 20:00 Uhr

Telefon: 0800 2255530

Onlineberatung ist möglich

datenschutzsichere Verbindung möglich: <https://www.hilfe-telefon-missbrauch.online>



Diakonie 
Baden

 **EVANGELISCHE
LANDESKIRCHE
IN BADEN**