

Schutzkonzept Sexualisierte Gewalt des Diakonischen Werks des Kirchenkreises Wesel

Gliederung:	Seite
1. Einleitung	1
2. Begriffsklärung, Definition von sexualisierter Gewalt	2
3. Rechtlicher Kontext	3
4. Zielgruppen des Schutzkonzepts	3
5. Ziele des Schutzkonzepts	3
6. Bestandteile und Maßnahmen des Schutzkonzepts	3
6.1. Potenzial- und Risikoanalyse	4
6.2. Verankerung im Leitbild	4
6.3. Umgang mit Schutzbefohlenen	4
6.4. Umgang mit Mitarbeitenden	5
6.4.1. Selbstverpflichtungserklärung	5
6.4.2. Führungszeugnisse	5
6.5. Vertrauenspersonen	6
6.6. Intervention	6
6.7. Interventionsteam	6
6.8. Beschwerdeverfahren	7
6.9. Partizipation und Bewusstsein	8
6.10. Information und Schulung	8
6.11. Meldepflicht	8
6.12. Rehabilitation	8
6.13. Aufarbeitung	8
6.14. Evaluation	9
7. Überschneidungen mit anderen Schutzkonzepten	9
8. Anhang:	8
8.1. Formular Risikoanalyse	
8.2. Selbstverpflichtungserklärung	
8.3. Formulare Erweitertes Führungszeugnis	
8.4. Arbeitsweise Interventionsteam	
8.5. Beschwerdemanagement	

Einleitung

Das Diakonische Werk des Kirchenkreises Wesel - nachfolgend DW genannt - ist sich seinem Handeln und seiner Verantwortung gegenüber den ihm anvertrauten Menschen sehr bewusst. Unser Ziel ist es, jegliche Formen der sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffe möglichst zu verhindern.

Das Schutzkonzept des DW orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet. Sexualisierte Gewalt findet immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

Das Schutzkonzept des DW hat folgenden historischen Hintergrund:

- EKD und Diakonie haben 2009 und 2010 zwei Runde Tische zum Thema sexuelle Gewalt installiert (besondere Vorkommnisse sollten aufgearbeitet werden; 2009 Heimerziehung; 2010 Kindesmissbrauch).
- Die Diakonie Deutschland hat sich an beiden Runden Tischen aktiv beteiligt mit dem Ziel Entwicklung und Implementierung von Schutzkonzepten.
- Im Jahr 2016 folgte die Vereinbarung der Diakonie mit dem Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) innerhalb der Diakonie auf entsprechende Entwicklung von Schutzkonzepten hinzuwirken.
- Veröffentlichung der Kinderschutzstrategie durch Diakonie Deutschland, Brot für die Welt, Diakonie Katastrophenhilfe, die für alle verpflichtend ist.
- Seit 2003 existieren Leitlinien der EKIR zum Umgang mit Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die im Kirchengesetz der EKIR zum 01.01.2021 in Kraft getreten sind.
- Die Kreissynode des Kirchenkreises Wesel hat am 05.11.2022 ein Schutzkonzept „Hinschauen - helfen - handeln“ als Rahmenkonzept für den Kirchenkreis Wesel verabschiedet, das eine Orientierungshilfe für weitere Schutzkonzepte der Kirchengemeinden und Einrichtungen des Kirchenkreises sein soll.
- Die verbindlichen Leitlinien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt durch das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland sind am 01.01.2021 in Kraft getreten. Hiermit gelten diese Bestimmungen auch für alle diakonischen Einrichtungen im Geltungsbereich des Kirchengesetzes der EKIR.
- Der Kreissynodalvorstand des Kirchenkreises Wesel hat dieses Schutzkonzept am 07.08.2023 beschlossen.

Durch ein Schutzkonzept zur Prävention gegen sexuelle Gewalt sollen Kinder, Jugendliche und alle Schutzbefohlene in unseren Einrichtungen und Angeboten vor Grenzverletzungen, Übergriffen und anderen Formen der Gewalt geschützt werden. Gleiches gilt für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des DW.

Schutzkonzepte sollen verhindern, dass es überhaupt zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt kommt. Außerdem regeln Schutzkonzepte verbindlich das Vorgehen im Interventionsfall, soweit es in Einzelfällen doch zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt kommen sollte.

Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation und sollten das KISS-Prinzip (keep it short and simple) berücksichtigen.

Die Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzepts zur Prävention gegen sexuelle Gewalt liegt in der Verantwortung der Leitungsebene des DW. Es ist nicht statisch und muss von Geschäftsführung und Leitungskräften gemeinsam mit den Mitarbeitenden gelebt und prozesshaft weiterentwickelt werden.

2. Begriffsklärung, Definition von sexualisierter Gewalt:

Das Schutzkonzept des DW orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet. Demnach findet sexualisierte Gewalt immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

Es hat seinen rechtlichen Rahmen im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSsG) vom 15.01.2020 im §2 Abs.1:

„Nach diesem Gesetz 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 Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.“

In der Fachliteratur werden verschiedene Abstufungen sexualisierter Gewalt unterschieden:

Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen:

- Grenzverletzungen werden definiert als Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen gegenüber Erwachsenen, Jugendlichen oder Kindern und Klient*innen missachten. Verletzt werden können Grenzen zwischen Generationen und Geschlechtern. Grenzverletzungen können bewusst, unbewusst und zufällig verübt werden, entstehen manchmal aus fachlichen oder persönlichen Unzulänglichkeiten oder resultierend aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“.
- Sexuelle Übergriffe geschehen nicht unbewusst oder zufällig, sondern immer absichtlich. Sie sind Ausdruck eines mangelnden Respektes vor dem Gegenüber. Übergriffigkeit ist eine Missachtung bestehender gesellschaftlicher Normen und Regelungen sowie fachlicher Standards. Die übergriffige Person kann sexuelle oder psychische Übergriffe zur strategischen Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs einsetzen.
- Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt. Diese kann in verschiedenen Formen und Abstufungen mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

Es wird unterschieden zwischen:

- „Hands off“, z. B. Beleidigungen, altersunangemessene Gespräche über Sexualität, zugänglich machen von Pornografie, Veranlassung des Kindes zur Selbstbefriedigung, eine dritte Person zu berühren, Cyber-Sexualität

- und „Hands on“, z. B. körperliche Handlungen an Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen, erotisch motiviertes Küssen, oraler, vaginaler, analer Sexualverkehr, pornografische Ausbeutung von Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen.

Die Grenzen sind immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird. Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung), ohne dass er auf die freie, reife, gleichberechtigte und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann.

3. Rechtlicher Kontext:

Folgende Gesetze sind bei dem Thema sexuelle Gewalt von Relevanz:

- Grundgesetz (Art. 1, 2 Abs. II, 6 II GG)
- Bundeskinderschutzgesetz
- UN-Kinderrechtskonvention
- BGB (§ 1666)
- StGB (§§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184g, 184i-I, 201a, 225, 232-233a, 234, 235, 236)
- SGB VIII (§§ 8a, 72a)
- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSsG) vom 15.01.2020 (zum 01.01.2021 in Kraft getreten).

4. Zielgruppen des Schutzkonzepts:

Als Zielgruppen gelten

- alle Kinder, Jugendliche sowie volljährige Schutzbefohlene, die an unseren Beratungs-, Betreuungs- oder Kursangeboten des DW teilnehmen
- alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende des DW

5. Ziele eines Schutzkonzepts:

- Erkennen und reduzieren (möglichst verhindern) von Grenzüberschreitungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt
- Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Führungskräfte für das Thema sexualisierte Gewalt
- Befähigung der Mitarbeitenden, bei Verdachtsmomenten hinzuschauen und angemessen zu handeln

6. Bestandteile und Maßnahmen eines Schutzkonzepts:

1. Potenzial- und Risikoanalyse
2. Verankerung im Leitbild
3. Umgang mit Mitarbeitenden
4. Umgang mit Schutzbefohlenen und deren Sorgeberechtigten
5. Vertrauenspersonen
6. Selbstverpflichtungserklärungen / Verhaltenskodex
7. Führungszeugnisse
8. Information und Schulungen

9. Partizipation
10. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren
11. Notfall- / Interventionsplan
12. Meldepflicht
13. Rehabilitation
14. Aufarbeitung
15. Evaluation / Monitoring.

Zu 6.1. Potenzial- und Risikoanalyse

Den Einstieg in die Thematik stellt eine Potenzial- und Risikoanalyse dar, die in allen Arbeitsbereichen des DW durchgeführt wird. Allen Leitungskräften wird zunächst ein umfassender Fragebogen vorgelegt, der sich an der Broschüre der Ev. Kirche im Rheinland (EKiR) aus dem Jahr 2021 „Schutzkonzepte praktisch 2021“ orientiert.

Die Potenzial- und Risikoanalyse ermöglicht die Identifizierung möglicher Gefahrenquellen im betrieblichen Umfeld. Folgende Inhalte umfasst die Analyse:

- Identifizierung von Risiken,
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Mitarbeitende sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können,
- Benennung von Wegen der Risikovermeidung und Prävention,
- Dokumentation.

Perspektivisch liegt die Durchführungsverantwortung der Analyse bei der Geschäftsführung in enger Zusammenarbeit mit den Abteilungs- und Teamleitungen. Die Analyse wird durch die Geschäftsführung einmal jährlich durchgeführt. Die Analysen sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in einer Matrix (Themen / Risiken / Veränderungsziele / Maßnahmen) dokumentiert. Das dazugehörige Formular ist im Anhang zu finden.

Zu 6.2. Verankerung im Leitbild

Die Haltung des DW zum Thema „Gewalt“ wird in der Gesamtkonzeption verankert. Das DW wird der Gesamtkonzeption entsprechend erweitern und zwar:

„Wir setzen uns für das friedliche Zusammenleben aller Menschen ein und lehnen jede Form von Gewalt ab. Wir beugen Gewalt vor und gehen gewissenhaft mit Gewaltvorfällen um.“

Zu 6.3. Umgang mit Schutzbefohlenen und deren Sorgeberechtigten / Abstinenz- und Abstandsgebot

In vielen Aufgabenbereichen des DW gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse, insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie in Beratungskontexten. Dort gilt das Abstinenzgebot. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem diakonischen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.

Das Abstandsgebot besagt, dass alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend Rücksicht nehmen müssen. (Siehe dazu im Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt die Präambel sowie § 4 Abs. 2 und 3.)

Gleiches gilt für den Schutz des Nähe- und Distanzempfindens aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des DW.

Zu 6.4. Umgang mit Mitarbeitenden

Beim DW werden im Umgang mit allen Mitarbeitenden die Grundsätze des Schutzkonzepts umgesetzt.

- Das DW stellt durch sein Einstellungsverfahren sicher, dass bei neuen Mitarbeitenden neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung vorliegt. Dies geschieht insbesondere durch das vorzulegende erweiterte polizeiliche Führungszeugnis.
- In jeder Stellenausschreibung wird auf die hohe Bedeutung des „Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ des DW hingewiesen.
- Im Bewerbungsgespräch werden ein grenzachtender Umgang, der Verhaltenskodex, bzw. die zu unterschreibende Selbstverpflichtungserklärung, das vorzulegende erweiterte polizeiliche Führungszeugnis und die für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Präventionsschulungen thematisiert.
- Im Rahmen einer qualifizierten Einarbeitung setzen sich die neu eingestellten Mitarbeitenden mit dem Schutzkonzept auseinander. Sie werden durch die jeweiligen Vorgesetzten begleitet. Die Teilnahme an fachspezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist selbstverständlich und wird unterstützt.
- Jede*r Mitarbeitende hat dem Arbeitgeber vor Tätigkeitsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Alle fünf Jahre ist dieses Führungszeugnis zu aktualisieren.
- In den regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen werden auch immer die Erfahrungen mit dem Schutzkonzept thematisiert.

Zu 6.4.1. Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltenskodex

Mit einer Selbstverpflichtungserklärung soll der Blick für den Umgang miteinander geschärft und die Sensibilität für die Grenzen der Mitmenschen im gemeinschaftlichen Umgang erhöht werden. Gleichzeitig soll die Aufmerksamkeit auf den Auftrag, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt zu schützen, gerichtet werden.

In der Selbstverpflichtungserklärung ist ein Verhaltenskodex beschrieben, wie sich haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende verhalten sollen. Mit der Unterschrift verpflichten sich die Unterzeichnenden, die angesprochenen Punkte ernst zu nehmen und die Regeln einzuhalten.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist von neuen Mitarbeitenden bei Einstellung zu unterzeichnen. Bei Bestandsmitarbeitenden muss eine Selbstverpflichtungserklärung eingeholt werden. Dies geschieht sinnvollerweise in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Auseinandersetzung über dieses Thema in den Abteilungen. Im Rahmen der Beibringung der Führungszeugnisse ist die Selbstverpflichtungserklärung erneut zu bestätigen.

Das entsprechende Formular befindet sich im Anhang.

Zu 6.4.2 Führungszeugnisse

Alle Mitarbeitende sämtlicher Geschäftsbereiche des DW müssen im Sinne von § 5 des KGSsG der Ev. Kirche im Rheinland ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz vorlegen. Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis.

Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO) fallen, gelten die Regelungen des Kirchengesetzes zum Schutz von sexualisierter Gewalt und dieser Verordnung für Ehrenamtliche. Siehe hierzu die Verordnung zur Durchführung des

Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 11.12.2000. (Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer).

Ehrenamtlich Tätige und selbstständige Dozent*innen müssen ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende kann die Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gemäß § 12 JVKostO beim Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit in den Bereichen der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen beantragt werden. Die Einsichtnahme wird ordnungsgemäß von den dazu beauftragten Personen dokumentiert (vgl. Vorlagen in Anlage). Das Führungszeugnis verbleibt bei den ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis für Ehrenamtliche und Bestandsmitarbeitenden trägt das DW als Arbeitgeber. Die Zeugnisse sind nach Ablauf von fünf Jahren zu erneuern und wieder den beauftragten Führungskräften vorzulegen, die wiederum ordnungsgemäß die Vorlage dokumentieren.

Zu 6.5 Vertrauenspersonen

Im DW wird an der Entwicklung einer Vertrauenskultur gearbeitet. Alle Mitarbeitende, insbesondere Führungskräfte, sind dementsprechend für das Thema sensibel und bei Vorfällen ansprechbar. Darüber hinaus ist die vom Kirchenkreis berufene Vertrauensperson für sämtliche Schutzbefohlenen sowie für Ehren- und Hauptamtliche die erste Ansprechperson.

Zu 6.6. Intervention

Ein Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden), der sich an den spezifischen Bedingungen des Kirchenkreises Wesel orientiert, regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht sexualisierter Übergriffe bzw. Gewalt. Der Interventionsleitfaden ist allen Mitarbeitenden bekannt und zu beachten.

Besteht die Vermutung einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung eines Schutzbefohlenen durch eine haupt-, neben- oder ehrenamtlich mitarbeitende Person unseres Evangelischen Kirchenkreises Wesel, ist die erste Anlaufstelle die Vertrauensperson. Diese übergibt nach einer ersten Einschätzung den Fall an das Interventionsteam.

Seit dem 01.01.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

Bei ehrenamtlich Tätigen kann diese Meldepflicht auch die Vertrauensperson übernehmen, mit der in der Regel eine allererste Einschätzung, ob unbegründeter, vager, begründeter oder erhärteter Verdacht, erfolgt.

Sobald die Meldung eines Verdachtsfalls bei einem der Mitglieder des Interventionsteams eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, der Sachlage, der Gefährdung nach § 8a SGB VIII und möglicher strafrechtlicher Bedeutung sowie zu weiterer Maßnahmenplanung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen.

Im Falle eines begründeten Verdachts von sexualisierter Gewalt an Personen unter 18 Jahren steht das Kindeswohl an erster Stelle. Der Opferschutz hat besondere Priorität. Der betroffenen Person oder den Personensorgeberechtigten wird Beratung angeboten und vermittelt (auch juristisch). Das Interventionsteam erstellt einen Schutzplan. Das Interventionsteam hat die Fürsorge- und Aufsichtspflicht für die anvertrauten Schutzbefohlenen und die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht für die bzw. den beschuldigte/n Mitarbeitende/n des Evangelischen Kirchenkreises Wesels zu beachten. Das Interventionsteam hat im Falle des Verdachts den/die Vorgesetzte/n der/des beschuldigten Mitarbeitende/n vertraulich zu informieren, gründlich fachlich abzuwägen und angemessen zu reagieren.

Zu 6.7. Interventionsteam

Dem Interventionsteam in unserem Kirchenkreis sollen folgende Personen angehören:

- der Superintendent, die Superintendentin
- eine weitere Person aus dem KSV
- eine Juristin, ein Jurist
- eine insoweit erfahrene Fachkraft § 8a SGB VIII
- die Leitung der Einrichtung / Gemeinde (Vorsitz)
- die Vertrauensperson des Kirchenkreises

Aufgaben des Interventionsteams:

- Einschätzung und Beurteilung eines Verdachtes
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gemäß Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Hinweis auf die Meldepflicht
- Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien
- Hinweise zur Aufarbeitung
- ggf. Hinweise zur Rehabilitierung

Bei Fällen von sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen kommt darüber hinaus das Schutzkonzept des DW nach § 8 a SGB VIII zum Tragen.

Zu 6.8. Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdemanagement wird in allen Geschäftsbereichen dahingehend entwickelt, dass mögliche Verstöße und Grenzverletzungen artikuliert und verlässlich bearbeitet werden können.

Zu 6.9. Partizipation und Bewusstsein

Mitarbeitende des DW sind auf die bestehenden Richtlinien des Schutzkonzepts hinzuweisen. Durch Information und Partizipation bei der Erarbeitung (z. B. konkreter Verhaltensweisen im Arbeitsbereich) wird das Verständnis und das Bewusstsein gestärkt. Die Abteilungsleitungen stellen durch geeignete Formen der Information und Kommunikation sicher, dass ein solches Bewusstsein entsteht.

Zu 6.10. Information und Schulung

Über das Schutzkonzept werden neue Mitarbeitende im Rahmen von Einführungsveranstaltungen informiert.

Alle Mitarbeitenden werden fachlich unterstützt und nehmen an internen Schulungen teil. Mitarbeitende, die in ihrer Tätigkeit keinen direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen haben, absolvieren eine Basisschulung. Mitarbeitende, die in ihrer Tätigkeit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen haben, absolvieren eine Intensivschulung. Leitungskräfte absolvieren eine Leitungsschulung.

Bei externen Fachkontakten wird auf die bestehenden Schutzkonzepte und Richtlinien hingewiesen.

Zu 6.11. Meldepflicht

Im Falle eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der landeskirchlichen Meldestelle zu melden.

Zu 6.12. Rehabilitation

Für den Fall, dass Betroffenen zunächst nicht geglaubt wurde oder Beschuldigte falsch beschuldigt wurden, wird durch die Leitungsebene des DW eine adäquate Rehabilitierungsstrategie erarbeitet.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören beispielsweise:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der/des zu Unrecht Beschuldigten an ihrem/seinem Arbeitsplatz.
- Bei Möglichkeit Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die/der Mitarbeitende das wünscht.
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der/des Meldenden.
- Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

Zu 6.13. Aufarbeitung

Für die Betroffenen oder die Institution ist eine professionelle Aufarbeitung dringend notwendig, um den entstandenen Schaden möglichst gering zu halten. Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet dabei: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Im Zuge jeder Aufarbeitung durch das Interventionsteam wird geprüft,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird,
- ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist.

Zu 6.14. Evaluation / Monitoring

Ständig veränderte Angebote, Strukturen und Mitarbeitende verlangen auch eine veränderte Sicht auf Risiken, die sexualisierte Gewalt strukturell /institutionell begünstigen. Somit

ist insbesondere die Risikoanalyse immer eine Momentaufnahme, die kontinuierlich die Überarbeitung des Schutzkonzepts durch die Leitungskräfte des DW im Blick behält und aktualisiert wird.

7. Überschneidungen mit anderen Schutzkonzepten

Mit Blick auf andere geltende und etablierte Schutzkonzepte im DW gibt es deutliche inhaltliche Überschneidungen.

So gibt es z. B. im Bereich der Kindeswohlgewährung (§ 8a SGB VIII) ein Konzept, das sehr detailliert für die Mitarbeitenden in den Bereichen Kinder, Jugend und Familie ein Vorgehen beschreibt. Klare Interventionsschritte, z. B. durch die Einbeziehung von Fachkräften, Informationen an öffentliche Träger usw. regeln den fachlichen Umgang.

Dabei stehen die jeweiligen Gewaltkonzepte wie folgt in Relation:

- Alle verbindet ein eindeutiges Nein zu allen Formen von Gewalt.
- Lex generalis ist das vorliegende Konzept.
- Lex specialis ist das jeweilige fachliche Schutzkonzept.
- Die Strukturen werden zum Teil aufgenommen und zum Teil ergänzt.

Die Beschwerdesysteme / Arbeit des Interventionsteams sind miteinander verbunden, um Doppelstrukturen zu vermeiden.

Stand August 2023