

Schutzkonzept

Sexualisierte Gewalt

der Grafschafter Diakonie

– Diakonisches Werk

Kirchenkreis Moers

Gliederung:

1. Einleitung und Ziele
2. Rechtlicher Rahmen
3. Begriffsklärung
 - 3.1 Rechtliche Definition von sexualisierter Gewalt
 - 3.2 Vertiefung
4. Zielgruppe und Geltungsbereich
5. Kultur der Achtsamkeit
 - 5.1 Abstinenz- und Abstandsgebot
 - 5.2 Umgang mit Mitarbeitenden
 - 5.3 Sexualpädagogisches Konzept der Graftschafter Diakonie
6. Partizipation und Prävention
 - 6.1 Risiko- und Potentialanalysen
 - 6.2 Verhaltenscodex
 - 6.3 Selbstverpflichtungserklärung
 - 6.4 Schulungen und Sensibilisierungen
 - 6.5 Führungszeugnisse
7. Beschwerdeverfahren
 - 7.1 Einschätzung von verschiedenen Handlungen und Verdachtsmomenten – „wir schauen nicht weg“
 - 7.2 Beratungsmöglichkeit
 - 7.3 Beschwerdeverfahren im mindestens begründetem Verdachtsfall
8. Interventionsteam und Interventionsplan
 - 8.1 Interventionsteam
 - 8.2 Schutz der Betroffenen
 - 8.3 Ablaufplan des Beschwerdeverfahrens bei unterschiedlichen Verdachtsmomenten auf sexualisierte GewaltAbstufungen bei Verdacht
9. Rehabilitation
10. Aufarbeitung
11. Qualitätssicherung durch Evaluation / Monitoring
12. Überschneidung mit anderen Gewaltschutzkonzepten
13. Anhänge
 - 13.1 Sexualpädagogisches Konzept des Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie
 - 13.2 Formular Potential- und Risikoanalyse
 - 13.3 Formular Selbstverpflichtungserklärung
 - 13.4 Verhaltenscodex
 - 13.5 Formulare zum Themenkomplex erweitertes Führungszeugnis
 - 13.6 Arbeitsweise des Interventionsteams
 - 13.7 Ablaufplan des Beschwerdeverfahrens bei unterschiedlichen Verdachtsmomenten auf sexualisierter Gewalt „Wir schauen nicht weg“

1. Einleitung und Ziele

Die **Grafschafter Diakonie gGmbH, das Diakonische Werk des Kirchenkreises Moers, sowie die Grafschafter Diakonie - Pflege gGmbH und die Grafschafter Diakonie Servicegesellschaft mbH (im Folgendem „Grafschafter Diakonie“)** sind der soziale Dienst des evangelischen Kirchenkreises Moers. In christlicher Nachfolge beraten, betreuen, pflegen wir und verstehen uns als Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit. Dabei stellen wir christliche Werte, wie Nächstenliebe, Solidarität und Gerechtigkeit in den Mittelpunkt unseres Handelns. Als Diakonie unterstützen wir alle Menschen, die sich rat- und hilfesuchend an uns wenden. Auch verstehen wir uns als Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung und zur Förderung von Chancengleichheit.

Die Grafschafter Diakonie achtet die Würde, Freiheit und Selbstbestimmung jedes Menschen unabhängig von seinem Alter, seiner Herkunft, Religion und Sexualität. Wir setzen uns ein für den Schutz unserer Mitarbeitenden, ehrenamtlich Tätigen und Klient*innen vor jeglicher formalen, sprachlichen und sexualisierten Gewalt sowie grenzüberschreitendem Handeln. Die Grafschafter Diakonie versteht sich als Schutzgemeinschaft.

Durch dieses Schutzkonzept verfolgen wir das Ziel, jegliche Form sexualisierter Gewalt zu verhindern und zwar durch

- Prävention
- Sensibilisierung und Qualifizierung von Mitarbeitenden
- Klare Melde- und Interventionswege
- Unterstützung und Stärkung Betroffener
- Förderung der Kultur der Achtsamkeit

Das Schutzkonzept der Grafschafter Diakonie orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet.

Die Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzepts zur sexualisierten Gewalt liegen in der Verantwortung der Geschäftsführung und aller Leitenden der Grafschafter Diakonie. Es ist nicht statisch und muss gemeinsam mit den Mitarbeitenden, Klienten und soweit möglich Angehörigen gelebt und prozesshaft weiterentwickelt werden.

2. Rechtlicher Rahmen:

Grundlage für unser Schutzkonzept ist das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland in seiner jeweiligen Fassung. Unser Träger orientiert sich am christlichen Menschenbild und dem Recht auf Teilhabe und Partizipation.

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, 174-174 c, 176-180 a, 181 a, 182–184 g, 184 i, 184 j, 201 a, 225, 232-233 a, 234, 235, 236)
- JArbSchG (§ 25 – Verbot der Beaufsichtigung, Anweisung und Ausbildung von Jugendlichen)

- SGB VIII (§§ 8 a, 72 a)
- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSSG) vom 15.01.2020 (zum 01.01.2021 in Kraft getreten).
- Handreichung der Evangelischen Kirche im Rheinland
- Präventionsstandards der Diakonie Deutschland

Die Verantwortung und Steuerung, sowie die Evaluation und prozessuale Fortschreibung und Anpassung liegen bei der Geschäftsführung und den Geschäftsbereichsleitenden.

3. Begriffsklärung:

3.1 Rechtliche Definition von sexualisierter Gewalt

Das Schutzkonzept der Grafschafter Diakonie orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche im Rheinland gemäß § 2 Absatz 1 – 3 KGSSG verwendet.

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jede Form sexueller Handlung oder Grenzüberschreitung, die gegen den Willen einer Person erfolgt oder aufgrund eines Macht-, Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnisses nicht freiwillig geschieht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.

„Bewirkt“ ist eine Würdeverletzung immer dann, wenn sie nach objektiven Maßstäben tatsächlich erfolgt ist. Sie muss nicht zwingend vorsätzlich erfolgen. Sie muss also nicht von der handelnden Person „bezweckt“, d.h. absichtsvoll sein.

„Bezweckt“ ist eine Würdeverletzung, wenn der Täter oder die Täterin eine solche beabsichtigt und die Handlung auch dazu geeignet war, eine Würdeverletzung herbeizuführen, diese aber tatsächlich nicht eintritt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Täter oder die Täterin einer anderen Person in den Intimbereich fasst, die betroffene Person dies aber nicht als Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung wahrnimmt, weil sie im allgemeinen Gedränge dies nicht als solche wahrnimmt. Auch diese Handlungen werden als Handlungen sexualisierter Gewalt begriffen.

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

Die Ausübung sexualisierter Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB).

3.2 Vertiefung:

Sexualisierte Gewalt ist somit ein umfassender Begriff, der alle Handlungen mit sexuellem Bezug umfasst, die *gegen den Willen einer Person oder ohne deren Einwilligungsfähigkeit* ausgeführt werden.

Der Begriff "sexualisiert" deutet darauf hin, dass die sexuellen Handlungen als Mittel zur Ausübung von Macht und Kontrolle eingesetzt werden.

Sexualisierte Gewalt kann sich somit in vielfältigen Formen manifestieren, von verbalen Belästigungen und anzüglichen Sprüchen bis hin zu körperlichen Übergriffen wie Vergewaltigung.

Beispiele für Sexualisierte Gewalt können u.a. anzügliche Blicke, Kommentare oder Witze, unerwünschte Berührungen, Belästigung im Internet oder sozialen Medien, sexuelle Nötigung oder auch sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen sein.

Sexualisierte Gewalt kann sowohl von Kolleginnen und Kollegen, Klienten und Klientinnen, Fremden als auch von Bekannten oder Familienmitgliedern verübt werden. Sie kann massive

Auswirkungen auf die betroffenen Personen haben, sowohl psychischer als auch physischer Natur: bspw. Trauma, Depressionen, Angststörungen, posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) Schlafstörungen, körperliche Schmerzen, Verlust des Vertrauens in andere Menschen.

Sexualisierte Gewalt ist generell und zu jeder Zeit verboten, insbesondere im Rahmen von struktureller Unterlegenheit, bei mangelnder Fähigkeit der Zielperson, die eigene sexuelle Selbstbestimmung auszuüben bzw. generell im Rahmen der Arbeitsbeziehung zwischen Helfenden und Klienten (Abstinenzgebot).

4. Zielgruppen und Geltungsbereich:

Als Zielgruppen gelten

- alle Kinder, Jugendliche sowie
- volljährige anvertraute Personen, die in unseren Einrichtungen leben oder an den Beratungs-, Betreuungs- oder Pflegeangeboten der Graftschafter Diakonie teilnehmen
- sowie alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende der Graftschafter Diakonie,
- Praktikanten
- Honorarkräfte
- Freiwilligendienstleistende

5. Kultur der Achtsamkeit

Die Graftschafter Diakonie verfolgt das Ziel einer Kultur der Achtsamkeit.

Diese umfasst:

- respektvollen Umgang miteinander
- Sensibilität für persönliche Grenzen
- verantwortungsvollen Umgang mit Macht und Abhängigkeit
- transparente Kommunikationsstrukturen
- niedrighschwellige Beschwerdemöglichkeiten

Konkret bedeutet das:

5.1 Abstinenz- und Abstandsgebot

In vielen Aufgabenbereichen der Graftschafter Diakonie gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse, insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie in Beratungskontexten. Gleiches gilt für die Eingliederungshilfe, Pflege und Verwaltung. Dort gilt das Abstinenzgebot. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Klienten 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.

Gleiches gilt für den Schutz des Nähe- und Distanzempfindens aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Grafschafter Diakonie.

5.2 Umgang mit Mitarbeitenden

Bei der Grafschafter Diakonie werden im Umgang mit allen Mitarbeitenden die Grundsätze des Schutzkonzepts umgesetzt.

- Die Grafschafter Diakonie stellt durch ihr Einstellungsverfahren sicher, dass bei neuen Mitarbeitenden neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung vorliegt. Dieses geschieht vor oder unmittelbar nach Arbeitsbeginn insbesondere durch das vorzulegende erweiterte polizeiliche Führungszeugnis.
- In jedem Arbeitsvertrag verpflichten sich die KollegInnen zur Einhaltung des „Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ der Grafschafter Diakonie und werden auf die hohe Bedeutung 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 und dem Verhaltenskodex auseinander. Sie werden durch die jeweiligen Vorgesetzten begleitet. Die Teilnahme an fachspezifischen -auch hausinternen- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist verpflichtend.
- In den regelmäßigen Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gesprächen werden auch immer die Erfahrungen mit dem Schutzkonzept thematisiert.

5.3 Sexualpädagogisches Konzept der Grafschafter Diakonie

Insbesondere im Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie existiert ein sexualpädagogisches Konzept für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, welche für die von uns angebotenen Hilfeformen geeignet ist; siehe Anhang 13.1.

6 Partizipation und Prävention

Wesentlich für den Schutz vor sexualisierter Gewalt ist die Partizipation der Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Klient*innen und soweit möglich Angehörigen am Prozess der Risikoanalyse, Umsetzung des Schutzkonzeptes zu nennen. Die Mitwirkung möglichst aller am Prozess Beteiligten an Aufgaben und Entscheidungen der von der Grafschafter Diakonie geleisteten Dienste erhöhen das Erkennen, die Sensibilität und die Achtsamkeit der Mitarbeitenden und sind Voraussetzung für das Gelingen einer Dienst- und Schutzgemeinschaft, die alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden umfasst sowie und insbesondere unsere Klienten.

Prävention ist ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzeptes.

Zu den Präventionsmaßnahmen gehören insbesondere:

6.1 Risiko- und Potentialanalysen (siehe Anlage 13.2)

Die Einrichtungen der Grafschafter Diakonie führen regelmäßig Risikoanalysen durch. Dabei werden insbesondere folgende Aspekte betrachtet:

- räumliche Situationen
- Betreuungssettings, insbesondere Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche und weitere anvertraute Personen und Mitarbeitende sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können
- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
- Kommunikationsstrukturen
- Besondere Umstände, wie Ferienfahrten u.a.

Ziele sind, mögliche Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und diese zu dokumentieren, um jede Form von sexualisierter Gewalt weitestgehend bzw. komplett auszuschließen.

Allen Geschäftsbereichsleitenden und ihre Fachbereichsleitenden sind in Zusammenarbeit mit Vertretenden ihrer jeweiligen Klienten und jeweiligen Mitarbeitenden vor Ort (partizipativer Ansatz) für die Durchführung verantwortlich.

Die Analysen sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in einer Matrix (Themen / Risiken / Veränderungsziele / Maßnahmen) dokumentiert.

6.2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Der Verhaltenskodex beschreibt verbindliche Regeln für den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz.

Grundprinzipien sind:

- Respekt vor Grenzen und Intimsphäre
- Wahrung von Nähe und Distanz
- Keine Privatkontakte außerhalb professioneller Kontexte
- Transparenz bei Einzelkontakten
- Keine Geheimnisse zulasten Schutzbefohlener
- Keine sexualisierte Sprache
- Dokumentationspflicht bei Grenzvorfällen

Der Kodex wird regelmäßig in Teams reflektiert.

In der Grafschafter Diakonie existiert daher ein für alle Bereiche existierender Verhaltenscodes; (siehe Anhang 13.4) In den jeweiligen Geschäftsbereichen sind zudem fachspezifische Codizes erarbeitet worden.

6.3 Selbstverpflichtungserklärungen

Mit einer Selbstverpflichtungserklärung soll der Blick für den Umgang miteinander geschärft und die Sensibilität für die Grenzen der Mitmenschen im gemeinschaftlichen Umgang geschärft werden. Darin erblickt die Grafschafter Diakonie auch ein Verhaltenskodex im Umgang innerhalb der Dienstgemeinschaft als auch mit unseren Klienten.

Gleichzeitig soll die Aufmerksamkeit auf den Auftrag, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt zu schützen, gerichtet werden. In der Selbstverpflichtungserklärung wird die Kultur der Achtsamkeit 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 bei 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 Geschäftsbereichen.

Das entsprechende Formular befindet sich im Anhang (13.3).

6.4 Schulungen und Sensibilisierungen

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

Die Mitarbeitende werden fachlich unterstützt und nehmen an hausinternen Schulungen teil.

Die Durchführung der Schulungen erfolgt durch die Fortbildung von Multiplikatoren in der Zusammenarbeit mit der Diakonie RWL

Es existieren die Module:

- Basisfortbildung
- Intensivfortbildung
- Leitungsfortbildung

Teilnahmen werden dokumentiert

6.5 Führungszeugnisse

Alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sämtlicher Geschäftsbereiche der Grafschafter Diakonie müssen – auch wenn es bislang nicht erforderlich gewesen ist.

Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt zur Einsichtnahme hierarchisch aufwärts bei den jeweiligen beauftragten Leitungskräften der Grafschafter Diakonie. Dies sind:

- Geschäftsführung
- Geschäftsbereichsleitungen
- Fachbereichsleitungen
- Einrichtungsleitungen
- Pflegedienstleitungen.

Sie dokumentieren die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse ordnungsgemäß. Das Führungszeugnis verbleibt bei den Mitarbeitenden.

Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis für alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende trägt die Grafschafter Diakonie als Arbeitgeber. Die Zeugnisse sind nach Ablauf von 5 Jahren zu erneuern und wieder den beauftragten Leitungskräften vorzulegen, die wiederum ordnungsgemäß die Vorlage dokumentieren.

Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO) fallen, gelten ebenfalls die Regelungen des KGSSG der Ev. Kirche im Rheinland und dieser Verordnung für Ehrenamtliche.

Für Honorarverträge orientiert sich die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses an der Bewertung der Tätigkeit (Art, Intensität, Dauer des Kontaktes). Siehe hierzu die Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 11.12.2000. (Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer).

Für ehrenamtliche Mitarbeitende kann aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit in den Bereichen der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen die Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis, gemäß § 12 JVKostO, beim Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses beantragt werden.

Alle 5 Jahre ist die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen verpflichtend.

Die Formulare zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses bei der Kommune sowie das Aufforderungsschreiben für Ehrenamtliche zu dessen Beantragung befindet sich in der Anlage 13.5.

7 Beschwerdeverfahren

7.1 Einschätzung von verschiedenen Handlungen und Verdachtsmomenten **– „wir schauen nicht weg“**

Mitarbeitende können im Arbeitsalltag Situationen wahrnehmen, die auf mögliche Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt hinweisen. „Wir schauen nicht weg“ und jede und jeder von uns ist verpflichtet, Hinweise auf mögliche Grenzverletzungen ernst zu nehmen und gemäß den festgelegten Verfahrensschritten zu handeln. Ziel ist es, sowohl den Schutz der Betroffenen sicherzustellen als auch eine sachliche und verantwortungsvolle Klärung zu ermöglichen.

Wichtig ist für alle: Jedes Bauchgefühl darf ernst genommen werden – aber Hinweise müssen strukturiert geprüft werden.

7.1.1 Beobachtete oder erlebte Handlungen unterscheiden sich durch:

- *eine Grenzverletzung*
Sie ist unbeabsichtigt und wird nach direktem Hinweis korrigiert.
Es reicht aus, die Situation, ggf. das Verhalten im Team anzusprechen und ggf. zu dokumentieren.
- *einen Übergriff*
Er ist eine bewusste oder wiederholte Grenzüberschreitung, wie z.B. eine wiederholte unangemessene körperliche Nähe, sexualisierte Kommentare, gezielte Verletzungen der Intimsphäre oder das Ignorieren von Ablehnen oder Unwohlsein. Dabei wird ein Machtgefälle ausgenutzt. Die richtige Reaktion ist, das nachfolgend beschriebene Beschwerdeverfahren unter 7.3 einzuleiten.
- *eine strafbare Handlung*
Sie liegt bei strafrechtlich relevantem Verhalten und damit der Gefährdung Betroffener immer vor, wie z.B. bei sexuellen Handlungen an anvertrauten Personen, Berührungen im Intimbereich, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, Herstellung und Weitergabe sexualisierter Bilder. Die richtige Reaktion ist, das nachfolgend beschriebene Beschwerdeverfahren unter 7.3 einzuleiten-

7.1.2 Beobachtete oder erlebte Verdachtsmomente

Um eine angemessene Einschätzung und ein abgestuftes Vorgehen zu ermöglichen, unterscheidet dieses Schutzkonzept folgende Verdachtsstufen:

- Diffuses Bauchgefühl / Irritation

Bei einem unguten Gefühl oder eine schwer einzuordnende Wahrnehmung ohne konkrete Hinweise oder für Betroffene nicht klar zu deutendem Verhalten sind alle angehalten, solche Wahrnehmungen ernst zu nehmen, Beobachtungen zu dokumentieren und sich im Team oder mit den unmittelbaren Vorgesetzten auszutauschen. Bei Unsicherheit existiert die Möglichkeit der auch anonymen Beratung unter 7.2.

- Vager Verdacht

Es liegen einzelne Hinweise oder Auffälligkeiten bei Dritten vor, die unterschiedliche Ursachen haben können. In dieser Phase ist es noch wichtig, Ruhe zu bewahren, genau hinzuhören und zu dokumentieren. Gleichwohl ist eine interne Beratung insbesondere mit den

unmittelbaren Vorgesetzten zu suchen. Bei Unsicherheit existiert die Möglichkeiten der auch anonymen Beratung unter 7.2, um danach ggf. das Beschwerdeverfahrens unter 7.3 einzuleiten.

- Begründeter Verdacht

Mehrere Hinweise oder konkrete Beobachtungen bei Dritten sprechen für eine mögliche Grenzverletzung oder sexualisierte Gewalt. In diesem Fall werden die unmittelbaren Vorgesetzten sofort einbezogen, das nachfolgende Beschwerdeverfahren unter 7.3 eingeleitet und die Meldestelle informiert.

- Erhärteter Verdacht

Es liegen konkrete Hinweise oder Aussagen vor, die sexualisierte Gewalt wahrscheinlich machen. Neben der unverzüglichen Einleitung der Verfahrensvorgaben bei einem begründeten Verdacht, hat der Schutz der betroffenen Person oberste Priorität. Es werden unverzüglich Schutzmaßnahmen ergriffen. Das Beschwerdeverfahren unter 7.3 wird eingeleitet und die Meldestelle informiert.

7.2 Beratungsmöglichkeit

Im Falle eines bereits vagen Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot besteht die Möglichkeit und das Recht, sich zur Einschätzung des Sachverhalts bei der Meldestelle anonym beraten zu lassen.

Meldestelle bei der Diakonie RWL ist:

Birgit Pfeifer

E-Mail: b.pfeifer@diakonie-rwl.de

Telefon: 0211-6398342

Betroffene von sexualisierter Gewalt haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich

bei der Diakonie RWL:

Deane Heumann

E-Mail: ansprechperson@diakonie-rwl.de

Telefon: 0211 6398-399

beraten zu lassen. Die Beratung schließt auch weiterführende Fragen der Betroffenen ein, zum Beispiel zur Frage des Ablaufes nach einer Meldung, zum Ablauf nach einer Anzeige bei den Strafbehörden, zu den Rechten im Strafverfahren, zur Beantragung finanzieller Hilfen oder zur Frage, wo Betroffene therapeutische Hilfe finden.

Weitere Unterstützungen:

Zentrale Anlaufstelle: „help“ ist eine unabhängige Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie. Dort können Betroffene anonym Informationen zu weiteren Unterstützungsangeboten und Beratungsdiensten innerhalb oder außerhalb des kirchlich-diakonischen Kontextes erhalten. Zentrale Ansprechstelle: help <https://www.anlaufstelle.help/> Mail: zentrale@anlaufstelle.help Telefon: 0800 5040112

7.3 Beschwerdeverfahren im mindestens begründeten Verdachtsfall

Liegt mindestens ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende dieses unverzüglich ihrer jeweiligen Leitungskraft und der Meldestelle der Diakonie RWL zu melden (§ 8 Absatz 1 KGSsG) oder die Meldung an die Meldebehörde zu veranlassen.

Die Meldestelle berät die Meldenden, klärt Zweifel und nimmt den Sachverhalt auf, leitet diesen bei begründetem Verdacht an die Leitungsverantwortlichen weiter, soweit dieses noch nicht geschehen ist.

Die Meldestelle bietet Unterstützungsmaßnahmen zur Umsetzung eines einrichtungsinternen geltenden Handlungs- und Notfallplans (Interventionsplan) an. Dieser beinhaltet Maßnahmen zur Intervention und weiteren Prävention; § 7 Absatz 3 Nr. 4 und 5 KGSsG.

Meldestelle bei der Diakonie RWL ist:

Birgit Pfeifer

E-Mail: b.pfeifer@diakonie-rwl.de

Telefon: 0211-6398342

Weitere Meldepflichten nach anderen Rechtsgrundlagen bleiben davon unberührt.

Arbeitsrechtliche Pflichten bleiben davon unberührt und sind ebenfalls zu beachten; § 8 Absatz 2 und § 7 Absatz 4 KGSsG.

Beschwerden an die Meldestelle ab einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot erfolgen über:

- Leitungskräfte
- Mitarbeitende
- externe Beratungsstellen
- landeskirchliche Meldestelle

8. Interventionsteam und Interventionsplan

8.1 Interventionsteam

Zusätzlich zur Beratung bzw. Meldung hinsichtlich eines Vorfalls bei der Meldestelle ist im Beschwerde- und begründetem Verdachtsfall bei sexualisierter Gewalt das Zusammenwirken der unterschiedlichen Disziplinen im Unternehmen notwendig. Die zuständige Leitung steuert und organisiert im Bedarfs- und Anlassfall die notwendigen

Schritte und Interventionen. Die Geschäftsführung wird informiert und übernimmt die Leitung des Interventionsteams. Die Geschäftsführung veranlasst bezogen auf den Einzelfall die Hinzuziehung weiterer Personen und Funktionen“. Diese können bei Bedarf sein:

- Geschäftsführung
- Beteiligte Geschäftsbereichsleiter*innen bzw. Fachbereichsleitung
- bei Bedarf meldender Mitarbeitende oder
- eine Vertrauensperson des / der Meldenden nach eigener Wahl
- bei Bedarf weitere Beteiligte, wie z. B. Personalabteilung, MAV, Mitarbeitende der Öffentlichkeitsarbeit, externer Jurist

Insoweit Unsicherheit hinsichtlich eines Vorfalles besteht, wird die Meldestelle der Diakonie RWL einbezogen-

Das Interventionsteam klärt die Arbeitsweise im Einzelnen. Die Schnittstellen zu bestehenden Interventionsformen bei anderen Schutzkonzepten sind definiert; siehe Punkt 12.

Während auf allen Hierarchieebenen immer die Möglichkeit besteht, sich bei der Meldestelle Informationen einzuholen und beraten zu lassen, sind Mitarbeitende bei einem reinen Bauchgefühl oder nur einem vagen Verdacht angehalten, sich mit den jeweiligen Dienstvorgesetzten unmittelbar auszutauschen. Gemeinsam wird entschieden, wie weiter vorzugehen ist. In einem begründeten Verdacht ist sofort die Geschäftsführung einzuschalten und die Meldebehörde zu informieren. In anderen Fällen, wie z.B. bei einmaligen ungewollten Grenzverletzungen reichen mitunter ein Hinweis, eine Ansprache im Team oder eine Dokumentation. In vagen Verdachtsmomenten werden neben einer Dokumentation zunächst weitere Hinweise von der Meldebehörde einzuholen sein bzw. die Geschäftsführung informiert.

8.2 Schutz der / des Betroffenen

Das Interventionsteam berücksichtigt die Bedürfnisse der Betroffenen und stellt bei Bedarf Informationen bereit und leitet Unterstützungsmaßnahmen ein. Ebenso gilt es, die Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten zu wahren. Mögliche Unterstützungsangebote sind:

- psychosoziale Beratung
- Begleitung zu Gesprächen
- Vermittlung externer Fachstellen
- Information über Rechte und Möglichkeiten

8.3 Ablaufplan des Beschwerdeverfahrens bei unterschiedlichen Verdachtsmomenten auf sexualisierte Gewalt

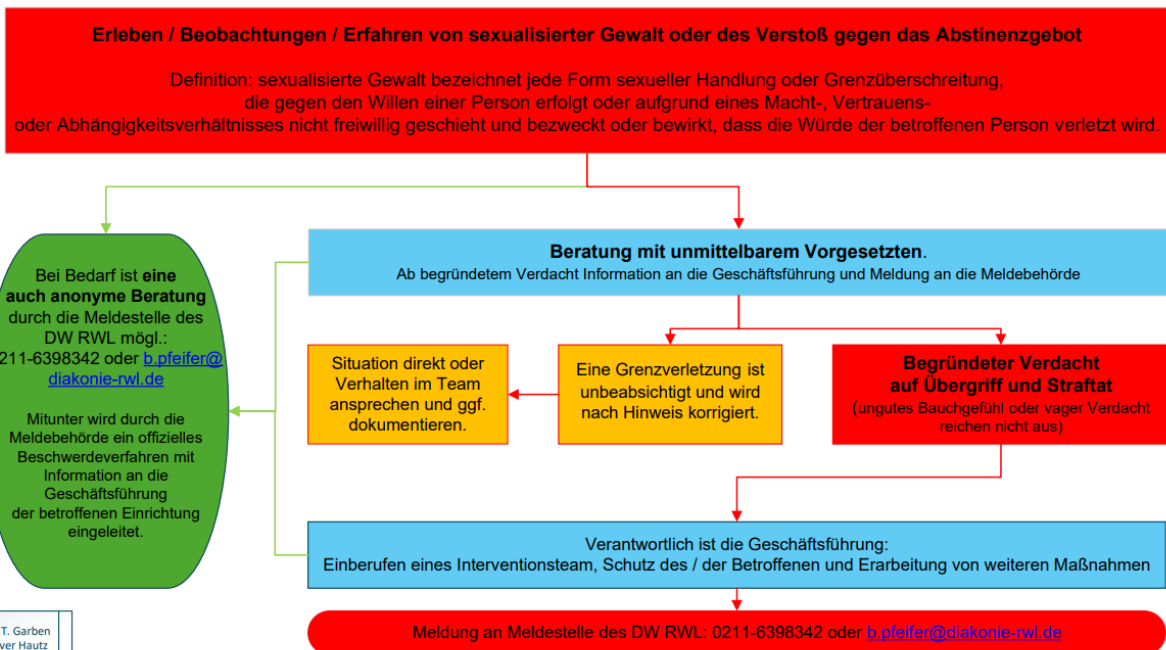
Der nachfolgende Ablaufplan regelt verbindlich das Vorgehen in allen Fällen, beginnend bei einer Grenzverletzung, über einen vagen, bis hin zu einem begründeten und erhärteten Verdacht auf sexualisierte Gewalt und dem Verstoß gegen das Abstinenzgebot.

Bei Fällen von sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen kommt das Schutzkonzept des Geschäftsbereichs „Kinder, Jugend und Familie“ der Grafschafter Diakonie, welches den „Roter Faden Kinderschutz“ nach § 8 a SGB VIII enthält zum Tragen. Weitere Schritte, wie z.B. eine Strafanzeige werden in Verabredung mit dem Jugendamt / Landesjugendamt gestellt.

Bei Fällen von sexualisierter Gewalt gegenüber Erwachsenen obliegt es dem / der Betroffenen, Strafanzeige zu stellen.

Der nachfolgende Ablaufplan ist allen Mitarbeitenden bekannt und zu beachten. Dabei ist zu beachten, dass es zwei Meldewege gibt, die insbesondere beim begründeten Verdachtsfall auf sexualisierte Gewalt beide einzuhalten sind.

Ablaufplan des Meldeverfahrens bei einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzgebot **Wir schauen hin!**



Kai T. Garben
Oliver Hautz
Stand April 2026

9. Rehabilitation

Betroffenen wird grundsätzlich zunächst geglaubt.

Falls sich im Laufe des Interventionsverfahrens jedoch ergeben sollte, dass ein begründeter Verdacht zu Unrecht ausgesprochen und eine Person zu Unrecht beschuldigt wurden, wird durch die Leitungsebene der Grafschafter Diakonie eine adäquate Rehabilitierungsstrategie erarbeitet.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- 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.

10 Aufarbeitung

Insbesondere für die Einrichtung ist eine professionelle Aufarbeitung dringend notwendig, um den entstandenen Schaden möglichst gering zu halten. Die Aufarbeitung dient dazu:

- strukturelle Ursachen zu analysieren
- Präventionsmaßnahmen zu verbessern
- Transparenz und Vertrauen wiederherzustellen

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet dabei:
Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Im Zuge jeder Aufarbeitung durch das Interventionsteam wird geprüft,

- Bedarf es einer externen Begleitung zur Aufarbeitung der Vorkommnisse.
- 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.

11. Qualitätssicherung durch Evaluation

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 Leistungskräfte der Graftschafter Diakonie im Blick behält und aktualisiert wird.

Durch

- Fortlaufende Schulungen,
- Jährliche Risikoanalysen
- Evaluation der Präventionsmaßnahmen und
- Aktualisierung des Schutzkonzeptes alle zwei Jahre, Anlassbezogen oder aufgrund von Gesetzesänderungen werden regelmäßig vorgenommen.

12. Überschneidungen mit anderen Gewaltschutzkonzepten

Mit Blick auf andere geltende und etablierte Gewaltschutzkonzepte in der Graftschafter Diakonie gibt es deutliche inhaltliche Überschneidungen.

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

Andere Schutzkonzepte, z.B. zum Thema Gewalt in den Geschäftsbereichen Pflege und Eingliederungshilfe weisen ähnliche systematische Regelungen auf, die dazu dienen, die jeweils Betroffenen zu schützen und durch klare fachliche Interventionen positiv Einfluss zu nehmen.

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.

13. Übersicht über Anhänge

- 13.1 Sexualpädagogisches Konzept des Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie
- 13.2 Formular Potential- und Risikoanalyse
- 13.3 Formular Selbstverpflichtungserklärung
- 13.4 Verhaltenscodex
- 13.5 Formulare zum Themenkomplex erweitertes Führungszeugnis
- 13.6 Arbeitsweise des Interventionsteams
- 13.7 Ablaufplan des Beschwerdeverfahrens bei unterschiedlichen Verdachtsmomenten auf sexualisierter Gewalt

13. Anhänge

13.1 Sexualpädagogisches Konzept aus dem Geschäftsbereich „Kinder, Jugend und Familie“:

In den jungen Menschen sehen wir Partner einer persönlichen Beziehung. In dieser Beziehung begegnen wir den jungen Menschen mit einer grundsätzlich positiven, wertschätzenden und akzeptierenden Einstellung. Durch das Angebot eines neuen Lebenssystems, bieten wir die Möglichkeit, Gegenwart zu strukturieren, Vergangenheit zu klären und Zukunft realistisch zu planen.

Hierzu gehört auch ein natürlicher Umgang mit dem Thema „Sexualität“ im Allgemeinen und Besonderem.

Die Auseinandersetzung mit Sexualität soll dazu führen, dass die Jugendlichen, jungen Mütter/ Väter sensibler und offener mit sich werden. Es geht darum, sie in Kontakt mit ihren Wünschen, Bedürfnissen und Erfahrungen zu bringen, damit sie diese erkennen, formulieren und leben können. Sie haben so die Möglichkeit, ihre eigenen Vorstellungen von Sexualität zu entwickeln und gleichzeitig zu lernen, die manchmal unterschiedlichen Lebens- und Liebesweisen von Frauen und Männern zu akzeptieren sowie andere Lebens- und Liebesformen zu tolerieren. Dabei können sie Unterschiede in Wünschen und Verlangen sowie in den Problemen von Frauen und Männern erkennen.

Aufgrund der oftmals vorliegenden Bindungsschwierigkeiten und emotionalen Störungen sollen die Jugendlichen, jungen Mütter/ Väter in vertrauensvollen Gesprächen einen angemessenen Umgang mit dem Thema erlernen.

Dazu gehört es auch, Aufklärung zu leisten. Die meisten Jugendlichen, jungen Mütter/ Väter halten sich zwar für sexuell aufgeklärt, haben aber dennoch große Lücken und fühlen sich unsicher. Vieles ist tabuisiert und dadurch mystisch. Das macht Angst. Aufklärung soll zur Beschäftigung mit dem eigenen Körper anregen und helfen, körperliche Vorgänge zu verstehen und dadurch eher zu akzeptieren. Hierzu gehören ebenso die Bereiche Verhütung, Veränderung des Körpers während und nach einer Schwangerschaft, etc.

Aufgeklärt werden sollte hier nicht ausschließlich in Form von Wissensvermittlung, sondern im Reden über Probleme, Ängste, Unsicherheiten. Die Gespräche werden ausschließlich zwischen den Jugendlichen, jungen Müttern/ Vätern und ihrem/ihrer Bezugsbetreuer*in geführt, wobei wir hier auf die Gleichgeschlechtlichkeit der Gesprächspartner bestehen.

13.2 Potential- und Risikoanalyse für die Grafschafter Diakonie gGmbH – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers

Die nachfolgenden Fragen werden zusammen mit Klienten, soweit möglich Angehörige bzw. den entsprechenden Aufsichtsbehörden durchgeführt. Die Klienten sind durch ihre fachspezifischen Helfenden begleitet, sodass der Fragebogen nicht in einfacher Sprache formuliert worden ist. Die Geschäftsbereiche halten jeweils eine eigene Matrix zur Potential- und Risikoanalyse vor, die Maßnahmen zur Gefahrbeseitigung enthält.

Geschäftsbereich:

Teilnehmende (partizipativer Zugang):

Leitungskraft:

Vertreter/in der KlientInnen:

Vertreterin der Mitarbeitenden:

1. Zielgruppe

1.1 Beschreibung hinsichtlich Altersstruktur, Sprachfähigkeit, besondere Förderungserfordernisse u.a.

Altersstruktur: Von _____ bis _____
Personengruppe(n) _____

Sprachfähigkeit:

Besondere Förderungsbedürfnisse:

Sonstiges:

1.2 Umgang mit Nähe und Distanz

Gibt es klare Regeln für eine professionelle Beziehungsgestaltung? _____

Welche?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

1.3 Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituation

Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / Wohnsituationen mit Betreuenden statt?
>Ja/Nein

Gibt es hierfür Regeln, die überprüfbar sind?
Ja/Nein

Welche?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

1.4 Räumliche Gegebenheiten

a) Innenräume
Gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche (auch Keller/ Dachböden)?
>Ja/Nein

Welche?

Gibt es bewusste Rückzugsräume?
>Ja/Nein

Welche?

Wie werden diese genutzt? _____

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

b) Außenbereich
Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die schwer einsehbar sind?
>Ja/Nein

Welche?

Ist das Grundstück von außen einsehbar?
Wie?

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?
Wie?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Wer hat besonderen (regelmäßigen) Zutritt zur Einrichtung und kann sich unbeaufsichtigt aufhalten?

Mögliche Personengruppen (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, Reinigungskräfte, externe Fachkräfte)

Wer kann sich sonst noch unbeaufsichtigt aufhalten?

Sind die Personen persönlich bekannt? >Ja/Nein Sind es regelmäßige Aufenthalte?
>Ja/Nein

Werden die Besucher namentliche erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

c. Fahrten: welche Räume gibt es hier und welche sind unbeaufsichtigt?

Entstehen durch die Fahrten neue Risiken, die es zu berücksichtigen gilt?

2. Personalentwicklung

Liegt ein erweitertes Führungszeugnis für alle Mitarbeitenden vor?
>Ja/Nein/Keines

Das vorliegende Zeugnis ist älter als 5 Jahre (bei Neueinstellung nicht älter als 3 Jahre)
In welchen zeitlichen Abständen wird es neu angefordert?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Gibt es weniger Personal, als der Personalschlüssel vorsieht?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es schlecht ausgebildetes Personal?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es ein multiprofessionelles Team, eine adäquate Mischung von erfahrenen und weniger erfahrenen Fachkräften?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es starke Fluktuation der Fachkräfte?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende, die noch zusätzlich fortgebildet werden müssen?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es ältere Mitarbeitende, deren eigene berufliche Qualifikation zu deren Berufsstart aus heutiger Sicht mit Lücken versehen waren, die es zu schließen gilt?

2.1 Stellenausschreibungen

Stellen die Stellenausschreibungen den (Kinder)Schutzaspekt besonders heraus?

>Ja/Nein

Wie kommunizieren Sie es?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.2 Bewerbungsgespräche

Weisen Sie ausdrücklich auf das Schutzkonzept/den Kinderschutzgedanken hin?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Findet die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für Vorstellungsgespräche sorgfältig statt?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

2.3. Arbeitsverträge

Sind in die Arbeitsverträge Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.4 Einstellungssituation, Mitarbeitenden-Gespräche

Gibt es einen Einarbeitungsplan?

>Ja/Nein

Werden regelmäßige Probezeitgespräche durchgeführt?

>Ja/Nein

Finden regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche (auch nach der Probezeit) statt?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.5 Fachwissen in allen Bereichen der Organisation

Sind Mitarbeitende aus allen Bereichen zu folgenden Thematiken geschult:
Kinderschutz, Machtmissbrauch, Gewalt, Sexualpädagogik
>Ja/Nein

Steht in der Einrichtung/ allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und
Fachliteratur zur Verfügung?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Gibt es ausreichende finanzielle Mittel für Weiterbildung, Fachberatung und Supervision?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter
Gewalt“?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema "Schutz vor sexualisierter
Gewalt?"
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Fortbildungen für ehren- und nebenamtliche Mitarbeitende zum Thema "Schutz
vor sexualisierter Gewalt"?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Existiert ein sexualpädagogisches Konzept für die Einrichtung.
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.6 Zuständigkeiten und informelle Strukturen

Sind Zuständigkeiten klar geregelt?
>Ja/Nein

Welche? _____

Gibt es informelle Strukturen?
>Ja/Nein

Welche?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Sind alle Mitarbeitenden oder Aushilfen über bestehende Regel nachweislich informiert?
Kommen alle Mitarbeitenden ihrer Holpflicht nach, die jeweils geltenden Regelungen des
QM zu kennen? >Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.7 Kommunikation- und Wertekultur

Sind allen Mitarbeitenden die Leitsätze der Grafschafter Diakonie bekannt?

>Ja/Nein

Welche?

Gibt es Kommunikationsgrundsätze, die es ermöglichen, auf und zwischen allen
hierarchischen Ebenen Kritik zu üben (Fehlerkultur)?
>Ja/Nein

Welche?

Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber
Mitarbeitenden?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

2.8 Feedbackkultur, Möglichkeiten der Reflexion, der Supervision etc., Möglichkeiten der Mitbestimmung

Kann in regelhaft etablierten Runden über Belastungen bei der Arbeit und über unterschiedliche

Haltungen in wertschätzender Form gesprochen werden?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Möglichkeiten der kollegialen Beratung?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

3. Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten aller relevanten Bezugsgruppen Eltern/Sorgeberechtigte werden über folgende Maßnahmen/Gesichtspunkte zum Kinderschutz informiert:

Kinder/Jugendliche werden an folgenden Maßnahmen des Kinderschutzes beteiligt:

Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle Beteiligten vorhanden?

>Ja/Nein

Welche?

Wird auf Beschwerden oder Fehlverhalten reagiert?

>Ja/Nein

Wie?

Welche Rahmenbedingungen sind vorhanden, damit alle relevanten Beteiligten „ungute Gefühle“, Übergriffe und belastende Situationen ansprechen können?
(Kinderschutzbeauftragte, Fachberatungsstellen...)

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpartner*innen, die mit der Thematik des Schutzgedankens vertraut und allen bekannt sind?

Ja/Nein

3.1 Zugänglichkeit der Informationen

Haben alle Beteiligten (Kolleg*innen, Klient*innen, Sorgeberechtigten) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?

>Ja/Nein

Sind diese Informationen auch für alle verständlich (Übersetzungen, leicht Sprache, geschlechtersensibel u.a.)

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

4. Handlungsplan

Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsplan die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

5. Verschiedenes

Gibt es Social-Media-Guidelines?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Mitarbeitenden / Klient*innen?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Wird sexualisierte Sprache toleriert?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Wird jede Art von Kleidung toleriert?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Ist die Privatsphäre der Mitarbeitenden definiert?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

6. Andere Risiken

In unserer Einrichtung / von meinem Blickfeld aus sehe ich Risiken in weiteren Bereichen

13.3 Formular Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber

der Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers

Vorname, Name

Die Arbeit der Grafschafter Diakonie, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen, Behinderten, Pflegebedürftigen, anderen Schutzbefohlenen sowie Mitarbeitenden geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

In unserem Leitbild heißt es dazu:

„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.“

Dies anerkennend wird folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

Die Würde des Menschen ist unantastbar (Artikel 1,1 des Grundgesetzes)

Ich verpflichte mich, Schutzbefohlene und Mitarbeitende, unabhängig ihres Alters, Geschlechts, ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung oder Identität wertzuschätzen, die von ihnen gesetzten Grenzen zu achten und zu respektieren.

Schutzbefohlene schützen

Ich achte auf die körperliche Unversehrtheit und Intimsphäre der mir anvertrauten Schutzbefohlenen. Ich schütze sie vor jeder Form von Gewalt, sei sie physisch, psychisch oder sexueller Art, soweit es in meinem Einflussbereich liegt.

Nähe und Distanz wahren

Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich nehme meine Grenzen wahr und respektiere die individuellen Grenzen der anderen.

Stellung beziehen

Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches noch sexistisches Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung.

Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken bewusst gestalten

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Ich achte die Grundsätze des Datenschutzes und erstelle und verwende insbesondere keine Bilder aus Gruppen in den sozialen Netzwerken ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen, bzw. ihrer Erziehungsberechtigten. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönlichen Einschätzungen abzugeben.

Transparenz herstellen

Ich achte darauf, dass ich Zeiten, die ich mit Schutzbefohlenen verbringe, offen und transparent gestalte.

Meldepflicht beachten

Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt aus dem Katalog nach § 72a SGB VIII gegen mich erlange oder ich in meinem Arbeitsumfeld Verstöße sexualisierter Gewalt nach aus dem Katalog des § 72a SGB VIII wahrnehme, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Ich achte darauf, dass ich mein Handeln stets überprüfe und meiner Selbstverpflichtungserklärung gemäß gestalte.

Datum: _____ **Unterschrift:** _____

13.4 Genereller Verhaltenskodex der Grafschafter Diakonie

Es umfasst alle Geschäftsbereiche

- Gesundheit und Soziales
- Kinder-, Jugend- und Familien
- Eingliederungshilfe
- Pflege und Senioren
- Verwaltung

Ziel der Formulierung nachfolgender Verhaltensregeln ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen zu geben und insbesondere präventiv sexualisierte Gewalt zu verhindern.

Der Raum für Fehldeutungen wird verkleinert. Der transparente Umgang mit dem Verhaltenskodex trägt dazu bei Sprachlosigkeit zu überwinden und Grenzverletzungen einfacher benennen zu können.

1. Sprache und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt, gedemütigt werden und nicht zuletzt sexualisierte Gewalt erfahren. Bemerkungen und Sprüche, Witze, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen.

- Mitarbeitende verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Schutzbefohlenen.
- Es ist darauf zu achten, dass bei Fragen zur Sexualität die sachliche Ebene nicht verlassen wird, bzw. nicht in eine sexualisierte Sprache zu verfallen.
- Verbale oder nonverbale Signale und Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren auf sprachliche Grenzverletzungen.
- Während des Dienstes ist Kleidung zu tragen, die nicht zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich betont).

2. Gestaltung von Nähe und Distanz -soweit im Geschäftsfeld unumgänglich

Körperliche und emotionale Nähe sind Grundlage für unsere Arbeit mit den Leistungsberechtigten. Es ist wichtig sich der Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie bewusst zu sein. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen Bezugspersonen, nicht bei den Schutzbefohlenen.

- 1:1-Kontakte sind Bestandteil des pädagogischen / pflegerischen Konzeptes und sind transparent zu gestalten.
- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Pflege und individualpädagogische Maßnahmen finden nur an dafür geeigneten Orten statt und müssen nach Möglichkeit jederzeit von außen zugänglich sein.
- Mitarbeitende bauen keine privaten Freundschaften zu den Schutzbefohlenen auf (Abstinenzgebot) Es findet keine Fortführung der Beziehung im privaten Rahmen statt (z.B. private Treffen, private Urlaube).
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen, respektiert und nicht abfällig kommentiert.

Der pädagogische Alltag, die Pflege wird so gestaltet, dass die persönlichen und rechtlichen Grenzen der Schutzbefohlenen gewahrt werden.

- Es gilt selbstverständlich das Postgeheimnis. Nur auf den ausdrücklichen Wunsch werden Briefe der Leistungsberechtigten von pädagogischen Mitarbeitern geöffnet und gelesen.
- Soweit Gruppenurlaube durchgeführt werden, wird die Einschränkung der Privatsphäre noch einmal auf eine andere Ebene gehoben. Hier soll besonders darauf geachtet werden, dass jeder Erwachsene ein Mindestmaß an Privatsphäre hat. Auch auf andere, hier aufgeführte Aspekte zur Distanzwahrung, wie z.B. angemessene Kleidung, muss in besonderem Maße geachtet werden.
- Soweit relevant: gemeinsame Schwimmbadbesuche gehören zum freizeitpädagogischen Alltag. Die Mitarbeitenden tragen dafür Sorge, dass sich die Leistungsberechtigten möglichst nicht in Sammelkabinen umziehen.
- Arztbesuche werden, orientiert am Wunsch der Leistungsberechtigten ggfs. geschlechtsspezifisch begleitet.
- Erwachsene Leistungsberechtigte haben das Bedürfnis, ihre Sexualität zu leben. Dieses muss auch in einer Einrichtung möglich sein.

3. Angemessenheit von Körperkontakt -soweit im Geschäftsfeld unumgänglich

Körperliche Berührungen gehören zur pädagogischen Begegnung und zur Pflege Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist. Sie setzen die freie - und in besonderen Situationen auch die erklärte - Zustimmung des Gegenübers voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Für die Grenzachtung sind die Mitarbeitenden verantwortlich, auch wenn Impulse von den Schutzbefohlenen nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen,
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Leistungsberechtigten zu jeder Zeit entspricht,
- Mitarbeitende bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen und die Leistungsberechtigten weder manipulieren noch unter Druck setzen,
- Leistungsberechtigte und Mitarbeitende nicht unangemessen berührt oder irritiert werden,
- Mitarbeitende bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf eigene Grenzen achten,
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden müssen.

Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt. Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Schutzbefohlenen keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.

4. Beachtung der Intimsphäre – soweit im Geschäftsfeld unumgänglich

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, welches es zu wahren gilt. Klare Verhaltensregeln tragen dazu bei, die individuelle Intimsphäre der Schutzbefohlenen und auch der betreuenden Mitarbeitenden zu achten und zu schützen. Um die Intimsphäre nicht zu verletzen, muss vor dem Betreten der Wohnung/des Zimmers immer angeklopft und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts gewartet werden.

Des Weiteren gilt:

- Die Unterstützung bei der Körperhygiene in Dusch- und Badesituationen orientiert sich am pflegerischen Bedarf. Die pädagogischen Mitarbeitenden bieten ihre Hilfe lediglich in Form von Anleitung an.
- In einer Einrichtung ist das eigene Zimmer/die Wohnung oft der wichtigste Raum für Privatsphäre; ein Rückzugsort, den es zu schützen gilt. Daher ist es umso wichtiger, vor dem Betreten des Zimmers anzuklopfen.
- Es wird darauf geachtet, dass die Schutzbefohlenen nicht in halb- oder unbedecktem Zustand beobachtet werden können.

5. Zulässigkeit von Geschenken

- Mitarbeitende machen den Schutzbefohlenen keine exklusiven Geschenke.
- Private Geldgeschäfte (z. B. Geld leihen, etwas kaufen oder verkaufen) sind nicht erlaubt.
- Die Annahme geringwertiger Aufmerksamkeiten ist erlaubt (20€ Grenze). Die Annahme ist in jedem Fall transparent zu machen.

6. Medien und soziale Netzwerke

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln. Die Leistungsberechtigten werden in ihrer Medienkompetenz gefördert. Der professionelle Umgang schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein.

- Bei Veröffentlichungen wird das Recht am eigenen Bild beachtet.
- Filme, Fotos, Materialien und Spiele werden pädagogisch sinnvoll ausgewählt.
- Abstinenzgebot: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen keine **privaten** Internetkontakte mit den Leistungsberechtigten der Einrichtung (z. B. soziale Netzwerke, E-Mail, WhatsApp).
- Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind verboten.

Auf die Betriebsvereinbarungen zur privaten Nutzung von Handy wird hingewiesen. Insbesondere sind keine Ablichtungen, Filme etc. von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen zu machen und digital zu verarbeiten.

7. Maßnahmen im Rahmen der Geschäftsbereiche

Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu durchdenken und transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf, – möglichst durch Einsicht – von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Deswegen ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von Konsequenzen betroffene Person plausibel sind.

- Die Nichteinhaltung von Regeln wird mit Konsequenzen sanktioniert, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen.
- Maßnahmen werden im entsprechenden Team transparent gemacht.
-

- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung und Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.

8. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täter(innen)verhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch geregelt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind.

- Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber den Schutzbefohlenen und dessen Wirkung angesprochen werden. Sie verhalten sich so, dass sie jederzeit auf ihr Verhalten angesprochen werden können.
- Alles, was Mitarbeitende sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen oder Kollegen des Team und gegenüber der Leitung transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.
- Verstöße gegen den Verhaltenskodex haben arbeitsrechtliche Folgen -je nach den Umständen von einer Ermahnung bis hin zur fristlosen Kündigung.

Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex erhalten.

Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

_____, den _____

Unterschrift

13.5 Formulare zum Themenkomplex erweitertes Führungszeugnis

13.5.1 Hauptamtliche Mitarbeitende

Formulare zum Antrag eines Erweiterten Führungszeugnisses hauptamtlicher Mitarbeitende bei der Kommune

Frau/Herr
Vorname Nachname

Jeweiliges Datum

-über den Dienstweg-

Schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines **erweiterten Führungszeugnisses** nach § 30 a Abs. 2 BZRG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit wird bestätigt, dass die Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers gemäß § 5 Abs. 3 Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt die persönliche Eignung von Beschäftigten anhand der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30 a Abs. 1 BZRG zu überprüfen hat.

Frau
Vorname Name
Straße Hausnummer
Postleitzahl Ort

ist demnach aufgefordert, ein Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen.

Freundliche Grüße

N. N.

Personalabteilung

13.5.2 Ehrenamtliche Mitarbeitende

13.5.2.1 Formulare zur Aufforderung der Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses ehrenamtlicher Mitarbeitende

Frau/Herr
Vorname Nachname
Anschrift

Jeweiliges Datum

Schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines **erweiterten Führungszeugnisses** nach § 30 a Abs. 2 BZRG

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

wir freuen uns sehr, dass Sie ehrenamtlich in der Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers tätig sind und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum **Schutz vor sexualisierter Gewalt** in den Arbeitsfeldern der Grafschafter Diakonie ein **Schutzkonzept** erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen.

Um den Schutz der Menschen in unserem Verantwortungsbereich zu stärken, hat unsere Landeskirche (Evangelische Kirche im Rheinland | EKIR) ein eigenes **Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt** erlassen, das die Grundlage für unser Schutzkonzept bildet. In diesem Schutzgesetz ist für alle ehrenamtlichen Personen, die aufgrund der Art, Intensität und Dauer ihres Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen besonders hohe Verantwortung tragen, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vorgeschrieben.

Sie gehören mit Ihrer Tätigkeit in der Grafschafter Diakonie zu diesem Personenkreis mit herausgehobener Verantwortung und wir sind sehr dankbar, dass Sie diese mit Ihrem ehrenamtlichen Engagement übernehmen!
Benötigt wird ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung zum Beginn Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit und dann in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren.

Wir bitten Sie um die (ggf. erneute) Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der/dem Vorgesetzten der Grafschafter Diakonie zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Datum, Unterschrift

**13.5.2.2 Formulare zur Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses
ehrenamtlicher Mitarbeitende bei der zuständigen Kommune**

**Bescheinigung
zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses
gemäß § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz**

Die Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers beabsichtigt Frau/Herr _____ geboren am _____ in wohnhaft _____ zum _____ im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich _____ einzusetzen.

oder

Frau/Herr _____ ist ehrenamtliche Mitarbeiter/in im Bereich _____ der Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers _____ und ist erstmalig verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

oder

Frau/Herr _____ ist ehrenamtliche Mitarbeiter/in im Bereich _____ der Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers und hat hier letztmalig am _____ ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gewaltschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen, wenn die ehren-amtlich tätige Person aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben darf.

Frau/Herr _____ ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an die/den Antragsteller/in, damit die Möglichkeit der -weiteren - Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Datum, Unterschrift

13.6 Arbeitsweise des Interventionsteams

13.6.1 Rollenverteilung im Interventionsteam:

In der konstituierenden Sitzung nach einem gemeldeten Vorfall werden die Rollen im Team durch die Geschäftsführung zugeordnet. Diese sind unbedingt einzuhalten:

- Wer hat die Fallverantwortung?
- Wer informiert im Bedarfsfall den/die Pressesprecherin und hält Kontakt zu dieser Person?
- Wer ist Ansprechperson für die Mitarbeitenden der Institution?
- Wer ist Ansprechperson für die betroffene Person und die dazugehörige Familie?
- Wer ist Ansprechperson für den/die beschuldigte Person und die Familie?
- Wer ist Ansprechperson für Nutzer der Institution?

13.6.2 Interventionsablauf bei sexualisierter Gewalt

Das Interventionsteam klärt, um welche Art von Verdacht es sich handelt, ob es weiterer Handlungsschritte bedarf, und ob evtl. personelle Konsequenzen erfolgen müssen.

Im Folgenden Ausführung zum Ablauf:

Mittels Hinweises auf einen zunächst vagen, dann aber begründeten oder bestätigten Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des regulären Beschwerdeverfahrens oder über die Meldestelle, ruft die Geschäftsführung ein Interventionsteam zusammen. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind von dem bzw. der Vorgesetzten in Absprache mit dem Interventionsteam umzusetzen.

Der Opferschutz hat besondere Priorität. Die ggf. einbezogenen Personensorgeberechtigten werden umgehend nach der ersten Sitzung über den Verdacht und die unternommenen Schritte informiert. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung angeboten oder vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich vor Erstattung einer Anzeige juristisch beraten zu lassen.

Die beschuldigte Person muss angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen.

Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

Je nach Alter des Kindes oder Jugendlichen und Schwere des Vorfalls sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

13.6.3 Fragen zur Orientierung und Vorgehensweise des Interventionsteams

Mit den folgenden Fragen kann das Interventionsteam in der ersten Sitzung je nach Fall das passende Konzept entwickeln:

- Wer sollte wann wen informieren?
- Wer ist für was zuständig?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen bestimmte Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?

- Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einem begründeten Verdacht?
- Ab wann ist die MAV einzubeziehen und andere fachliche Spezialisten zu konsultieren?
- Wie ist das Vorgehen bei einem vagen Verdacht?
- Welches Unterstützungsangebot gibt es für Mitarbeitende oder die Leitungsebene?
- Wie ist das zu dokumentieren?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche externen Kooperationspartner können hinzugezogen werden?
- Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten (z.B. Datenschutz, Arbeitsrecht)?
- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

Bei einer späteren Überarbeitung können aufgrund der Erfahrungswerte anhand der Fragen exemplarische Konzepte und ihre Abläufe dokumentiert werden.

Alle Informationen müssen immer wieder zusammengetragen und protokolliert werden.

13.7 Ablaufplan des Beschwerdeverfahrens bei unterschiedlichen Verdachtsmomenten auf sexualisierter Gewalt – aushangspflichtig

Ablaufplan des Meldeverfahrens bei einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzgebot **Wir schauen hin!**

