

RAHMENSCHUTZ- KONZEPT

zum Schutz vor
sexualisierter Gewalt

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

auf unserer jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung, der Diakonischen Konferenz, haben wir uns im November 2023 auf gemeinsame Grundlagen zur Prävention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern verständigt. Wir haben deutlich gemacht: Unsere Einrichtungen bieten keinen Raum für sexualisierte Gewalt! Wir setzen uns proaktiv mit der Thematik auseinander. Das vorliegende Rahmenschutzkonzept bietet Orientierung bei der Entwicklung träger- und einrichtungsspezifischer Schutzkonzepte. Die verschiedenen Bausteine bilden die Basis für die Gestaltung dieses sicheren Raums.

Als Diakonie und Kirche sind wir in besonderer Weise verpflichtet, Menschen vor Übergriffen zu schützen und Präventionskonzepte zu etablieren. Grenzüberschreitungen, Übergriffe und Straftaten müssen aufgedeckt und konsequent juristisch verfolgt werden. Wichtig ist dabei auch, die Vorfälle sexualisierter Gewalt aus der Vergangenheit aufzuarbeiten. Nur so ist es möglich, ein vertrauensvolles Zusammenarbeiten und -wirken in unserem Auftrag im Dienst an den Menschen fortzuschreiben.

Mit der Gewaltschutzrichtlinie hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) den Rahmen für Prävention und den angemessenen Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen und Diensten gesetzt. Die Inhalte dieser Richtlinie gelten verpflichtend für die Mitglieder der Diakonie Sachsen.

Ergänzt wird die Gewaltschutzrichtlinie durch die Verbandsempfehlung Aufarbeitung der Diakonie Deutschland, welche den Rahmen für die Mitwirkung bei der Aufarbeitung und für das Vorgehen bei aktuellen Meldungen sexualisierter Gewalt absteckt.

Unsere Aufgabe als Leitungsverantwortliche ist es, alle Mitarbeitenden in die Umsetzung der Schutzkonzepte in den einzelnen Arbeitsfeldern einzubeziehen und sie für die Grundlagen der Präventionsarbeit zu sensibilisieren. In der Diakonie muss eine Kultur der Achtsamkeit gepflegt werden, die es allen Menschen ermöglicht, Verdachtsmomente und Fälle sexualisierter Gewalt offen anzusprechen.

Ich danke Ihnen für Ihr Engagement und Wirken in diesem Zusammenhang.



Oberkirchenrat Dietrich Bauer
Vorstandsvorsitzender Diakonie Sachsen



Einleitung

Im September 2019 hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) mit Zustimmung der Kirchenkonferenz die Gewaltschutzrichtlinie¹ beschlossen. Im Juli 2021 wurde sie von der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens per Kirchengesetz übernommen. Die Gewaltschutzrichtlinie regelt grundsätzliche Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, benennt Maßnahmen zu deren Vermeidung sowie zu Hilfen in Fällen sexualisierter Gewalt. Sie bezieht sich altersunabhängig auf alle hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen.

Die Diakonische Konferenz der Diakonie Sachsen hat die Gültigkeit des Sächsischen Kirchengesetzes und somit der EKD-Gewaltschutzrichtlinie für alle Mitglieder im November 2023 bekräftigt. Das vorliegende Rahmenschutzkonzept bietet für die Mitglieder eine Orientierung für die Umsetzung der Gewaltschutzrichtlinie². Fußend auf dem Rahmenschutzkonzept der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, beschreibt es die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit und unterstützt die Träger und Einrichtungen bei der Entwicklung von individuellen Schutzkonzepten. Wie das jeweilige Schutzkonzept vor Ort konkret aussieht, ist davon abhängig, für welche Organisation es gelten wird.

Wer diakonische Angebote nutzt oder bei einem diakonischen Träger haupt- oder ehrenamtlich tätig ist, ist vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende tragen Verantwortung für den Schutz von Menschen in der Diakonie und stehen selbst unter diesem.

Die Entwicklung, Umsetzung und regelmäßige Evaluation des Schutzkonzeptes sowie die Einhaltung aller dort niedergelegten Maßnahmen liegen in Verantwortung des jeweiligen Trägers. Auf der Basis eines trägerbezogenen Schutzkonzeptes werden einrichtungsbezogene Schutzkonzepte erarbeitet. Der Prozess, Schutzraum zu werden und zu bleiben, muss von der Leitung gesteuert, aber von allen mitgestaltet werden. Deshalb wird für die Erarbeitung des Schutzkonzeptes vom Träger eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die alle zu beteiligenden Personenkreise berücksichtigt, also Mitarbeitende der ggf. unterschiedlichen Arbeitsbereiche, Klientinnen und Klienten etc. (partizipative Erarbeitung).

Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt (§ 2 der EKD-GewaltschutzRL)

„(1) Nach dieser Richtlinie 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 und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

¹ [Geltendes Recht: 1.50 Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt \(Gewaltschutzrichtlinie\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Union Ev. Kirchen in der EKD \(uek-recht.de\)](#)

² Für kirchliche Träger in Sachsen, die auch Mitglied im Diakonischen Werk Sachsen sind, gelten auch weiterhin alle Regelungen der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens zum Thema sexualisierte Gewalt und somit auch das Rahmenschutzkonzept der Landeskirche unmittelbar.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.“

Durch die Begriffsbestimmung der EKD-Gewaltschutzrichtlinie wird deutlich, dass sexualisierte Gewalt sehr unterschiedliche Formen haben kann/hat.

Das Rahmenschutzkonzept bietet eine Orientierung. Es umfasst verschiedene Bausteine, die je einzeln zu bearbeiten sind. Jeder Baustein ist wichtig, denn nur zusammen bilden sie die Basis für die Gestaltung eines sicheren Raumes.

Rahmenschutzkonzept

Bausteine eines Schutzkonzeptes

- 1. Verankerung im Leitbild/ in der Konzeption**
- 2. Potential- und Risikoanalyse**
- 3. Umgang mit (haupt- und ehrenamtlich) Mitarbeitenden**
 - 3.1 Schutzauftrag, Abstinenz- und Abstandsgebot gemäß § 4 der EKD-Gewaltschutzrichtlinie
 - 3.2 Schulung und Fortbildung
 - 3.3 Verhaltenskodex
 - 3.4 Meldepflicht
 - 3.5 Tätigkeitsausschluss, erweiterte Führungszeugnisse
- 4. Grundprinzipien der Leistungserbringung**
- 5. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren**
 - 5.1 Fehlerkultur
 - 5.2 Beschwerdeverfahren
- 6. Verdacht, Fallklärung und Intervention**
 - 6.1 Meldung eines Verdachts
 - 6.2 Intervention
 - 6.3 Kindeswohlgefährdung
- 7. Rehabilitation**
- 8. Evaluation und Monitoring**

1. Verankerung im Leitbild/ in der Konzeption

Ziel: Die Prävention sexualisierter Gewalt und das Selbstverständnis, dass diakonische Einrichtungen und Dienste für alle Menschen, die in ihnen arbeiten oder sie nutzen, ein sicherer Raum sind, in dem sie vor allen Formen von Gewalt geschützt sind, ist im Leitbild/ in der Konzeption verankert.

Die Verankerung dieses Selbstverständnisses an zentraler Stelle zeigt die Bedeutung, die dem aktiven Schutz vor allen Formen von Gewalt beigemessen wird.

2. Potential- und Risikoanalyse

Ziel: Stärken und Schwachstellen wurden erkannt und dokumentiert. Das Ergebnis dient der weiteren Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken müssen beseitigt bzw. so weit wie möglich reduziert werden.

Die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes liegt in der Verantwortung der Leitung, die hierfür eine Arbeitsgruppe (AG) einsetzt. Bei der Erarbeitung des trägerbezogenen Schutzkonzeptes wird der Träger alle bei ihm vorhandenen Organisationseinheiten berücksichtigen. Die Benennung einer Person als Präventionsbeauftragte/r kann helfen, die Aktivitäten im Bereich Schutz vor sexualisierter Gewalt zu koordinieren und voranzutreiben.

Auf der Basis des trägerbezogenen Schutzkonzeptes werden dann in Verantwortung der jeweiligen Einrichtungsleitung durch kleine Arbeitsgruppen für jede Einrichtung/jeden Dienst spezifische Schutzkonzepte erarbeitet.

In der Besetzung der Arbeitsgruppen sind alle jeweils zu beteiligenden Personengruppen berücksichtigt, also Mitarbeitende der ggf. unterschiedlichen Arbeitsbereiche, Klientinnen und Klienten etc. (partizipative Erarbeitung).

Der Weg zum Schutzkonzept beginnt mit einer Potential- und Risikoanalyse. Bei Trägern mit mehreren Organisationseinheiten werden zunächst die Arbeitsbereiche bzw. die einzelnen Einrichtungen aufgelistet, die dann einzeln analysiert werden.

Von den Mitgliedern der AG wird geprüft und festgelegt, welche Zielgruppen zusätzlich zu den Mitgliedern der AG Schutzkonzeptentwicklung eingebunden werden müssen (oder durch welches AG-Mitglied sie repräsentiert werden) und ob einzelne Zielgruppen eine andere oder ergänzende Methode für ihre Mitwirkung benötigen.

Mit Hilfe eines vorbereiteten Fragebogens, der einrichtungsindividuell angepasst wird (Muster s. Anlage 2), wird die aktuelle Situation vergegenwärtigt. Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe werden auf Risiken bzw. Schwachstellen untersucht, die Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Die Analyse bezieht sich auf:

- physische Räume (z.B. Gruppenräume, Keller, Sanitärräume, Treppenhäuser);
- Kommunikationsräume (z.B. Kommunikationskultur, Beschwerdewege, Fehlerkultur, Informationsmanagement);
- strukturelle Räume (z.B. Konzepte, Verfahrenswege);
- virtuelle Räume (z.B. Social Media, Messengerdienste).

Gleichzeitig wird geprüft, welche Potentiale vorhanden sind (z.B. über bereits vorhandene, aber noch nicht systematisch zusammengestellte Regularien).

Die Fragen werden adressatenspezifisch angepasst bzw. die Themen ggf. mit anderen Methoden mit der jeweiligen Zielgruppe (z.B. Kinder oder Menschen mit kognitiven Einschränkungen) bearbeitet, um in einem partizipativen Prozess die Potentiale und Risiken zu ermitteln. Die MAV wird einbezogen.

Die Einschätzungen aller Personen, die den Fragebogen beantwortet haben, werden im Rahmen der AG zusammengetragen und abgeglichen. Sie bilden die Grundlage für die sich anschließende Weiterarbeit, zudem wird eine Zusammenfassung der Ergebnisse in das Schutzkonzept übernommen. Die einzelnen Bögen werden nach Erstellung der Analyse datenschutzkonform vernichtet.

3. Umgang mit (haupt- und ehrenamtlich) Mitarbeitenden

Ziel: Alle Mitarbeitenden fühlen sich mitverantwortlich für die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Sie sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen der Präventionsarbeit, haben den Verhaltenskodex unterschrieben, kennen das Beschwerdeverfahren des jeweiligen Trägers sowie den Interventionsplan und haben i.d.R. ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt.

Das Schutzkonzept nimmt alle Personen in den Blick, die für den jeweiligen diakonischen Träger tätig werden – egal, ob im Ehren- oder Hauptamt. Sie müssen sensibilisiert sein für die Prävention von sexualisierter Gewalt.

Niemand soll aus Unkenntnis oder Unachtsamkeit Grenzen anderer Menschen überschreiten, Tatpersonen soll der Zugang zu diakonischen Einrichtungen und Diensten verschlossen bleiben.

3.1 Schutzauftrag, Abstinenz- und Abstandsgebot gemäß § 4 der EKD-Gewaltschutzrichtlinie

Nutzerinnen und Nutzer diakonischer Angebote sowie haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende diakonischer Träger sind vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen. Haupt- und Ehrenamtliche tragen Verantwortung für den Schutz von Menschen, die in diakonischen Einrichtungen beraten, begleitet und betreut werden und stehen selbst unter diesem Schutz.

Überall, wo Vertrauensverhältnisse und-beziehungen existieren, die zu Machtausübung und Abhängigkeit führen können, besteht eine besondere Verpflichtung zu einem verantwortungs- und vertrauensvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Die EKD-Gewaltschutzrichtlinie beschreibt als „Abstinenzgebot“, dass sexuelle Kontakte mit dem Schutzauftrag nicht vereinbar und daher nicht statthaft sind. Zudem haben alle Haupt- und Ehrenamtlichen das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu achten („Abstandsgebot“). Die Vertrauensbeziehung darf niemals zur Befriedigung eigener Interessen oder Wünsche genutzt werden. Das Leitungspersonal trägt Sorge dafür, dass schon im Bewerbungsverfahren für potenzielle Interessenten deutlich wird, dass beim jeweiligen Träger Schutzkonzepte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aktiv umgesetzt werden und alle Haupt- und Ehrenamtlichen das Abstinenz- und Abstandsgebot einhalten müssen.

3.2 Schulung und Fortbildung

Ziel aller Fortbildungen zum Nähe- und Distanzverhalten, zur grenzachtenden Kommunikation und zur Prävention sexualisierter Gewalt soll es sein, Mitarbeitende im Haupt- und Ehrenamt zu sensibilisieren, so dass sie die eigene Haltung reflektieren, mögliche Gefährdungen erkennen und Handlungssicherheit im Verdachtsfall gewinnen. Sie alle sollen über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt verfügen. Je nach Aufgabenbereich ist auch vertieftes Wissen erforderlich (z.B. zu sexualpädagogischen Konzepten, Sexualität bei Menschen mit Behinderung, Sexualität im Alter...).

3.3 Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Das in der Anlage 1 beigefügte Muster „Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung für die Diakonie Sachsen“ kann entweder unmittelbar in das trägerspezifische Schutzkonzept übernommen oder entsprechend der spezifischen Bedarfe des jeweiligen Trägers angepasst werden. Die dort niedergelegten Regelungen setzen jedoch den Mindeststandard. Der Verhaltenskodex soll als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang dienen und formuliert zentrale Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und anderen Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten. Der Verhaltenskodex und die Selbstverpflichtung müssen allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden bekannt sein und wird von ihnen durch ihre Unterschrift als verbindlich anerkannt.

3.4 Meldepflicht

Haben sie einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot, so melden Haupt- und Ehrenamtliche diesen Verdacht an die Meldestelle in der Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes Sachsen (DWS) [Sexualisierte Gewalt - Diakonie Sachsen \(diakonie-sachsen.de\)](https://www.diakonie-sachsen.de). Zuvor sollten sie sich (sofern es diese gibt) bei der Ansprechperson bzw. der/dem Präventionsbeauftragten ihres Trägers beraten lassen, ob es sich bei ihrem Verdacht um einen meldepflichtigen Fall handelt. Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung besteht für die pädagogischen Fachkräfte der jeweiligen Einrichtung die Verpflichtung, eine INSOFA (Insoweit erfahrene Fachkraft) einzubeziehen.

3.5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss, erweiterte Führungszeugnisse (s. auch: Anlage 4)

Für eine haupt- oder ehrenamtliche Tätigkeit kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden ist, die nach dem SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung zum Ausschluss von Aufgaben in der KJH führt (§ 5 der EKD-GewaltschutzRL). Um dies prüfen zu können, ist dem Träger vor Einstellung, Übernahme oder Tätigkeit von Mitarbeitenden und danach mindestens alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorzulegen. Im Schutzkonzept oder im Einzelfall können Tätigkeiten von der Vorlagepflicht ausgenommen werden, wenn eine Einsichtnahme nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts

mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen nicht erforderlich ist. Eine solche Entscheidung ist zu dokumentieren.

4. Grundprinzipien der Leistungserbringung

Ziel: Das Konzept der Einrichtung/des Dienstes trifft Aussagen, wie die Klientinnen und Klienten im jeweiligen Angebot partizipativ als Personen mit eigenen Rechten und Pflichten einbezogen und dahingehend unterstützt werden, Kontrolle und Entscheidungsfreiheit über ihre sexuelle Selbstbestimmung zu gewinnen und zu behalten.

- „Die hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen kennen ihre Bedürfnisse und setzen angemessen Grenzen.
- Sie erleben sich als selbstwirksame Personen, deren Grenzen und Bedürfnisse von den Mitarbeitenden ernst genommen und akzeptiert werden.
- Die hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen werden in ihrer Eigenständigkeit und Handlungsfähigkeit unterstützt.
- Die hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sind in der Lage, bei Vorkommnissen von sexualisierter Gewalt Schutz, Begleitung und Unterstützung einzufordern.
- Mitarbeitende sind für unterschiedliche Formen der Kommunikation sensibilisiert und reflektieren regelmäßig ihre Einstellungen, Werte und ihr Verhalten zum Thema sexualisierte Gewalt.“³

5. Kultur der Achtsamkeit und Beschwerdeverfahren

Die gelebte Kultur vor Ort ist ausschlaggebend dafür, ob ein umfassender Schutz der hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen gewährleistet werden kann. Eine Kultur der Achtsamkeit ist explizit ausgerichtet auf diesen Schutz. Achtsamkeit bedeutet an dieser Stelle, die Entstehung von Fehlern als Zusammenspiel von Strukturen und menschlichem Handeln zu begreifen. Die Kontexte, in denen Fehler auftauchen, werden analysiert und die Bedingungen, die einen Fehler oder ein Problem begünstigt haben, beseitigt. Eine Kultur der Achtsamkeit zeichnet sich besonders aus durch die beiden Elemente Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren.

5.1 Kultur der Achtsamkeit

Ziel: Es ist eine Kultur etabliert, die es möglich macht, frühzeitig Probleme zu melden, diese zu analysieren und dann gezielte Korrektur- und Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Für alle Personen ist es möglich, Beobachtungen und Fehler offen anzusprechen bzw. einzugestehen, weil sie sicher sein können, dass die Meldung nach professionellen Standards bearbeitet wird.

Eine gute Kultur der Achtsamkeit, welche ein positives und vertrauensvolles Miteinander sowie einen wertschätzenden und respektvollen Umgang beschreibt, ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren. Dies beinhaltet auch konstruktive Kritik. Die Kultur wird im Rahmen des Schutzkonzeptes aufgenommen und ist allen Mitarbeitenden vertraut, da sie „gelebt“ wird. Fehlverhalten wird erkannt, Fehler werden als Chance zur Weiterentwicklung betrachtet. Ursachen und Entstehungszusammenhänge von Fehlern werden sachlich analysiert. Gegebenenfalls werden Korrektur- und Präventionsmaßnahmen entwickelt, deren Umsetzung und Anwendung reflektiert wird. Wer Fehler macht, kann darüber sprechen und erhält Unterstützung. Schwerwiegendes oder wiederholtes Fehlverhalten hat arbeitsrechtliche Folgen.

³ Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2. Auflage 2022, S. 71

5.2 Beschwerdeverfahren

Ziel: Ein Beschwerdeverfahren ist leicht verständlich und transparent beschrieben. Es schützt vor unprofessionellem Handeln und/oder bewusstem Fehlverhalten.

Ein Beschwerdeverfahren⁴ schafft klare und sichere Arbeitsstrukturen, indem es den Umgang mit Beschwerden in der Organisation verständlich beschreibt und regelt. Die Belange der beschwerdeführenden Person werden ernst genommen, Beschwerden werden nachgegangen, die Ursachen werden möglichst behoben.

Die Beschwerdewege müssen niederschwellig und leicht nutzbar sein. Die Information über die Beschwerdewege muss regelmäßig wiederkehrend alle erreichen. Das Verfahren muss allen hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen, ihren Angehörigen sowie allen Mitarbeitenden zugänglich sein.

Im Falle sexualisierter Gewalt gibt es spezielle Verfahren, die im folgenden Kapitel beschrieben werden.

6. Verdacht, Fallklärung und Intervention

Ziel: Wer einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt/grenzüberschreitendes Verhalten hat, weiß, wohin er/sie sich wenden kann, um den Verdacht einzuschätzen. Bei einem begründeten Verdacht werden die verantwortlichen Stellen informiert und handeln nach festgelegten Handlungsleitfäden.

6.1 Meldung eines Verdachts

Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen) gelten besondere Schutzvorschriften. Hier sind die pädagogischen Fachkräfte verpflichtet, unverzüglich die INSOFA „insoweit erfahrene Fachkraft“ sowie ggf. auch das Jugendamt einzuschalten.

Für alle Verdachtsfälle werden die für den jeweiligen Träger festgelegten Meldewege im Schutzkonzept klar beschrieben und sind für Mitarbeitende sowie Klientinnen und Klienten und Angehörige transparent.

Die von der Geschäftsstelle des Landesverbandes benannten Ansprechpersonen [Ansprechstelle - Diakonie Sachsen \(diakonie-sachsen.de\)](#) beraten und unterstützen Personen, die in Einrichtungen der Diakonie Sachsen sexualisierte Gewalt erlebt haben, sowie deren Angehörige. Die Beratung erfolgt streng vertraulich.

Die [Meldestelle im DWS Sexualisierte Gewalt - Diakonie Sachsen \(diakonie-sachsen.de\)](#) kann Mitarbeitende diakonischer Träger unterstützen, wenn sie einen Verdacht gegen haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende haben. Die Meldestelle setzt die jeweils verantwortliche Stelle in Kenntnis, diese übernimmt die weitere Fallklärung.

6.2 Intervention

Mit der Meldung wird der Verdacht der verantwortlichen Stelle des Trägers benannt. Der Träger, bei dem die beschuldigte Person haupt- oder ehrenamtlich tätig ist, bearbeitet den Verdachtsfall, sobald er davon Kenntnis erlangt hat. Grundlage bildet der jeweilige, im Schutzkonzept festgeschriebene Interventionsplan. Er hilft, beim Verdacht auf sexualisierte (und auch andere) Gewalt schnell und professionell zu handeln. Die Beteiligten erhalten Handlungssicherheit, der Schutz der Betroffenen wird gewährleistet.

Bei Verdächtigungen gegenüber haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden sollte vom Träger zunächst umgehend der Kontakt mit der [Meldestelle Sexualisierte Gewalt - Diakonie Sachsen \(diakonie-sachsen.de\)](#) gesucht und ggf. eine externe Beratung z.B. durch eine unabhängige Fachberatungsstelle eingeholt werden, bevor weitere Mitarbeitende des Trägers Kenntnis von dem Verdacht erhalten. Je nach Ausgang dieser Beratung wird das Interventionsteam umgehend von der Leitung des Trägers einberufen. Die Verantwortung für den Fall und die Umsetzung konkreter Maßnahmen obliegen der Leitung, die jedoch vom Interventionsteam beraten wird.

⁴ Bei der Regelung von Beschwerdeverfahren ist zu prüfen, inwieweit die Vertrauenspersonen und ggf. auch die Verfahren unterschiedlich sein müssen für Klienten/Betreuer/Angehörige bzw. Mitarbeitende

Im Zuge der Erarbeitung des trägerspezifischen Schutzkonzeptes wird – unabhängig von möglichen Verdachtsfällen – festgelegt, welche Funktionsstellen bzw. Personen zum zentralen Interventionsteam des jeweiligen Trägers gehören. Das Interventionsteam ist eine beratende Instanz für den Träger. Es soll aus mindestens drei und höchstens sechs Personen bestehen, darunter können/sollten der/die Präventionsbeauftragte des Trägers, eine Person aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit und die/der Vorgesetzte der beschuldigten Person bzw. Einrichtungsleitung sein. So soll eine zügige, professionelle und besonnene Verdachtsklärung ohne Einbeziehung zu vieler Personen gesichert und die Leitung entlastet werden.

Der festgelegte, trägerspezifische Interventionsplan (s.o.) enthält insbesondere Aussagen zu folgenden Schritten bzw. Themen:

- Einschätzung und Beurteilung des gemeldeten Verdachtes
- ggf. umgehende medizinische Versorgung und Spurensicherung, Schutzmaßnahmen sowie Unterstützung
- Vermittlung von Hilfe- und Beratungsangeboten für die Betroffenen
- Beteiligung und Information von Betroffenen und ggf. weiteren Beteiligten
- Prüfung und ggf. Umsetzung arbeitsrechtlicher Schritte
- Prüfung und ggf. Meldung an Strafverfolgungsbehörden und andere Behörden (z.B. Jugendamt)
- Umgang mit Öffentlichkeit und Medien
- Zusammenarbeit mit der Meldestelle des DWS: Information, Verlaufsmeldungen, Abschlussbericht
- Kontaktdaten von Fachberatungsstellen in der Region
- Schritte zur Aufarbeitung
- ggf. Schritte zur Rehabilitierung, wenn sich ein Verdacht nicht bewahrheitet
- durchgängige Dokumentation
- Abschluss der Fallbearbeitung; Reflektion und Evaluation incl. Überprüfung und ggf. Anpassung der Strukturen für die weitere Präventionsarbeit

6.3 Kindeswohlgefährdung

Bei einem Verdacht auf Gewalt gegen Kinder und Jugendliche gelten bei Trägern der Kinder- und Jugendhilfe zusätzlich die mit dem jeweiligen Jugendamt vereinbarten Handlungsleitfäden. Mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft ist zu klären, ob eine Kindeswohlgefährdung vorliegt.

7. Rehabilitierung

Ziel: Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachtes, der sich als unbegründet herausstellt, liegt eine Strategie vor, durch die die zu Unrecht beschuldigte Person sowie ggf. auch der Träger rehabilitiert werden. Die Rehabilitierung zielt somit auf die Wiederherstellung des guten Rufes der zu Unrecht beschuldigten Person und ihrer Arbeitsfähigkeit mit den ihr anvertrauten Personen sowie auf die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Einrichtung/des Trägers.

Auch mit einem sehr guten Präventionskonzept und Interventionsplan ist nie vollkommen auszuschließen, dass eine Person zu Unrecht verdächtigt oder beschuldigt wird, sexualisierte Gewalt ausgeübt zu haben. Kann ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung vollständig ausgeräumt werden, so muss die zu Unrecht verdächtigte oder beschuldigte Person rehabilitiert werden. Verantwortlich für alle Bemühungen, die vollständige Rehabilitierung zu erreichen, ist der Träger und begleitend das Interventionsteam.

Eine falsche Vermutung kann unterschiedliche Ursachen haben: So können Äußerungen und Beobachtungen falsch interpretiert werden – dies muss transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden. Es kann aber auch bewusst falsche Anschuldigungen geben, um einer Person zu schaden. Die Äußerung bewusst falscher Beschuldigungen kann strafrechtliche Folgen haben.

Die Strategie zur Rehabilitierung sollte mindestens folgende Punkte umfassen:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen falscher Beschuldigungen für diejenigen, die sie betreffen, deren Familien und den jeweiligen Träger

- Unterbindung der Weiterverbreitung von Verdächtigungen
- Inanspruchnahme von Teamsupervision oder externen Beratungsangeboten
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person entweder am früheren Arbeitsplatz oder an einem angemessenen anderen Arbeitsplatz
- Erkennen der Motivlage der Person/en, die falsche Beschuldigungen erhoben hat/haben
- Klarstellung gegenüber allen Personen, die von der falschen Beschuldigung erfahren haben, d.h. ggf. auch Information der Öffentlichkeit, z.B. über eine Pressemitteilung

Personen, die einen Verdacht geäußert haben, denen aber (zunächst) nicht geglaubt wurde oder deren Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, müssen eine gebührende Erklärung zu den Gründen sowie auch eine Bitte um Entschuldigung erhalten. Ferner müssen sie erkennen können, dass die Meldung nun bearbeitet wird.

8. Evaluation und Monitoring

Ziel: Das Schutzkonzept ist stets aktuell.

Schutzkonzepte müssen immer wieder neu auf Entwicklungen und Veränderungen überprüft und angepasst werden. Veränderte Standards oder Ergebnisse von Aufarbeitungsprozessen können zu Änderungsbedarfen führen. Kontaktdaten wie Namen von Personen bzw. Adressen von Anlauf- oder Beratungsstellen etc., die im Schutzkonzept genannt sind, müssen ständig aktuell gehalten werden, am besten auf einem separaten Datenblatt.

Die Auswertung der bisherigen Arbeit mit dem Schutzkonzept und dessen Weiterentwicklung bzw. Anpassung erfolgt regelmäßig nach einem Zeitraum von 3 bis maximal 5 Jahren oder auch im Kontext struktureller Veränderungen. Es muss klar festgelegt sein, wer dafür Verantwortung trägt, die regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes zu gewährleisten. Die Evaluation und das Monitoring geschehen in einer dafür benannten Arbeitsgruppe, die den Prozess bewusst begleitet. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind mit den Themen des Schutzkonzeptes vertraut., Personen, die an der Entstehung des zu bearbeitenden Schutzkonzeptes nicht beteiligt waren, werden in die Weiterentwicklung eingebunden.

Weitere Hinweise und Informationen

Aufarbeitung

Neben Prävention und Intervention ist auch die Aufarbeitung von (Verdachts-)Fällen sexualisierter Gewalt ein wichtiges Instrument. Ihre Ergebnisse fließen unmittelbar in die Fortschreibung des Schutzkonzeptes ein. Aufarbeitung erfolgt sowohl auf institutioneller als auch auf individueller Ebene. Sie dient den betroffenen Personen und ihrem Schutz (individuelle Ebene) sowie der Aufdeckung struktureller Defizite und der Vermeidung weiterer Fälle von Gewalt (institutionelle Ebene). Aufarbeitung kann nicht von einer Person allein geleistet werden.

Institutionelle Aufarbeitung

Eine gute Aufarbeitung bietet die Chance, die betroffenen Systeme wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Hierfür ist eine Kultur der Achtsamkeit und ein offener Umgang mit den Geschehnissen von großer Bedeutung. Die Geschehnisse sowie die daraus resultierenden Handlungsabläufe werden im Rahmen der Aufarbeitung systematisch analysiert. In der Folge können dann Strukturen so verändert werden, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt verbessert wird. Für das Gelingen institutioneller Aufarbeitung ist die Einbeziehung von Fachkräften von außen zwingend erforderlich (z.B. Fachberatungsstellen).

Individuelle Aufarbeitung

Aufarbeitung bedeutet auf individueller Ebene, betroffene Personen dabei zu unterstützen, dass sie das Geschehene verarbeiten können. Unmittelbar Betroffene müssen gefragt werden, welche Hilfen sie benötigen, aber auch die Bedarfe des Umfeldes (Kolleginnen und Kollegen, Zeuginnen und Zeugen, Angehörige...) müssen bedacht und thematisiert werden.

Unabhängige Kommission zur Anerkennung erlittenen Unrechts

Zur Anerkennung erlittenen Unrechts durch sexualisierte Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie und zur Unterstützung ihrer individuellen Aufarbeitung können sich Betroffene an die unabhängig arbeitenden Anerkennungskommissionen der Landeskirchen (UAK) wenden. In Sachsen sind Beratung und Informationen zu Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen bei der Ansprechstelle des Landeskirchenamtes erhältlich, s. [EVLKS - interessiert: Ansprechpersonen](#). Diese Stelle nimmt auch Anträge Betroffener zur Anerkennung erlittenen Leides entgegen, welche an die UAK gerichtet sind.

Ansprechstelle für Betroffene

Menschen, die in Angeboten der Diakonie Sachsen von sexualisierter Gewalt betroffen sind oder waren, können sich an die [Ansprechstelle der Diakonie Sachsen](#) wenden Ansprechstelle - Diakonie Sachsen (diakonie-sachsen.de).

Meldestelle

Die Meldestelle nimmt (Verdachts-)Fälle sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende in der Diakonie Sachsen entgegen und dokumentiert die Bearbeitung des Falles [Sexualisierte Gewalt - Diakonie Sachsen](#) (diakonie-sachsen.de).

Anhang

Anlage 1: Muster Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung

Muster: Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung für die Diakonie Sachsen

1. Ich verpflichte mich, bei meiner Tätigkeit darauf zu achten, dass keine Grenzverletzungen verbaler und körperlicher Art und keine sexualisierte oder körperliche Gewalt stattfinden können.
2. Mir ist bewusst, dass besondere Vertrauensverhältnisse zu Abhängigkeit und Machtausübung führen können. Besonders anfällig sind die Beziehungen zu Minderjährigen und anderen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen.
3. Mir anvertraute Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene will ich vor körperlichem und seelischem Schaden, Missbrauch jeder Art und Gewalt schützen.
4. Ich respektiere individuelle Grenzempfindungen von mir anvertrauten Menschen, die diese ggf. enger ziehen als ich, und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
5. Im Rahmen meiner beruflichen bzw. ehrenamtlichen Tätigkeit gehe ich keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.
6. Ich unterlasse abwertendes, diskriminierendes, sexistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten und achte auch darauf, dass andere Personen respektvoll miteinander umgehen.
7. Situationen, in denen ich mit anderen, mir anvertrauten Menschen allein bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein.
8. In keinem Fall werde ich meine Stellung ausnutzen für Grenzüberschreitungen oder für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.
9. Grenzüberschreitungen durch andere Personen nehme ich nicht hin und vertusche sie nicht.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt bin, die zu einem Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 der EKD-Gewaltschutzrichtlinie vom 18.10.2019 (in der jeweils gültigen Fassung) führt. Ich versichere weiterhin, dass gegen mich derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat vorliegt.

Ich verpflichte mich, meiner Dienststelle regelmäßig im Abstand von 5 Jahren ein Erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz vorzulegen.

Ich verpflichte mich, dem Verhaltenskodex zu entsprechen.

Name, Vorname:

Datum und Unterschrift:

Anlage 2: Checkliste für die Risiko-Analyse zur Erarbeitung eines Schutzkonzeptes

(jeweils formuliert für Beantwortung mit ja oder nein)

Welche Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es?	ja	nein
Kinder unter 14		
Jugendliche 14 – 17		
Erwachsene ab 18		
Menschen mit geistigen, seelischen und/oder körperlichen Behinderungen		
Pflegebedürftige Menschen		
an Demenz erkrankte Menschen		
rechtlich Betreuten oder Vollmachtgebenden		
Menschen mit Fluchterfahrungen		
Traumatisierte Menschen		
Menschen in Krisensituationen		
Gibt es weitere Personen in Abhängigkeitsverhältnissen?		
Hauptberufliche		
Ehrenamtliche		
minderjährige Auszubildende		
Praktikantinnen und Praktikanten,		
Freiwillige nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz und Bundesfreiwilligendienstgesetz		
...		
Räumliche Gegebenheiten (im stationären bzw. Wohnbereich)?		
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (Keller, Dachboden...)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzerinnen und Nutzer zurückziehen können?		
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die Zutritt haben und sich in den Räumen unbeaufsichtigt aufhalten können (z.B. Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Handwerker, externe Dienstleister und evtl. deren Nutzer)?		
Ist die Einrichtung unproblematisch zu betreten?		
Werden Besucherinnen und Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?		
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück unproblematisch zu betreten?		
Gibt es öffentlich nutzbare Bereiche auf dem Grundstück (z.B. Spielplatz)?		

Räumliche Gegebenheiten (im ambulanten Bereich – hier am Bsp. Pflege, ggf. zu adaptieren)	ja	nein
a) In der Häuslichkeit der Versicherten:		
Können die Pflegenden sämtliche Räumlichkeiten in der Häuslichkeit betreten?		
Werden An- und Zugehörige, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?		
b) In der Sozialstation:		
Ist der Pflegedienst unproblematisch zu betreten?		
Gibt es Personen, die Zutritt haben und sich in den Räumen unbeaufsichtigt aufhalten können (z.B. externe Reinigungskräfte, Fahrdienstpersonal, Handwerker)?		
Werden Besucher, An- und Zugehörige, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen?		
Konzept		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was in der Arbeit mit Schutzbefohlenen erlaubt ist und was nicht?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen in der täglichen Arbeit?		
Gibt es Konzepte zum Umgang mit dem Themenkomplex Sexualität? Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung der Mitarbeitenden toleriert (ggf. diese Frage auch auf die Kleidung von Klientinnen und Klienten und/oder Angehörigen beziehen)?		
Wird das Thema Datenschutz und Fotos, inkl. Regelungen zur Nutzung privates Smartphone im dienstlichen Kontext, im Konzept definiert?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Nähe und Distanz?		
Sind die vorhandenen Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und der Rollenklarheit untersucht und im Konzept definiert?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit virtuellen Räumen, z.B. Beratungsbesuch mittels Videoberatung?		
Zugänglichkeit der Informationen		
Sind Klientinnen und Klienten, Mitarbeitende und ggf. Angehörige über das Schutzkonzept informiert bzw. in angemessener Form an der Erarbeitung bzw. regelmäßigen Evaluation und Überarbeitung des Schutzkonzeptes beteiligt?		
Ist für alle Personen (Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten, Angehörige) eine geregelte Beschwerdemöglichkeit (Beschwerdemanagement) zugänglich? Gibt es Ansprechpersonen?		
Sind die Informationen über Beschwerdewege, Kriseninterventionsteam etc. für alle verständlich?		
Gibt es einen Notfallplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und erforderlichen Schritte konkret formuliert sind?		

Personalverantwortung	ja	nein
Gibt es ein Leitbild, in dem der Schutz vor sexualisierter Gewalt mit aufgenommen ist?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Ist dieses allen bekannt und jederzeit zugänglich?		
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit am Ehrenamt interessierten Personen? Wird das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ hier mit aufgenommen?		
Gibt es einen Verhaltenskodex, der von allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden nach entsprechender Unterweisung unterzeichnet wird?		
Werden erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse regelmäßig von allen ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden vorgelegt (sofern im Schutzkonzept nicht ausdrücklich von der Vorlagepflicht ausgenommen)?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Sind Zuständigkeiten verlässlich und klar geregelt?		
Interveniert die Leitung, wenn sie Hinweise auf Fehlverhalten erhält?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie Annahme von Geschenken/Trinkgeldern/Spenden, private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Klientel etc.?		
Gibt es ein verbindliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Regelungen?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?		
Gibt es Regelungen zum Umgang mit Gerüchten?		

Anlage 3: Dokumentationsbogen für persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation

Eine persönliche Sach- und Reflexionsdokumentation ist notwendig, um Aussagen und Wahrnehmungen zeitnah zu sichern und sie auch in zeitlichem Abstand unverändert zur Verfügung zu haben. Beide Bögen sind persönliche Dokumente, die getrennt voneinander und für andere unzugänglich aufzubewahren sind.

Wenn die Einschätzung des Verdachts eindeutig ergeben hat, dass es sich um einen unbegründeten Verdacht handelt, sind diese Bögen ordnungsgemäß zu vernichten.

Sachdokumentation

Schriftliche Dokumentation ab der ersten Vermutung	
Beobachtung oder Mitteilung, genau und sachlich:	
Datum:	
Ort/Einrichtung/Institution:	
Name/Alter der betroffenen Person:	
Name/Alter der tatverdächtigen Person:	
Beziehungsstatus der betroffenen Person:	
Name von Zeugen, wenn vorhanden, nicht selber ansprechen!	
Name von weiteren Mitarbeitenden, wenn vorhanden, nicht selber ansprechen!	

Reflexionsdokumentation

Reflexion	
Persönliche Eindrücke:	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten:	
Eigene Vermutungen und Hypothesen:	
Mögliche Unterstützung des/der Betroffenen aus dessen/deren Umfeld:	
Mögliche Gefahren für Betroffene durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen:	
Nächste Schritte:	
Reaktionen anderer bewirken bei mir:	
Was mir noch wichtig ist:	
Weiterleitung/Gespräch über diese persönliche Reflexion an folgende Vertrauensperson:	

Ausführliche Hinweise und Hilfestellungen bzgl. der Beantragung von erweiterten polizeilichen Führungszeugnissen und der Einsichtnahme in diese finden Sie in unserem Intranet:

[Diakonie Sachsen - Intranet \(diakonie-sachsen.net\)](https://diakonie-sachsen.net)

...

Impressum

Herausgeber

Diakonisches Werk der Ev.- Luth. Landeskirche Sachsens e.V.
Obere Bergstr. 1
01445 Radebeul
+49 351 83 15 0
info@diakonie-sachsen.de
www.diakonie-sachsen.de

Verantwortlich

Dietrich Bauer, Vorstandsvorsitzender

Redaktionskreis

Viola Andrä, Babett Bitzmann, Nora Köhler, Dorothee Wiedmann

Foto

Tobias Ritz

Stand

Juni 2024

