

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Offenen Behindertenarbeit Diakonisches Werk Schweinfurt e.V.

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH** 

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort und Geltungsbereich	3
II.	Definition sexualisierter Gewalt	4
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	5
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	5
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	11
3.	Partizipation	12
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	13
1.	Ansprechperson	13
2.	Präventionsbeauftragte Person	14
5.	Präventives Personalmanagement	15
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	15
2.	Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	15
3.	Dokumentation	16
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	16
6.	handlungsleitende Grundlagen – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	17
1.	handlungsleitende Grundlagen der Diakonie	17
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum.....	19
7.	Schulung und Fortbildung	20
8.	<i>Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen</i>	21
9.	<i>Beschwerdemanagement</i>	23
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	24
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	26
12.	Aufarbeitung	27
13.	Vernetzung und Kooperation.....	29
14.	Öffentlichkeitsarbeit	29
1.	Während der Schutzkonzepterstellung	30
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	30
3.	Homepage	30
4.	Einrichtungspublikation	31
5.	Schaukästen/ Pinnwände.....	31
	In unsere Einrichtungspublikation werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:.....	31
15.	Beschäftigtenschutz	32

I. Vorwort und Geltungsbereich

Die vorliegende Konzeption wurde von Bianca Vohmann, Leitung der Dienststelle Offene Behindertenarbeit des Diakonischen Werkes Schweinfurt e.V., erarbeitet. Die inhaltliche Ausarbeitung der ersten Fassung erfolgte im Zeitraum vom 18.12.2024 bis 23.09.2025.

Ein wesentlicher Fokus lag auf der Entwicklung einer auf das Arbeitsfeld der Offenen Behindertenarbeit (OBA) zugeschnittenen Risikoanalyse sowie deren Durchführung unter Einbeziehung hauptamtlicher und ehrenamtlicher Mitarbeitender, Angehöriger und Teilnehmender. Dieser Prozess stellte den Hauptanteil des zeitlichen Aufwands dar. Die Erarbeitung der Risikoanalyse-Fragebögen erfolgte in kontinuierlichem Austausch mit weiteren OBA-Diensten der Region, darunter die Offenen Hilfen der Lebenshilfe Haßberge, die Offene Behindertenarbeit der Lebenshilfe Bad Neustadt, die Offene Behindertenarbeit des Dominikus-Ringeisenwerks Münnersstadt und Bad Königshofen sowie die Offenen Hilfen der Lebenshilfe Bad Kissingen.

Die Erstellung der Konzeption wurde zudem von Frau Schaufler als Vertrauensperson und beauftragte Ansprechperson begleitet und unterstützt.

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt ist für die Aufgabenfelder der Offenen Behindertenarbeit bestimmt und wird stetig weiterentwickelt.

Schweinfurt, 6.11.2025

Bianca Vohmann

Leitung OBA, Diakonisches Werk Schweinfurt e.V.

II. Definition sexualisierter Gewalt

Von Gewalt wird dann gesprochen, wenn

- einem Menschen
- im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen
- gegen dessen Willen – im Sinne eines reflektierten Einverständnisses –
- ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird
- bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung
- unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt

Die verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt sind

- unmittelbare und mittelbare Gewalt
- durch Unterlassung und Vernachlässigung entstehende Gewalt
- auf physischer, sexualisierter, emotionaler, verbaler, psychischer, geistiger Ebene entstehende Gewalt
- gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge

Gewalt kann vorkommen als

- individuelles Fehlverhalten des Einzelnen, systematisches oder als spontanes Konfliktverhalten
- institutionalisierte Gewalt als alltäglicher Zustand (z.B. systematische Bestrafung, Ruhigstellung, Mangelernährung usw.)

Sexualisierte Gewalt ist immer eine Form der Gewalt, bei der eigene Bedürfnisse nach Macht, Anerkennung, Körperkontakt, Intimität, sexueller Befriedigung gegen den Willen und auf Kosten der körperlichen und seelischen Integrität eines Opfers befriedigt werden.

Diese Definition macht deutlich, dass es sich bei sexualisierter Gewalt um eine Form von Gewalt handelt, die im Rahmen eines Machtgefälles geschieht. Eine überlegene Person benutzt eine schwächere Person zur Befriedigung eigener (sexueller) Bedürfnisse.

Sexualisierte Gewalt im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Der Begriff „Missbrauch“ bezieht sich dabei auch auf den Missbrauch von Vertrauen, Abhängigkeit und Macht.

Unterschieden wird in

Grenzverletzungen: ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten – häufig unbeabsichtigt; fehlende Sensibilität

Sexualisierte Übergriffe: bewusstes missachten gesellschaftlicher Normen & Regeln sowie fachlicher Standards – niemals zufällig oder unbeabsichtigt

Strafrechtlich relevante Vorkommnisse: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. In den letzten Jahren wurde das Strafrecht deutlich verschärft und zum Teil auch auf Grenzüberschreitungen ausgeweitet. Sexualstraftaten im Rahmen der digitalen Medien wie auch z.B. die Nutzung von Kinderpornografie wurden mit aufgenommen.

Im Interesse des Wohls aller Menschen, die bei uns arbeiten und mit denen wir arbeiten, geht es um ein Klima von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Vertrauen, in dem sexualisierte Gewalt möglichst präventiv verhindert wird.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde zwischen Juni und September 2025 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

Hauptamtliche Mitarbeiterinnen der OBA, Ehrenamtliche, Angehörige, Teilnehmende (insbesondere die Vertreterinnen und Vertreter aus dem OBA-Rat), Arbeitsgruppe der regionalen OBAs

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

- Die Vielfältigkeit der Arbeitsformen, Gruppenkonstellationen, Örtlichkeiten sowie nicht vorhersehbare Variablen macht die Risikoanalyse für die OBA zu einem hochkomplexen Verfahren.
- Die Risikoanalyse wurde in Kernbereiche zusammengefasst und die kalkulierbaren Variablen nach bestem Gewissen in die Fragen der Risikoanalyse eingebunden.
- Kernbereiche sind:
Konzeption und Einrichtung
Beratung
ein- und mehrtägige Freizeiten
- Im Prozess der Risikoanalyse hat sich der Bedarf einer Analyse in Leichter Sprache herausgestellt. Daher wurde eine erste Fassung in einfacher Sprache erstellt und einige Personen mit dieser Version zur Risikoanalyse befragt. Eine Übersetzung in Leichte Sprache wird angestrebt.
- Die Verwendung der Fragebögen hat ein Verbesserungspotential aufgewiesen in der Formulierung und Erklärung der Fragenintension. Daher wird noch an der Verständlichkeit dieser weitergearbeitet.

Die ausgefüllten Fragebögen zur Risikoanalyse wurden sorgfältig in eine Auswertung der Risiken überführt und in drei Stufen gegliedert (geringes, mittleres und hohes Risiko). Gemäß der Unterteilung in 3 Kernbereiche folgen nun die entsprechenden zusammengefassten Auswertungen für Konzept und Einrichtung, Beratung und Freizeit (ein- und mehrtägig).

Konzept und Einrichtung

Risikoeinstufungen

- **Geringes Risiko:** Besteht dort, wo klare Strukturen und Abläufe vorhanden sind (Leitfäden, Führungszeugnisse, regelmäßige Überarbeitung der Konzepte).
- **Mittleres Risiko:** Betrifft vor allem Bereiche, in denen die Umsetzung von Leitbild, Verhaltenskodex und Informationsweitergabe noch nicht vollständig abgeschlossen ist.
- **Hohes Risiko:** Findet sich besonders bei Ehrenamtlichen, wenn Qualifikation, Schulung und klare Abgrenzung zur Privatrolle fehlen.

Zentrale Risiken

- Die Vermittlung der Konzeption kann noch verbessert werden, damit Schutz, Teilhabe und Selbstbestimmung vollständig greifen.
- Informationen zu Rechten und Beschwerdemöglichkeiten erreichen nicht immer alle Beteiligten.
- Insbesondere das Ehrenamt profitiert von mehr Schulung, klaren Regeln und festen Ansprechpersonen.

Wichtige Maßnahmen

- Regelmäßige Überarbeitung und einfache Vermittlung der Konzeption.
- Systematische Information und Sensibilisierung zu Rechten und sicheren Verfahrenswegen.
- Laufende Qualifizierung und gezielte Auswahl aller Mitarbeitenden, vor allem Ehrenamtlicher.
- Klare Strukturen, Verantwortlichkeiten und Unterstützungsangebote für das Ehrenamt.
- Etablieren einer Feedbackkultur.

Fazit

Das Gesamtrisiko ist überwiegend gering bis mittel. Entscheidend bleibt die konsequente Umsetzung geplanter Maßnahmen, vor allem bei der Schulung und Begleitung von Ehrenamtlichen.

Beratung

Risikoeinstufungen

- **Geringes Risiko:** Besteht dort, wo klare Abläufe, feste Regeln und geeignete, barrierefreie Beratungsräume vorhanden sind.
- **Mittleres Risiko:** Entsteht vor allem bei Beratungen außerhalb der Einrichtung, fehlenden Fremdsprachenangeboten, begrenzten Personalressourcen und Unsicherheiten im Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten.
- **Hohes Risiko:** Zeigt sich bei Überlastung des Personals, zu wenigen Fortbildungsangeboten, und Beratungssituationen im Einzelsetting.

Zentrale Risiken

- Isolierte Außeneinsätze ohne Zeugen.
- Fehlende Sensibilität für Vielfalt und Gewalt.
- Überlastung und unzureichende Fortbildung des Personals.
- Besonders schutzbedürftige Ratsuchende laufen Gefahr, nicht ausreichend unterstützt zu werden.

Wichtigste Maßnahmen

- Geeignete, sichere und barrierefreie Beratungsräume nutzen.
- Beratungen in heiklen Situationen möglichst nicht alleine durchführen.
- Kollegiale Beratung ausbauen.
- Bedarfsorientierte Fortbildungen, Sensibilisierung und transparente Informationsweitergabe fördern.
- Umgang mit kritischen Situationen strukturiert absichern.

Fazit

Die größten Risiken bestehen bei Außeneinsätzen und unzureichender Personalschulung. Mit strukturellen Verbesserungen, regelmäßiger Schulung und klaren Abläufen kann das Gesamtrisiko auf ein mittleres bis geringes Maß gesenkt werden. Besonders wichtig bleibt die Aufmerksamkeit für schwierige Beratungssituationen außerhalb der Einrichtung.

Freizeit (ein- und mehrtägig)

Risikoeinstufungen

- **Geringes Risiko:** Wo etablierte Abläufe, klare Regeln zum Umgang und Datenschutz, sowie gezielte Nutzerbeteiligung bestehen.
- **Mittleres Risiko:** Besteht bei fehlender Barrierefreiheit, unvollständigen Informationen zu Teilnehmern, freiwilligen (statt verpflichtenden) Schulungen und noch unerfahrenem Personal.
- **Hohes Risiko:** Besonders bei ungeschultem Personal in der Pflege, fehlender Krisenbewältigungsstrategien, Schutz besonders gefährdeter Gruppen und Lücken bei der Gewaltprävention durch Ehrenamtliche.

Zentrale Risiken

- Barrierefreiheit und Informationslage oft verbesserungswürdig.
- Überforderung/fehlende Schulung von Assistenten birgt Gefahren.
- Schutzbedürftige Gruppen, unsichere Erreichbarkeit in Notfällen und fehlende Rückmeldestrukturen erhöhen das Risiko.

Maßnahmen

- Geeignete Räume und barrierefreie Angebote sicherstellen.
- Assistenten gezielt auswählen, verpflichtend schulen, klare Aufgaben verteilen.
- Reflexion, Feedback und Krisenmanagement fest etablieren.
- Nutzer aktiv beteiligen, Schutz besonders gefährdeter Gruppen sicherstellen.
- Datenschutz und Umgang mit Fotos klar regeln.

Fazit

Das meiste Risiko entsteht bei Qualifikation und Auswahl der Assistenten, der Absicherung von Notfällen und dem Schutz gefährdeter Gruppen. Pflichtschulungen, klare Kommunikation und verbindliche Abläufe sind die wichtigsten Schritte zur Risikoreduzierung.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, tabellarisch nach Kernbereichen:

Konzept und Einrichtung

Maßnahme	Verantwortliche Person	Umsetzung bis
Regelmäßige Überarbeitung der Einrichtungskonzeption und Schutzkonzeption	Leitung OBA	jährlich
Regelmäßige Vermittlung der Einrichtungskonzeption und Schutzkonzeption im Team	Leitung OBA	jährlich
Aushang in den Räumen der OBA mit Information zu Rechten und sicheren Verfahrenswegen im Gewaltfall	Leitung OBA	02/2026
Entwicklung eines verpflichtenden Schulungskonzepts für alle (alten und neuen) Ehrenamtlichen und Praktikant:innen in der OBA	Leitung OBA	03/2026
Laufende Qualifizierung aller Mitarbeitenden inkl. Ehrenamt	Leitung OBA/ OBA Team	fortlaufend
Leitfaden für Ehrenamtliche überarbeiten	Leitung OBA	01/2026
Regelmäßige Befragung etablieren	Leitung OBA	jährlich

Beratung

Maßnahme	Verantwortliche Person	Umsetzung bis
Beratungsraum mit kleiner Tischgruppe einrichten	Team OBA	06/2026
Beratungen in heiklen Situationen nicht alleine durchführen	Beratungsteam / alle Mitarbeitenden	sofort/dauerhaft
Regelmäßige Fallbesprechungen	Team OBA	Sofort/dauerhaft
Bedarfsorientierte Fortbildungen, Sensibilisierung etc. fördern	Leitung OBA	fortlaufend

Freizeit (ein- und mehrtägig)

Maßnahme	Verantwortliche Person	Umsetzung bis
Geeignete Räume und barrierefreie Angebote sicherstellen	Leitung OBA / Freizeitleitung (Ehrenamt)	vor jeder Maßnahme
Assistenten gezielt auswählen, verpflichtend schulen, Aufgaben klar verteilen	Leitung OBA / OBA Team	vor der Maßnahme prüfen
Reflexion, Feedback und Krisenmanagement etablieren	Leitung OBA / OBA Team	fortlaufend
Nutzer aktiv beteiligen, Schutz besonders gefährdeter Gruppen sichern	Leitung OBA / Vertrauensperson	fortlaufend
Datenschutz und Umgang mit Fotos klar regeln	Leitung OBA	sofort/dauerhaft

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Einrichtung wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Einrichtung.

Wir wollen Menschen sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserer „handlungsleitender Grundlage“ (=Verhaltenskodex), den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild und die „handlungsleitenden Grundsätze“ werden auf der Homepage des Diakonischen Werkes Schweinfurt e.V. veröffentlicht, sowie auf der Homepage der Offenen Behindertenarbeit im Rahmen des Schutzkonzeptes www.obasw.de

3. Partizipation

Wir als Einrichtung möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Einrichtung notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Teilnehmer:innen, Ehrenamtlichen und Angehörigen umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- OBA-Rat (eine beratende Instanz aus Teilnehmenden, Angehörigen, Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, die Feedback aufnimmt und Vorschläge für den Dienst macht)
- Feedbackbogen im Jahresprogrammheft (es werden auch Wünsche abgefragt)
- Vortreffen vor mehrtägigen Freizeiten
- Feedbackrunden bei Abschluss von Veranstaltungen

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Entwicklung des Schulungskonzepts wird mit Ehrenamtlichen gemeinsam gestaltet
- Darstellung der Ergebnisse der Analyse und des Konzepts in leichter Sprache gemeinsam mit der Prüfgruppe
- OBA-Rat unterstützt die Überarbeitung der Fragebögen

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unsere Einrichtungsleitung hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle drei Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

1. Ansprechperson

Unsere Ansprechperson ist nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurde vom Vorstand des Diakonischen Werkes Schweinfurt, Herrn Bräumer, zum 01.04.2025 ernannt.

Die Ansprechperson ist: Dorothea Schaufler

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Bauerngasse 8, 97421 Schweinfurt (2. Stock im Mehrgenerationenhaus; klingeln bei „Ansprechperson Diakonie“)

Tel. 09721/2087270 oder 0151/42095628

Mail: schaufler.dorothea@diakonie-schweinfurt.de oder ansprechperson-schutzkonzept@diakonie-schweinfurt.de

a) Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechperson wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechperson ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle beim Diakonischen Werk Bayern, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle "help", sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

b) Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechperson verpflichtet sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt das Diakonische Werk Schweinfurt.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

2. Präventionsbeauftragte Person

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständigen präventionsbeauftragte Person in unserer Einrichtung ist:

Bianca Vohmann

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Telefonisch: 09721 2087 324 oder Mobil 0170 481 2043
per Mail: vohmann.bianca@diakonie-schweinfurt.de

Im Büro nach Terminabsprache:

An den Schanzen 4
97421 Schweinfurt

Die Ansprechperson der OBA wird über die Homepage, im Newsletter und über einen Aushang im Büro bekanntgegeben.

5. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Die handlungsleitenden Grundlagen (= der Verhaltenskodex) werden den Bewerber*innen im Einstellungsgespräch vorgelegt. Mit den Vertragsunterlagen schickt das Diakonische Werk Schweinfurt die handlungsleitenden Grundlagen zu und überprüft, dass diese bis zum Einstellungsbeginn von den neuen Mitarbeitenden unterschrieben zurück geschickt wird.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt gegebenenfalls vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Die handlungsleitenden Grundlagen (= der Verhaltenskodex) werden den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende diese.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Zwei Beispiele:
 - *In unserer Einrichtung ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bei der Arbeit mit minderjährigen zwingend erforderlich.*
 - *Bei gelegentlicher Beteiligung, sowie der Arbeit mit Erwachsenen ist die Vorlage nicht notwendig.*

3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

- Die unterschriebenen „handlungsleitenden Grundlagen“ (= der unterschriebene Verhaltenskodex)
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf die „handlungsleitenden Grundlagen“ und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. handlungsleitende Grundlagen – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir handlungsleitende Grundlagen formuliert.

Diese „handlungsleitenden Grundlagen“ werden in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise.

Auf die handlungsleitenden Grundlagen wird insbesondere in Teambesprechungen, vor neuen Maßnahmen, im OBA-Rat und im Newsletter hingewiesen.

1. handlungsleitende Grundlagen der Diakonie

Die Arbeit der Diakonie lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck in folgenden handlungsleitenden Grundlagen:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche sowie Schutzbefohlene, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstandsgebot und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....

Ort, Datum

.....

Name und Unterschrift der
belehrteten Person

.....

Name und Unterschrift
der behelrenden Person der Diakonie

2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Einrichtung dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z.B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an das Datenschutzgesetz der EKD und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Diakonie wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Einrichtung für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie des Diakonischen Werkes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Das DWSW bietet Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Das Diakonische Werk Schweinfurt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, und dokumentiert Teilnahmebescheinigungen. Die Einrichtungsleitung steuert, dass alle Mitarbeitenden geschult sind und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der*die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit. Auch im Miteinander in der Einrichtung entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Einrichtung. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial aus und gestalten thematische Einheiten dazu.

*Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.*

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit

mit dem Leitungsteam der Einrichtung darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Einrichtung wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrighschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Einrichtung folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Feedbackbogen/gespräche am Ende von Veranstaltungen
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- anonyme Befragung durch Umfragebögen
- Bekanntmachung Ansprechperson für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Nachdem eine Beschwerde bei der Leitung oder einer hauptamtlichen Mitarbeiterin eingegangen ist, wird damit nach Wunsch der Beschwerdesteller und nach vorgegebenen Verfahren gehandelt. Dies geschieht zeitnah und mit Verschwiegenheit außerhalb der notwendigen Informationsweitergabe zur Bearbeitung der Beschwerde. Die Vorgehensweise wird gemeinsam erarbeitet und in einem für die Beteiligten transparenten Prozess vorgegangen.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Die Leitungsverantwortlichen müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene.

Alle Maßnahmen müssen mit Bianca Vohmann abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- ➔ Wir behalten alle Beteiligten im Blick.
- ➔ Wir treffen keine alleinigen Entscheidungen.
- ➔ Wir halten unser Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein, um handlungsfähig zu sein.

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden des Diakonischen Werkes Bayern mit seinem Interventionsplan verbindlich.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (*mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein*). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Carsten Bräumer, Vorstand des Diakonischen Werks Schweinfurt
- Elke Krug, Bereichsleitung soziale Dienste des Diakonischen Werks Schweinfurt
- Christina Virnekäs, Leiterin der Personalabteilung des Diakonischen Werks Schweinfurt
- Bernd Kohl, Außenstellenleiter Weisser Ring Schweinfurt
- gegebenenfalls weitere Person mit benötigter Fachexpertise

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle des DW Bayern beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über Bianca Vohmann. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Meldestelle Diakonisches Werk Bayern (ausgenommen Ev. KITA-Bereich)

Viola Gellings und Eva-Maria Mensching

Tel: +49 (0)911 9354 -442 oder -267

eMail: meldestelle-sg@diakonie-bayern.de

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Einrichtung
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt des DW Bayern
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Einrichtung in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Einrichtung?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Einrichtung vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle des Diakonischen Werks Bayern beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Einrichtung?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?

- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Einrichtung dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns: In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle Weißer Ring. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.

Kontaktdaten Weißer Ring Schweinfurt:

Leitung: Bernd Kohl

Telefon: 0151/54358044

Website: <https://schweinfurt-bayern-nord.weisser-ring.de/schweinfurt-stadt-kreis>

E-Mail: schweinfurt@mail.weisser-ring.de

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Einrichtung bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Einrichtung zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

- Veröffentlichung aller relevanter Informationen zum Schutzkonzept über die uns zur Verfügung gestellten Kanäle. Analog und digital.
- Umsetzung des Schulungskonzeptes für Ehrenamtliche

1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserer Einrichtungspublikation und Beiträge auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

2. Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

3. Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,

- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt des DW Bayern
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

4. Einrichtungspublikation

In unsere Einrichtungspublikation werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt des DW Bayern,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

In unserer Einrichtungspublikation informieren wir anlassbezogen über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

5. Schaukästen/ Pinnwände

In unsere Einrichtungspublikation werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Einrichtung, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der in den handlungsleitenden Grundsätzen festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.