Hochschule Merseburg

University of Applied Sciences

Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur

Masterthesis:

Institutionelle Schutzkonzepte zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Einrichtungen und Diensten der Diakonie Bayern: die Entwicklung einer Arbeitshilfe für pädagogische Fachkräfte mit erwachsener Zielgruppe zur Erstellung institutioneller Schutzkonzepte

Vorgelegt von:

Tabea Erll

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Fachsemester: 7

Studiengang: M.A. Angewandte Sexualwissenschaft

Abgabe: 04.11.2024

Erstbetreuung: Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß

Zweitbetreuung: Prof. Dr. Torsten Linke

Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit der Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt in Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen in der Diakonie Bayern. Das Ziel der Forschung besteht in der Identifikation der Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe von Fachkräften in der Praxis, auf deren Basis eine praxisorientierte Arbeitshilfe entwickelt werden soll. Die Forschungsfragen fokussieren sich auf die zentralen Elemente eines Schutzkonzepts sowie auf die Frage, wie deren Zugänglichkeit und Anwendbarkeit für die Mitarbeitenden der Diakonie Bayern optimiert werden kann.

Die Beantwortung der Fragen erfolgte mittels einer Kombination aus Literaturanalyse und Experteninterviews, welche im Rahmen des Moduls "Werkstatt 2 – Forschung, Praxis, Selbsterfahrung" durchgeführt wurden. Die Analyse zielte darauf ab, zentrale Themen und Methoden in den vorhandenen Arbeitshilfen zu identifizieren und mit den Erkenntnissen der Interviews abzugleichen.

Die Ergebnisse der Untersuchung legen nahe, dass klare Leitlinien, eine stärkere Einbindung von Leitungspersonen sowie gezielte Schulungsangebote als wesentliche Elemente für die Entwicklung von Schutzkonzepten betrachtet werden können. Des Weiteren wurde die Notwendigkeit einer Reduzierung der Komplexität sowie der Bereitstellung praktischer Materialien betont.
Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag zur Verbesserung der Prävention sexualisierter Gewalt in sozialen Einrichtungen, indem sie eine strukturierte, leicht verständliche und anwendungsorientierte Arbeitshilfe für pädagogische Fachkräfte bereitstellt.

Keywords: Prävention sexualisierter Gewalt, Schutzkonzepte, institutioneller Schutz, Diakonie Bayern, Pädagogische Fachkräfte, Qualitative Forschung, Arbeitshilfen, Erwachsenen-Zielgruppen, Qualitative Interviews, Literaturanalyse, Komplexitätsreduktion

Abstract

This thesis addresses the development of institutional protection concepts for the prevention of sexualised violence in institutions with adult target groups within the context of Diakonie Bayern. The purpose of this research is to identify the challenges and support needs of professionals in practice, with a view to developing a practice-oriented working aid. The research questions focus on the central elements of a protection concept and on ways of optimising its accessibility and applicability for employees of Diakonie Bayern.

The questions were addressed through a combination of literature analysis and expert interviews conducted as part of the 'Workshop 2 - Research, Practice, Self-Experience' module. The objective of the analysis was to identify pivotal topics and methodologies in existing work aids and to contrast them with the data yielded from the interviews.

The results of the study indicate that the establishment of clear guidelines, the increased involvement of managers and the implementation of targeted training programmes represent essential elements for the development of protection concepts. Furthermore, the necessity to reduce complexity and to provide practical materials was emphasised.
This study makes a contribution to the improvement of the prevention of sexualised violence in social institutions by providing a structured, accessible and application-oriented working aid for educational professionals.

Keywords: prevention of sexualised violence, protection concepts, institutional protection, Diakonie Bayern, educational professionals, qualitative research, working aids, adult target groups, qualitative interviews, literature analysis, complexity reduction

Danksagung

An erster Stelle möchte ich mich bei meinem Erstbetreuer, Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, für die Betreuung meiner Masterarbeit herzlich bedanken. Dank seiner Expertise und seiner Sichtweise auf verschiedene Themen konnte ich während meines Masterstudiums enorm viel lernen und zahlreiche wertvolle Impulse mitnehmen. Die Betreuung habe ich nicht nur als fachliche, sondern auch als persönliche Bereicherung erlebt.

Ebenso sei Prof. Dr. Torsten Linke gedankt, der sich bereit erklärt hat, die Zweitbetreuung der Arbeit zu übernehmen. Von Beginn an stand er mir für alle Rückfragen zur Verfügung und unterstützte mich mit hilfreichen Hinweisen sowie fachlichem Rat.

Ein besonderer Dank gilt auch meiner Familie, insbesondere Gudrun Erll, die in den vergangenen sieben Jahren sage und schreibe 12 Hausarbeiten, eine Bachelorarbeit und nun eine Masterarbeit gelesen und korrigiert hat! Besonders an Theofilos Tsakmakides: Danke, dass du mich immer motiviert hast, mein Bestes zu geben, und mich gleichzeitig wieder auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt hast, wenn mein Perfektionismus überhandnahm.

Ich möchte auch meinen Kommilitoninnen Romy Nitzsche und Nicole Maziarka danken, die mir in stressigen Zeiten mit ermutigenden Worten, offenen Ohren und den nötigen Pausen zur Seite standen. Ihr habt den Studienalltag im Spagat zwischen Teilzeitmaster, 30-Stunden-Job und den Herausforderungen der 20er mit mir geteilt und wart immer da, wenn ich euch brauchte.

Zuletzt möchte ich mich bei meinen Interviewpartner*innen und meinen Kolleginnen des Kompetenzbereichs „Aktiv gegen sexualisierte Gewalt“ bedanken, die direkt oder indirekt zu dieser Arbeit beigetragen haben. Ein besonderer Dank gilt auch Dr. Sabine Weingärtner, die es mir ermöglicht hat, die Synergien aus Studium und Job zu nutzen. Dadurch konnte ich nicht nur die praktische Relevanz meiner Arbeit sicherstellen, sondern habe auch erheblich davon profitiert, dass ich berufliche und akademische Anforderungen miteinander verknüpfen konnte. Eure/Ihre Unterstützung hat den Weg für diese Arbeit erheblich erleichtert.

Diese Arbeit ist nicht nur das Ergebnis meiner eigenen Bemühungen, sondern auch das vieler Menschen, die mich auf diesem Weg begleitet und unterstützt haben. Ihnen allen gebührt mein tiefster Dank.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis III

Tabellenverzeichnis IV

Abkürzungsverzeichnis V

1. Einleitung 6

1.1 Zielsetzung der Arbeit 6
1.2 Aufbau der Arbeit 7
1.3 Technische Hilfsmittel 8

2. Theoretischer Hintergrund 9

2.1 Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt – Formen von sexualisierter Gewalt im Sinne der Diakonie Bayern 9
2.1.1 Grenzverletzungen 10
2.1.2 Sexualisierte Übergriffe 10
2.1.3 Strafrechtlich relevante Vorkommnisse 10
2.2 Rechtsrahmen und Richtlinien 11
2.2.1 Gewaltschutzrichtlinie und Präventionsgesetz 11
2.2.1.1 Exkurs: Widerspruch zwischen § 8 Abs. 1 Gewaltschutzrichtlinie und § 203 StGB 12
2.2.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 13
2.2.3 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach §174-184l StGB 13
2.2.4 Zusammenfassende Darstellung des Rechtsrahmen und der Richtlinien 15
2.3 Risikofaktoren 17
2.3.1 Institutionelle Risikofaktoren für sexualisierte Gewalt 17
2.3.1.1 Klassifikation risikobehafteter institutioneller Rahmenbedingungen nach Bange (2015) aufbauend auf Conen (2005) und Enders (2012) 17
2.3.1.2 Das Kreismodell nach Urbann et al. (2015) in Anlehnung an Bange (2015) und Bundschuh (2010) 19
2.3.1.3 Risikofaktoren für Grenzverletzungen, psychische, körperliche und sexualisierte Gewalt nach Bange (2018) basierend auf Enders, Romahn und Viellier (2012) sowie Werner (2011) und dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V. (2010) 20
2.3.2 Risiko- und Potentialanalyse 24
2.4 Täter*innen-Strategien 26
2.5 Schutzfaktoren 28
2.6 Schutzkonzepte zur Prävention von sexualisierter Gewalt 29
2.6.1 Formen der Prävention 29
2.6.2 Definition und Wirkungsweisen von Schutzkonzepten 31
2.6.3 Erstellung eines Schutzkonzepts 32
2.6.4 Schutzkonzepte für Einrichtungen mit erwachsener Klientel 36
2.7 Erwachsenenhilfe in der Diakonie Bayern 38
2.7.1 Allgemeine Informationen 38
2.7.2 Arbeitsbereiche 39
2.7.3 Zwischenfazit - Praktische Implikationen für die Diakonie Bayern 40
2.8 Bausteine der Schutzkonzepte nach dem Rahmenschutzkonzept 41
2.8.1 Leitbild 41
2.8.2 Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten 42
2.8.3 Partizipation 43

2.8.4 Ausgestaltung von Nähe und Distanz 44
2.8.5 Präventives Personalmanagement 44
2.8.6 Beschwerdemanagement 47
2.8.7 Schulung und Fortbildung 48
2.8.8 Präventions- und Informationsangebote 49
2.8.9 Sexualpädagogisches Konzept 51
2.8.10 Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien 51
2.8.11 Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen 53
2.8.12 Interventionsleitfaden zum Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 53
2.8.13 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 55
2.8.14 Aufarbeitung 56
2.8.15 Beschäftigtenschutz 57

3. Methodisches Vorgehen 59

3.1 Ermittelte Bedarfe aus Werkstatt 2 60
3.2 Literaturauswahl 61
3.3 Datenerhebung 62
3.4 Analyseprozess 63

4. Ergebnisteil mit Schwerpunkt auf das gezielte Zusammenbringen der identifizierten Bedarfe sowie der ermittelten Inhalte der analysierten Arbeitshilfen 66

4.1 Datenanalyse 66
4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse der Literaturanalyse und Zuordnung zu den Bedarfen 74

5. Entwicklung der Arbeitshilfe 77

5.1 Ausgangsüberlegungen 77
5.2 Struktur der Arbeitshilfe 79
5.3 Didaktische Zugänge 81

6. Schlussfolgerung und Ausblick 82

6.1 Grenzen der Arbeit 82
6.2 Fazit 83

Literaturverzeichnis V

Eidesstattliche Erklärung X

Anhang 11

Anhang 1: Übersicht der analysierten Arbeitshilfen 11
Anhang 2: Auswertungsdiagramme aller analysierten Arbeitshilfen 14
Anhang 3: Erarbeitete Arbeitshilfe zur Schutzkonzepterstellung 32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Die Ebenen der institutionellen Risikofaktoren
Abbildung 2	Auftreten der Inhalte verglichen anhand der Anzahl von Kodierungsreferenzen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Tabellarische Darstellung des Rechtsrahmen und der Richtlinien
Tabelle 2	Tabellarische Darstellung der Ergebnisse der Literaturanalyse und Zuordnung zu den Bedarfen

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
DD	Diakonie Deutschland
DWB	Diakonisches Werk Bayern
ELKB	Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
HinSchG	Hinweisgeberschutzgesetz
UBSKM	Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
PrävG	Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz - PrävG)
StGB	Strafgesetzbuch

1. Einleitung

2021 veröffentlichten das Diakonische Werk Bayern sowie die Evangelisch-Lutherische Kirche Bayern das Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, welches die Eckpunkte festlegt,

> „innerhalb derer jeder Träger und jede Einrichtung und jeder Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern sowie jedes ordentliche Mitglied des Diakonischen Werkes Bayern ein eigenes individuelles Schutzkonzept zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt zu erstellen hat. Es dient der Umsetzung des ‚Kirchengesetzes zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern' (Präventionsgesetz – § 8 Abs. 1 PrävG), das am 1. Dezember 2020 in Kraft getreten ist." (Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern/Diakonische Werk Bayern 2021: 3)

Folglich sollte jede Einrichtung inzwischen den Prozess zur Erarbeitung eines individuellen Schutzkonzepts eingeleitet haben. Da es im Gegensatz zum Kirchenrecht seitens des Staates jedoch keine Verpflichtung zur Erstellung eines Schutzkonzepts für Institutionen mit erwachsener Zielgruppe gibt, existieren, im Unterschied zum Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, bislang nur wenige Arbeitshilfen für die beteiligten Fachkräfte. Die vorherrschende Situation stellt alle Beteiligten vor eine signifikante Herausforderung, da der Arbeitsalltag in der Regel keine ausreichenden Voraussetzungen für eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Thematik bietet. Auch innerhalb der pädagogischen Erstausbildungen ist die Auseinandersetzung mit Sexualität und/oder sexualisierter Gewalt kein Inhalt. Ohne spezifisches Fachwissen oder geeignete Materialien ist es jedoch auch nicht möglich, ein qualitativ hochwertiges und wirksames Schutzkonzept zu erarbeiten

1.1 Zielsetzung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, die Sinnhaftigkeit von Schutzkonzepten in Einrichtungen mit erwachsener Zielgruppe detailliert darzustellen, um dem zuvor beschriebenen Missstand entgegenzuwirken. Anhand einer Literaturanalyse bestehender Materialien sowie einer in dem Modul 9 „Werkstatt 2" des Masterstudiengangs „Angewandte Sexualwissenschaft" durchgeführten qualitativen Befragung werden die benötigten Inhalte für eine Arbeitshilfe zur Entwicklung institutioneller Schutzkonzepte für pädagogische Fachkräfte mit erwachsener Zielgruppe herausgearbeitet. Auf Basis der ermittelten Inhalte wird eine Arbeitshilfe erstellt, mit der Fachkräfte in Institutionen der Erwachsenenhilfe bei der Entwicklung von Schutzkonzepten praktisch unterstützt werden. Die entwickelte Arbeitshilfe versteht sich als Leitfaden für pädagogische Fachkräfte mit dem

Ziel, den Schutz vor sexualisierter Gewalt in den Einrichtungen der Diakonie Bayern zu optimieren.
Die Fokussierung auf Institutionen mit erwachsener Zielgruppe der Diakonie Bayern erfolgt aus zwei Gründen:

1. Alle Einrichtungen und Dienste der Diakonie Bayern sind bis zum 01.01.2026 (§ 11 Abs. 2 PrävG) verpflichtet, ein institutionelles Schutzkonzept zu erarbeiten und dieses in die Einrichtungsstrukturen zu implementieren. Damit unterscheiden Sie sich beispielsweise von staatlichen Einrichtungen oder Institutionen unter freier Trägerschaft. Die Arbeitshilfe soll den diakonischen Einrichtungen eine praktische Hilfe bieten und somit möglichst passgenau konzipiert sein.
2. Das Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern sowie das Diakonische Werk Bayern ergänzt die von der UBSKM vorgeschriebenen Bausteine (vgl. UBSKM o. D.; Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern/Diakonische Werk Bayern:2021) eines Schutzkonzepts um sechs weitere Bausteine. Die Fokussierung auf den diakonischen Kontext gewährleistet, dass zu allen, für die jeweilige diakonische Einrichtung relevanten Bausteine Inhalte zur Verfügung gestellt werden.

1.2 Aufbau der Arbeit

Im vorangegangenen Kapitel 1.1 wurden die Zielsetzungen dieser Arbeit ausführlich dargelegt. Dieses Kapitel bildet die Grundlage dafür, die in den folgenden Kapiteln erläuterten Inhalte strukturiert und zielgerichtet zu behandeln.

Anschließend wird im Kapitel 1.2. der Aufbau der Arbeit dargestellt, der einen Überblick über die Struktur der Arbeit gibt.

Kapitel 2 beschäftigt sich mit dem theoretischen Hintergrund, in dem die verschiedenen Formen von sexualisierter Gewalt, unterteilt in Grenzverletzungen (2.1.1), sexualisierte Übergriffe (2.1.2) und strafrechtlich relevante Vorkommnisse (2.1.3), sowie der rechtliche Rahmen und die bestehenden Richtlinien, die für die Diakonie Bayern relevant sind, erläutert werden. Hierzu gehören unter anderem die Gewaltschutzrichtlinie und das Präventionsgesetz (2.2.1), das Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2.2.2) und die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemäß §§ 174-184l StGB (2.2.3).

Abschnitt 2.3 untersucht Risikofaktoren für sexualisierte Gewalt und richtet dabei ein besonderes Augenmerk auf institutionelle Risikofaktoren (2.3.1).

Abschnitt 2.4 beleuchtet Täter*innen-Strategien, woraufhin 2.5 einen Überblick über Schutzkonzepte zur Prävention von sexualisierter Gewalt gibt. Dies beinhaltet die Formen von Prävention (2.5.1), Definition und Wirkungsweisen von Schutzkonzepten (2.5.2), deren Erstellung (2.5.3) und spezifischer Schutzkonzepte für Einrichtungen mit erwachsener Klientel (2.5.4). Schließlich gibt Abschnitt 2.6 einen Überblick über die Erwachsenenhilfe in der Diakonie Bayern und ihre Arbeitsbereiche (2.6.2).

Kapitel 3 widmet sich den Schutzfaktoren sowie den Bausteinen eines Schutzkonzepts zur Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem Rahmenschutzkonzept der Diakonie Bayern. Es behandelt die Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten (3.2), Partizipation (3.3), die Ausgestaltung von Nähe und Distanz (3.4), präventives Personalmanagement (3.5), Beschwerdemanagement (3.6), Schulung und Fortbildung (3.7), Präventions- und Informationsangebote (3.8), sexualpädagogische Konzepte (3.9), Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien (3.10), die Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen (3.11) sowie den Beschäftigtenschutz (3.12).

Anschließend daran wird in Kapitel 4 das methodische Vorgehen der Arbeit beschrieben. Es beginnt mit den ermittelten Bedarfen aus dem Modul „Werkstatt 2“ (4.1) und beschreibt dann die Literaturauswahl (4.2), die Datenerhebung (4.3), die Datenanalyse (4.4) und die Qualitätsbewertung (4.5). Abschließend werden die Ergebnisse der Literaturanalyse zusammengefasst und den Bedarfen zugeordnet (4.6).

Kapitel 5 fokussiert sich auf die Entwicklung der Arbeitshilfe. Es beginnt mit den Ausgangsüberlegungen (5.1) und beschreibt die Struktur der Arbeitshilfe (5.2) sowie die didaktischen Zugänge (5.3).

Die Schlussfolgerung der Arbeit in Kapitel 6 bietet einen Ausblick, indem sie die Grenzen der Arbeit (6.1) diskutiert und mit einem Fazit (6.2) abschließt.

Das abschließende Kapitel enthält die vollständigen Quellenangaben, die für die Erstellung dieser Arbeit verwendet wurden.

1.3 Technische Hilfsmittel

Im Rahmen dieser Arbeit wurde die Unterstützung durch GoThesis in Anspruch genommen, bei der eine KI als Coach fungierte, um den Schreibprozess zu optimieren. Durch die Nutzung von KI-gestütztem Coaching wurde der Schreibprozess mit präzisen Ratschlägen und Empfehlungen begleitet, was zur Strukturierung der Arbeit beitrug. Weiterhin wurde textgenerierende KI zur Formulierungshilfe genutzt.

Der Einsatz von KI-gestützten Hilfsmitteln ist laut Studienordnung gestattet.

2. Theoretischer Hintergrund

Im Folgenden werden der theoretische Hintergrund sowie grundlegende Informationen, die zum Verständnis der Arbeit beitragen, näher erläutert.

2.1 Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt – Formen von sexualisierter Gewalt im Sinne der Diakonie Bayern

Als Beispiele können hier die Begriffe "sexuelle Belästigung", "sexualisierte Gewalt", "sexueller Missbrauch" sowie "sexuelle Ausbeutung" genannt werden. Die Diakonie Bayern schloss sich der Definition des Bundesverbands, der Diakonie Deutschland (DD), an, welche gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) auf der Grundlage der Definition von Günther Deegener entwickelt wurde und wie folgt lautet:

> „jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der das Kind aufgrund seiner körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Die Missbraucher nutzen ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen“ (Deegener 2010, zitiert nach Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014:11).

Allerdings verwenden DD und EKD den Begriff ‚sexualisierte Gewalt‘, da dieser „am deutlichsten auf[zeigt], dass Sexualität instrumentalisiert wird, um Gewalt und Macht auszuüben“ (Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014:11).

Das gemeinsame Präventionsgesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Diakonie Bayern definiert den Begriff der sexualisierten Gewalt wie folgt: „Sexualisierte Gewalt im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen“ (§ 1 Abs. 2 PrävG).

Sexualisierte Gewalt kann in unterschiedlichen Formen auftreten, beispielsweise in Form von verbalen, nonverbalen, physischen oder psychischen Übergriffen. Sie kann mit Körperkontakt verbunden sein, beispielsweise in Form von Berührungen, oder auch ohne Körperkontakt erfolgen, beispielsweise durch das Anschauen von Pornografie oder sexuell anzügliche Bemerkungen (Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014:12f.).

Die Diakonie Bayern differenziert zwischen Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Vorfällen (vgl. EB, interner Brief an die Mitglieder des Diakonischen Werks Bayern, 13.06.2022).

2.1.1 Grenzverletzungen

Der Begriff der Grenzverletzung bezeichnet in diesem Kontext ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten (vgl. Enders 2012, zitiert nach Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014:11). In der Regel geschieht dies unbeabsichtigt und kann sowohl als fachliches und/oder persönliches Fehlverhalten bzw. mangelnde Sensibilität einzelner Mitarbeiter*innen charakterisiert werden als auch auf das Fehlen klarer Normen und Regeln in einer Organisation hinweisen. Die Beurteilung der Angemessenheit des Verhaltens erfolgt nicht allein anhand objektiver Kriterien, sondern berücksichtigt auch das subjektive Empfinden der Betroffenen sowie potenzieller Zeug*innen (vgl. EB, interner Brief an die Mitglieder des Diakonischen Werks Bayern, 13.06.2022).

2.1.2 Sexualisierte Übergriffe

Sexualisierte Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie bewusst und unter Missachtung gesellschaftlicher Normen und professioneller Standards begangen werden (vgl. Enders 2012, zitiert nach Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014:12). Die Motivation der Täter*innen ist in der Regel nicht lediglich eine Fehleinschätzung der Situation, sondern der Wunsch nach Macht und Kontrolle über die Betroffenen. Des Weiteren definiert das Bundesrahmenhandbuch der Diakonie Deutschland einen Übergriff als geplanten Bestandteil einer Strategie von Täter*innen, welcher häufig als Test dient, um die Grenzen der Betroffenen auszuloten (vgl. Diakonie Deutschland 2021:75ff.).

2.1.3 Strafrechtlich relevante Vorkommnisse

Die Konsequenzen solcher Taten können sich langfristig negativ auf das physische und emotionale Wohlbefinden der Betroffenen auswirken. Als strafrechtlich relevante Vorkommnisse werden sämtliche dem Sexualstrafrecht zuzuordnenden Straftatbestände erachtet (vgl. EB, interner Brief an die Mitglieder des Diakonischen Werks Bayern, 13.06.2022).

Es ist von essenzieller Bedeutung, dass alle Individuen und Organisationen Maßnahmen ergreifen, um sexualisierte Gewalt zu verhindern und Betroffene solcher Taten zu unterstützen. Dazu zählt die Aufklärung und Schulung über angemessene Grenzen, Meldeverfahren und Beratungsangebote für Betroffene (vgl. Diakonie Deutschland 2021:75ff.).

2.2 Rechtsrahmen und Richtlinien

Die Prävention von sexualisierter Gewalt ist ein zentrales Anliegen in vielen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere in Institutionen, die mit vulnerablen Gruppen arbeiten. Ein effektiver Rechtsrahmen spielt eine entscheidende Rolle in diesem Kontext, da er nicht nur die rechtlichen Grundlagen für den Schutz vor Gewalt festlegt, sondern auch konkrete Maßnahmen und Verantwortlichkeiten definiert, die in der Praxis umgesetzt werden müssen. Die Relevanz des Rechtsrahmens für die Prävention von sexualisierter Gewalt sollte daher keineswegs unterschätzt werden. Er bildet das Fundament, auf dem Präventionsstrategien entwickelt und realisiert werden können und gewährleistet, dass es klare, verbindliche Standards gibt, an die sich alle Akteure halten müssen.

Ein umfassender Rechtsrahmen wirkt sich unmittelbar auf die Praxis aus, indem er Institutionen und Einzelpersonen nicht nur dazu verpflichtet, bestimmte Verhaltensweisen zu unterlassen, sondern auch dazu anhält, proaktive Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt zu ergreifen. Diesbezüglich sind insbesondere die Implementierung von Schutzkonzepten, die Schulung und Fortbildung von Personal sowie die Einrichtung von Beschwerdestellen zu nennen. Insofern stellen Richtlinien und Rechtsvorschriften einen verbindlichen Rahmen dar, welcher die Sicherheit und den Schutz potenzieller Betroffener gewährleisten soll.

Im Folgenden werden die wichtigsten rechtlichen Grundlagen und Richtlinien vorgestellt, die im Kontext der Prävention von sexualisierter Gewalt von Relevanz sind:

2.2.1 Gewaltschutzrichtlinie und Präventionsgesetz

Die Verpflichtung zum Schutz aller Menschen vor sexualisierter Gewalt ist für die Kirche und die Diakonie von zentraler Bedeutung. In der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutzrichtlinie), welche von den Landeskirchen und ihren Diakonischen Werken übernommen wurde, findet sich folgende Formulierung: „Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieser Richtlinie tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen“ (Evangelische Kirche in Deutschland 2019:16).

Mit dieser Richtlinie verpflichten sich Kirche und Diakonie zur Umsetzung und Einhaltung von Standards bei der Bekämpfung von sexualisierter Gewalt.

Das Präventionsgesetz definiert in § 1, Absatz 2:

> „Sexualisierte Gewalt im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Sexualisierte Gewalt ist darüber hinaus jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden“ (§1 Abs. 2 PrävG).

Entsprechend den Vorgaben dieses Gesetzes sind alle Träger

> „verpflichtet, für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche nach Durchführung einer Risikoanalyse individuelle Schutzkonzepte zu erstellen. In diesen sind insbesondere Aufgaben und Zuständigkeiten, Maßnahmen zu Prävention, Schulung und Sensibilisierung sowie der Umgang mit Verdachtsfällen und Maßnahmen der Intervention bei Vorkommnissen sexualisierter Gewalt festzulegen.“ (§8 Abs. 2 PrävG).

Das Präventionsgesetz umfasst und thematisiert den Umgang mit sämtlichen Handlungen sexualisierter Gewalt, die im institutionellen Kontext sowie in Arbeitsverhältnissen auftreten können.

2.2.1.1 Exkurs: Widerspruch zwischen § 8 Abs. 1 Gewaltschutzrichtlinie und § 203 StGB

Gemäß § 8 der Gewaltschutzrichtlinie sowie § 6 Abs. 4 des Präventionsgesetzes sind Mitarbeitende dazu verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot zu melden. Allerdings steht diese Vorschrift in einigen Fällen im Konflikt mit § 203 des Strafgesetzbuchs (StGB), der den Schutz von Privatgeheimnissen regelt. Sofern die Voraussetzungen des § 203 StGB erfüllt sind, macht sich eine mitarbeitende Person gemäß der geltenden Rechtslage strafbar, wenn sie eine Meldung vornimmt. Diese Schlussfolgerung lässt sich aus Art. 137 III WRV in Verbindung mit Art. 140 GG ableiten, welche besagen, dass jede Religionsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbstständig im Rahmen der für alle geltenden Gesetze regelt und verwaltet. Da das Strafgesetzbuch ein allgemein gültiges Gesetz ist, kann es nicht durch kirchenrechtliche Regelungen außer Kraft gesetzt werden (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023b).

In der Praxis ergibt sich somit die Notwendigkeit einer sorgfältigen Prüfung durch Mitarbeitende und die Meldestellen, ob eine Strafbarkeit nach § 203 StGB gegeben ist, bevor eine Meldung erstattet oder weitergeleitet wird (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023b). Ein Kurzgutachten hat hierzu ergeben, dass es in jedem Falle empfohlen ist, eine Entbindung der Schweigepflicht von den Betroffenen einzuholen, um nicht gegen §203 StGB zu verstoßen. Weiterhin weist das Gutachten darauf hin, dass

> „Auf Grundlage des neuen HinSchG kann nunmehr im Einzelfall eine Offenbarungsbefugnis begründet werden, wenn eine Meldestelle eingerichtet ist, die den Anforderungen dieses Gesetzes genügen. Es handelt sich freilich um ein Melderecht, keine Meldepflicht“ (Eisele o. D.).

Zwar gibt es Berufsgruppen, die trotz HinSchG keine Meldung vornehmen dürfen, dies gilt allerdings vor allem für beispielsweise Ärzt*innen oder Rechtsanwält*innen.

> „In allen übrigen Fällen einer gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht vermag das HinSchG eine Offenbarungsbefugnis jedoch unter den Voraussetzungen des § 6 Abs. 2 begründen, was u.a. voraussetzt, dass die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe oder die Offenlegung des Inhalts

dieser Informationen notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken,71 was freilich wiederum gewisse Unsicherheiten mit sich bringt, aber wohl eine über § 34 StGB hinausgehende Offenbarung mit sich bringt“ (Eisele o. D.).

2.2.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ebenfalls von Relevanz, da es Diskriminierung jeglicher Art verbietet und somit auch einen Beitrag zum Schutz vor sexualisierter Gewalt leistet. Das AGG verpflichtet Institutionen, Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt zu implementieren und durchzusetzen (vgl. Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2022).

2.2.3 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach §174-184l StGB

Die strafrechtlichen Bestimmungen zu den sogenannten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Strafgesetzbuch in den Paragraphen 174 bis 184l festgehalten. Diese Paragrafen umfassen ein breites Spektrum strafbarer Handlungen, das von sexuellem Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB) bis hin zu sexueller Nötigung und Vergewaltigung (§ 177 StGB) reicht. Die genannten Gesetze sind von grundlegender Bedeutung, um strafbare Handlungen klar zu definieren und entsprechend zu sanktionieren.

Kritische Betrachtung:

Im Zuge der Reform des Sexualstrafrechts wurde insbesondere § 177 StGB grundlegend verändert, um den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung zu stärken. Die Einführung des "Nein heißt Nein"-Prinzips stellt einen wichtigen Schritt zur Schließung erster Schutzlücken dar, indem sie sexuelle Handlungen gegen den erkennbaren Willen einer Person konsequent unter Strafe stellt.

Demnach begründet sich eine Strafbarkeit durch die Ausführung sexueller Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person, sofern diese die Handlungen ausdrücklich oder konkludent durch beispielsweise Weinen oder Kopfschütteln abgelehnt hat.

> „Diese Grundregel wird durch eine Reihe weiterer Konstellationen ergänzt, die der erhöhten Schutzbedürftigkeit derer Rechnung tragen sollen, die in unterschiedlichem Maß in ihrer Willensbildungsfähigkeit eingeschränkt sind (Paragraf 177 Absatz 2 Nr. 1 bis 3). […] Sind Personen erheblich in ihrer Willensbildungsfähigkeit eingeschränkt, wie etwa stark Betrunkene oder Menschen mit einer schweren geistigen Beeinträchtigung, muss die Person, die sexuelle Handlungen initiieren will, sich ihrer Zustimmung versichern. Das Ausleben von Sexualität ist selbstverständlich auch unter solchen Umständen straffrei möglich. Der Gesetzgeber verschiebt hier aber die Kommunikationslast. Nicht die Person, die keinen Geschlechtsverkehr möchte, muss Ablehnung ausdrücken, sondern die Person, die ihn möchte, muss sich erkundigen, ob er gewünscht ist“ (Rabe 2022).

Obgleich die Einführung des "Nein-heißt-Nein"-Prinzips als erster Erfolg zu werten ist, wäre im Sinne der Prävention von sexualisierter Gewalt die "Nur ja heißt ja"-Regelung zu befürworten. Denn mit der Zustimmungslösung würde der Gesetzgeber nicht nur eine klare Position gegen sexualisierte Gewalt beziehen, sondern ebenfalls die Möglichkeiten der Justiz im Kampf gegen sexualisierte Gewalt sowie die Chancen der Betroffenen auf einen fairen Prozess erhöhen.

Gemäß der aktuellen Rechtslage obliegt es den betroffenen Personen, darzulegen, ob und inwiefern sie sich widersetzt oder eine Ablehnung ausgesprochen haben. In der Konsequenz sehen sich die Betroffenen einer doppelten Verpflichtung ausgesetzt: Einerseits sind sie gezwungen, ihr eigenes Verhalten zu rechtfertigen, andererseits werden sie auch von ihrem Umfeld und den Behörden mitverantwortlich gemacht (vgl. Kubitza 2023:80ff.). In diesem Kontext ist festzuhalten, dass die Anerkennung des erlittenen Unrechts nicht vom Abwehrverhalten der Betroffenen abhängig sein darf. Warum sollte bei der Beurteilung von Sexualdelikten ein bestimmtes Verhalten des Opfers vorausgesetzt werden? Es wäre absurd, einen Einbrecher milder zu bestrafen, weil der Hauseigentümer sichtbare Wertgegenstände hat. Bei Sexualdelikten wird jedoch erwartet, dass sich das Opfer in einer bestimmten Weise verhält (vgl. Amnesty International 2022).

Des Weiteren werden lediglich durch die Zustimmungslösung Situationen erfasst, in denen die Betroffenen durch Schock, Angst oder andere Gründe keine Möglichkeit haben, Widerspruch zu äußern. Dies umfasst zudem Situationen, in denen die Betroffenen im Schockzustand dissoziieren oder freezen. Dissoziative Symptome und das Phänomen des sogenannten "Freezings" sind unwillkürliche Schutzreaktionen der Psyche, die keine bewusste Steuerung ermöglichen. Sie entstehen in hochbelastenden Situationen, wie etwa während einer Gewalterfahrung. Folglich ist es nicht möglich, während dieses Zustandes ein "Nein" zu äußern, wie es die "Nein heißt Nein"-Lösung verlangt (vgl. ebd. 2022).

Auch vor Gericht wären die Chancen auf einen gleichberechtigteren Prozess und eine Verurteilung von Straftaten deutlich höher. Obgleich sich die Beweisführung im Wesentlichen nicht von der heutigen unterscheiden würde, so wäre doch zu berücksichtigen, dass die Strafbarkeitsschwelle sinken würde.

Es wäre nicht länger ausreichend, keinen Zwang oder keine Nötigung auszuüben, um eine Verurteilung wegen eines strafrechtlich relevanten Verstoßes gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu erhalten (vgl. ebd. 2022).

Dies würde dazu führen, dass Täter*innen wirksam verfolgt und bestraft werden, was wiederum das Vertrauen der Betroffenen in die Ermittlungsbehörden stärken würde. Zudem würde sich die Chance bieten, das Dunkelfeld etwas mehr ins Hellfeld zu verlegen und Betroffenen das Gefühl zu vermitteln, dass ihre Aussagen ernst genommen werden und die

Täter*innen für ihre Taten bestraft werden. Schließlich muss ein zeitgemäßes Sexualstrafrecht klarstellen, dass sexuelle Handlungen nur mit der Zustimmung aller Beteiligten zulässig sind. Diese Auslegung entspricht dem heutigen gesellschaftlichen Verständnis von Sexualität und ist für eine effektive Prävention unabdingbar (vgl. ebd. 2022).

2.2.4 Zusammenfassende Darstellung des Rechtsrahmen und der Richtlinien

Zur besseren Übersicht werden im Folgenden noch einmal die wichtigsten Punkte, die Kernaspekte und welche Auswirkung das für die Einrichtungen und Dienste der Diakonie Bayern hat für alle relevanten Gesetze und Richtlinien tabellarisch dargestellt.

Gesetz/Richtlinie	**Wichtige Punkte**	**Kernaspekte**	**Praktische Implikationen für die Diakonie Bayern**
Gewaltschutz-richtlinie	Schutz vor sexualisierter Gewalt, verantwortungs-voller Umgang mit Nähe und Distanz, Einstellungs- und Tätigkeitsaus-schluss bei Vorstrafen, Risikoanalysen, Präventions- und Interventions-maßnahmen, Unterstützung und Aufarbeitung bei Vorfällen	Festlegung strikter Verhaltensregeln und Abstinenz-gebot in Vertrauensver-hältnissen, verpflichtende Risikoanalysen und Schutzkonzepte, erweiterte Führungszeugnisse, Fortbildungen, Meldepflicht	Schulungen und Sensibilisierung des Personals, strenge Auswahl- und Überprüfungsverfahren, Entwicklung und Umsetzung von Präventionskonzepten, Sicherstellung klarer Melde- und Unterstützungsstrukturen bei Verdachtsfällen, regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen
Präventionsgesetz	Maßnahmen zur Förderung der gesundheitlichen Prävention, Entwicklung von Gesundheitszielen,	Sicherstellung von Schutzmaßnahmen, Prävention sexualisierter Gewalt, Förderung einer Kultur der	Implementierung von umfassenden Schutzkonzepten in allen Einrichtungen, kontinuierliche Fortbildungen für

	Integration von Präventionsmaß-nahmen in die Regelversorgung, Förderung von Gesundheits-kompetenz und gesundheits-fördernden Lebenswelten, Stärkung der Präventions-forschung	Achtsamkeit und des Respekts, Verpflichtung zur Transparenz und Rechenschafts-pflicht	Mitarbeitende, klare Definition von Zuständigkeiten und Meldeprozessen, aktive Unterstützung und Beratung von Betroffenen, regelmäßige Evaluation und Anpassung der Schutzmaßnahmen
Allgemeines Gleichbehandlungs-gesetz (AGG)	Verbot von Diskriminierung	Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion, Behinderung, etc.	Entwicklung und Implementierung von Antidiskriminierungsrich tlinien, Schulung des Personals im Umgang mit Diskriminierung
§§ 174-184l StGB	Strafbarkeit sexueller Handlungen gegen Schutzbefohlene, Kinder, Jugendliche, widerstands-unfähige Personen, sowie bei sexuellem Missbrauch im Amts- und Betreuungs-verhältnis; Verbot von Kinder- und Jugendpornografie;	Schutz besonders schutzbedürftiger Gruppen, strenge Strafmaßnahmen bei Verstößen, umfassende Regelungen zur Verhinderung und Bestrafung sexualisierter Gewalt	Vor allem aus § 174a Abs.2-3 StGB und § 174c StGB ergibt sich hohe Bedeutung von strengen Auswahl- und Überprüfungsverfahren für Mitarbeitende, Etablierung klarer Verhaltensregeln und Meldewege, kontinuierliche Schulung des Personals, Entwicklung und Umsetzung umfassender Präventions- und Schutzkonzepte, enge

	Regelungen gegen sexuelle Belästigung und sexuelle Nötigung		Zusammenarbeit mit Strafverfolgungs-behörden bei Verdachtsfällen

Tabelle 1

2.3 Risikofaktoren

Als Risikofaktoren werden Bedingungen oder Merkmale bezeichnet, welche die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von sexualisierter Gewalt erhöhen. Diese lassen sich in verschiedene Ebenen gliedern: individuelle, institutionelle und gesellschaftliche Faktoren. Individuelle Risikofaktoren betreffen persönliche Eigenschaften und Verhaltensweisen, die eine Person anfälliger für Übergriffe machen können. Institutionelle Risikofaktoren umfassen einerseits strukturelle und organisatorische Schwächen innerhalb von Einrichtungen, andererseits umfassen sie Risiken, die von Personen innerhalb einer Institution ausgehen. Gesellschaftliche Risikofaktoren beziehen sich auf kulturelle und soziale Normen, die Gewalt begünstigen oder die Melde- und Unterstützungssysteme beeinflussen (vgl. Fegert et al. 2015:138ff.).

Im Folgenden erfolgt eine detaillierte Betrachtung der institutionellen Risikofaktoren, da diese für die Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten zur Prävention von sexualisierter Gewalt von besonders hoher Relevanz sind. Ein tiefergehendes Verständnis der Risikofaktoren ist entscheidend, um präventive Maßnahmen wirksam gestalten zu können.

2.3.1 Institutionelle Risikofaktoren für sexualisierte Gewalt

Institutionelle Risikofaktoren bezeichnen Merkmale innerhalb von Einrichtungen, welche das Risiko für das Auftreten von sexualisierter Gewalt erhöhen können. Um diese Risikofaktoren besser erfassen zu können, wurden in der Forschung drei Erklärungsansätze entwickelt, die im Folgenden vorgestellt werden.

2.3.1.1 Klassifikation risikobehafteter institutioneller Rahmenbedingungen nach Bange (2015) aufbauend auf Conen (2005) und Enders (2012)

Bereits in den 1990er Jahren befassten sich Marie-Luise Conen und Ursula Enders mit der Fragestellung, welche Faktoren sexualisierte Gewalt in Institutionen begünstigen. Aufbauend auf der von Conen und Enders vorgenommenen Klassifikation erfolgte durch Dirk Bange eine Ergänzung um ein weiteres Cluster. Damit wurde es möglich, institutionelle Rahmenbedingungen nach folgenden Kriterien zu unterscheiden:

1. **Überstrukturierte Einrichtungen:**

Institutionen dieser Art sind häufig durch rigide Strukturen gekennzeichnet, die nur wenig Flexibilität zulassen. Ein autoritärer Führungsstil ist vorherrschend, was sich in einer strikten Hierarchie widerspiegelt. Die Betonung von etwaigen Fehlern von Mitarbeitern steht in vielen Fällen im Vordergrund, während die Hervorhebung von Stärken und erbrachten Leistungen in den Hintergrund tritt. Des Weiteren ist zu konstatieren, dass sowohl die Klientel als auch die pädagogischen Fachkräfte über ausreichende Partizipationsrechte verfügen. Diese mangelnde Beteiligung kann zu einem Gefühl der Entfremdung führen und die Motivation der Beteiligten beeinträchtigen. In der Konsequenz führt dies zu einem Klima, das wenig Raum für Innovation und positive Entwicklung bietet (vgl. Fegert et al. 2015:138).

2. **Wenig strukturierte Einrichtungen:**

Einrichtungen mit geringer Strukturierung sind häufig durch eine schwache Leitung gekennzeichnet, die es versäumt, klare Entscheidungen zu treffen. Dies begünstigt ein Umfeld, in dem keine klaren Regeln etabliert sind, was Unsicherheit und Verwirrung bei den Beteiligten erzeugen kann. Ohne ein gemeinsam getragenes pädagogisches Konzept fehlt es der Einrichtung an einer gemeinsamen Richtung und Zielsetzung. Diese Unsicherheiten können dazu führen, dass sowohl die Mitarbeitenden als auch die Klientel nicht die erforderliche Unterstützung und Orientierung erhalten, um effektiv handeln zu können. In der Konsequenz bleibt das Potenzial der Einrichtung und ihrer Mitglieder häufig ungenutzt. Ein verstärkter gemeinsamer Fokus könnte zu positiven Veränderungen führen (vgl. ebd.:138).

3. **Weitgehend geschlossene Einrichtungen:**

In weitgehend geschlossenen Einrichtungen lässt sich eine ausgeprägte Abgrenzung gegenüber anderen sozialen Systemen und Außenstehenden, wie beispielsweise den Angehörigen, beobachten. Diese Einrichtungen werden nicht selten von charismatischen Persönlichkeiten geleitet, die in der Öffentlichkeit ein hohes Ansehen genießen. In einem solchen Umfeld neigen die Klient*innen dazu, bei Konflikten und Schwierigkeiten sich selbst infrage zu stellen, anstatt die Einrichtung als potenzielle Verursacherin zu betrachten. Diese Selbstzweifel resultieren aus der übergreifenden Dominanz sowie der Abschottung der Einrichtung. Das hohe Maß an Kontrolle sowie der Einfluss der Leitungspersonen verhindern in der Regel eine kritische Auseinandersetzung mit der Struktur der Einrichtung selbst (vgl. ebd.:138f.).

2.3.1.2 Das Kreismodell nach Urbann et al. (2015) in Anlehnung an Bange (2015) und Bundschuh (2010)

„Urbann et al. (2015) beschreiben Faktoren in institutionellen Kontexten, die sexuellen Missbrauch begünstigen, und identifizieren Risikofaktoren innerhalb einer Institution auf verschiedenen Ebenen in einem Kreismodell“ (Wazlawik/Freck 2016:188).

1. Die Ebene der Klientel ist die **innerste Ebene** der institutionellen Risikofaktoren. Die Klient*innen befinden sich mit ihren persönlichen Risikofaktoren innerhalb der Institution. Persönliche Risikofaktoren der Klientel können z.B.: fehlendes Wissen über Sexualität und sexualisierte Gewalt, mangelnde Autonomie oder stereotype Erziehungen sein (vgl. Wazlawik/Freck 2016:188).
2. Die Mitarbeitenden in einer Einrichtung befinden sich im **mittleren Kreis** und spielen eine zentrale Rolle bei der Prävention und dem Umgang mit sexualisierter Gewalt. Risikofaktoren auf dieser Ebene können unzureichende Schulungen, mangelnde Sensibilisierung und fehlende professionelle Distanz sein. Ein unsicheres oder unangemessenes Verhalten der Mitarbeitenden kann das Risiko erhöhen, dass grenzverletzende Situationen nicht erkannt oder sogar begünstigt werden. Daher ist es entscheidend, dass das Personal gut geschult und regelmäßig in den Themen Prävention und Umgang mit sexualisierter Gewalt weitergebildet wird (vgl. Wazlawik/Freck 2016:185ff.).
3. Der dritte, **alles umfassende Kreis** beinhaltet die strukturelle Ebene einer Einrichtung und die verschiedenen oganisationsspezifischen Faktoren, die das Risiko für sexualisierte Gewalt erhöhen. Dazu zählen unklare Hierarchien, ein hoher Tabuisierungsgrad und ein Klima des Schweigens/Verschweigens, fehlende Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie ein Mangel an Ressourcen für Aufklärung und Prävention (vgl. Urbann et al. 2015).

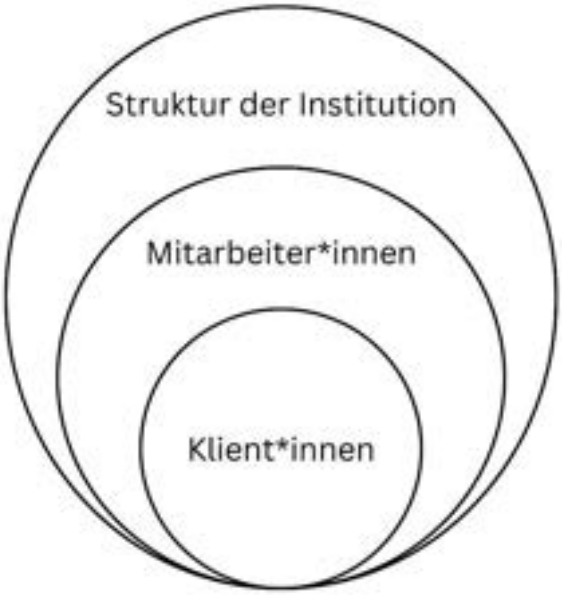


Abbildung 1

2.3.1.3 Risikofaktoren für Grenzverletzungen, psychische, körperliche und sexualisierte Gewalt nach Bange (2018) basierend auf Enders, Romahn und Viellier (2012) sowie Werner (2011) und dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V. (2010)

Bange beschreibt zuletzt in dem Buch „Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen“ vier wesentliche Ebenen zur Verortung von institutionellen Risikofaktoren (vgl. Bange 2018:114 ff.).

1. Risikofaktoren auf Trägerebene:

Personalpolitik

In den betroffenen Einrichtungen wird häufig weniger Personal beschäftigt, als es der Stellenschlüssel vorsieht. Zudem wird in vielen Fällen unzureichend qualifiziertes Personal eingestellt. Die Relevanz eines multiprofessionellen Teams wird dabei unterschätzt, was zu einer ungleichen Verteilung von erfahrenen und weniger erfahrenen Fachkräften führt. Dies resultiert in einer signifikanten Personalfluktuation innerhalb des Trägers und seiner Einrichtungen. Des Weiteren werden die erforderlichen finanziellen Mittel, um regelmäßige Weiterbildungen, Fachberatung und Supervisionen für die Fachkräfte zu gewährleisten, nicht bereitgestellt. Auch bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, welche zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, lässt sich eine unzureichende Sorgfalt feststellen (vgl. ebd.:117f.).

Einstellungsverfahren und Arbeitsverträge

In den Einstellungsverfahren der betroffenen Einrichtungen lässt sich in der Regel eine mangelnde Struktur sowie das Fehlen klarer Regelungen beobachten, welche die Sicherstellung des Nähe-Distanz-Verhältnisses sowie den Schutz der Klientel vor sexualisierter Gewalt gewährleisten. In den Arbeitsverträgen sind keine Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt enthalten, zudem werden keine entsprechenden Dienstanweisungen beigefügt. Des Weiteren besteht keine Verpflichtung für die Fachkräfte, alle einschlägigen Regeln und Vorschriften, insbesondere in Bezug auf das Nähe-Distanz-Verhältnis und sexualisierte Gewalt, einzuhalten. Die regelmäßige Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen ist nicht üblich. Sie wird lediglich von hauptamtlichen Fachkräften verlangt, nicht jedoch von ehrenamtlichen Personen, die regelmäßig und intensiv mit den Klient*innen arbeiten. Des Weiteren sind keine Stellenbeschreibungen für Leitungskräfte sowie Fachkräfte vorhanden. Zuletzt werden von den Bewerbenden keine persönlichen Referenzen eingefordert, selbst wenn diese in besonders sensiblen Bereichen eingesetzt werden sollen (vgl. ebd.:117).

Umgang mit den Mitarbeitenden

In den betroffenen Institutionen wird die Fürsorgepflicht des Trägers gegenüber den Mitarbeitenden vernachlässigt, sodass keine Unterstützung der Selbstfürsorge der Fachkräfte

stattfindet. Eine fundierte Einarbeitung neuer Mitarbeitender bleibt aus, was deren Integration und Kompetenzaufbau erschwert. Des Weiteren fehlt ein Konzept für den Umgang mit Mitarbeitenden, denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, obwohl auch ihnen eine Fürsorgepflicht obliegt. Bei Verstößen gegen einschlägige Dienstanweisungen bleiben arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen oftmals aus, was ein Gefühl des Mangels an Rechenschaftspflicht erzeugt (vgl. ebd.:117f.).

Gestaltung der Arbeitsplätze und der Einrichtungen

Die Arbeitsplatzgestaltung in den Einrichtungen entspricht zumeist nicht den Anforderungen, was zu Unzufriedenheit und Ineffizienz führt. Des Weiteren ist zu konstatieren, dass die Räumlichkeiten nur in geringem Maße eine persönliche Note aufweisen. Aus Gründen der Kostenersparnis werden die Einrichtungen häufig überbelegt, was eine Überlastung der verfügbaren Ressourcen zur Folge hat und sich zudem negativ auf die Betreuungsqualität auswirkt (vgl. ebd.:118).

Rahmenkonzepte und Dienstanweisungen

In vielen Einrichtungen fehlt es an einem verbindlichen Rahmenkonzept, das passgenau zu einem einrichtungsbezogenen Schutzkonzept weiterentwickelt wird. Es ist kein systematisches Beschwerdemanagement vorhanden oder aktiv. Es fehlen Leistungsbeschreibungen für die einzelnen Angebote sowie wichtige Dienstanweisungen zum Umgang mit Nähe und Distanz. Nicht alle Bereiche des Trägers haben sich z.B.: mit dem Kinderschutz auseinandergesetzt und sind über die relevanten Regelungen informiert. Zusätzlich gibt es keine klaren Regeln zum Umgang mit dem Datenschutz, was das Vertrauen in die Sicherstellung der Privatsphäre gefährden kann (vgl. ebd.:118).

Umgang mit Fehlern

Die Institution zeigt eine defizitäre Fehlerkultur, gekennzeichnet durch die Unfähigkeit, aus Missgeschicken und Fehlern zu lernen. Eine Reflexion der Nebenwirkungen des pädagogischen und therapeutischen Ansatzes ist nicht ausreichend gewährleistet. Grenzverletzungen oder Vorfälle von sexualisierter und körperlicher Gewalt werden nicht systematisch erfasst, dokumentiert oder analysiert. Dies verhindert die Möglichkeit, aus solchen Vorfällen strukturelle Konsequenzen zu ziehen. Die Implementierung von Maßnahmen, welche die Sicherheit und das Wohlbefinden der beteiligten Personen erhöhen könnten, wird dadurch verhindert (vgl. ebd.:118f.).

Interne und externe Ansprechpartner*innen

In den Einrichtungen besteht eine unzureichende Transparenz hinsichtlich der Verfügbarkeit von Ansprechpartnern auf den verschiedenen Hierarchieebenen. Dies betrifft beispielsweise Bezugsbetreuer, Gruppenleitungen und die Einrichtungsleitung.

Des Weiteren fehlen Kooperationsbeziehungen mit externen Einrichtungen, wie beispielsweise Kinder- und Jugendpsychiatrien, obwohl diese für die Umsetzung der Arbeit von essenzieller Bedeutung wären. Es fehlen ebenfalls transparente und klar benannte Ansprechpersonen außerhalb des Trägers für z.B.: die Klientel und Mitarbeitenden. Zudem werden Beratungsfachkräfte wie die "insoweit erfahrene Fachkraft" nicht benannt oder nur intern gewählte Personen eingesetzt, wodurch die Neutralität und der kritische Blick von außen verloren gehen (vgl. ebd.:119).

2. Risikofaktoren auf der Leitungsebene

Leitungsstrukturen

Die Leitungsstrukturen sind oft rigide und autoritär, mit intransparenten Entscheidungskriterien und einer unzureichenden fachlichen Kontrolle der Mitarbeitenden. Die Fachkräfte erhalten von der Leitung weder Anerkennung noch Unterstützung bei Problemen und bekommen keine Rückmeldungen zu ihrer täglichen pädagogischen und therapeutischen Arbeit. Regelmäßige Dienstbesprechungen und Personalentwicklungsgespräche finden nicht statt. Es wird kein Raum für die gemeinsame Entwicklung pädagogischer Konzepte gegeben, und das Rahmenkonzept des Trägers wird nicht an die Bedingungen der Einrichtungen angepasst. Die Weiterentwicklung der Fachkräfte wird nicht gefördert, und auf Supervision wird kein Wert gelegt oder komplett verzichtet. Die Transparenz der pädagogischen und therapeutischen Arbeit ist nicht gewährleistet (vgl. ebd.:119f.).

Vorgaben für die tägliche Arbeit

Für die Arbeitsgestaltung der Fachkräfte wird keine klare Orientierung geboten. Es fehlen verbindliche Regeln zum Umgang mit Körperkontakt oder zum Fotografieren der Mädchen und Jungen. Themen wie das Nähe-Distanz-Verhältnis oder eine mögliche erotische Anziehung zwischen den Betreuten und BetreuerInnen werden nicht thematisiert, was Risiken birgt. Auch wird das Thema Macht nicht aufgegriffen, obwohl es eine wesentliche Rolle in den Beziehungen innerhalb der Einrichtung spielt. Diese Lücken können zu Unsicherheiten und potenziell kritischen Situationen führen, die vermeidbar wären (vgl. ebd.:120).

3. Risikofaktoren auf Mitarbeiter*innenebene

Privates und Berufliches

Berufliche und persönliche Kontakte werden oft nur unzureichend voneinander getrennt. Es bestehen private Kontakte zwischen der Klientel und den Betreuenden, was die professionelle Distanz verwischen kann (vgl. ebd.:120).

Umgang der Fachkräfte untereinander

Die Kommunikation innerhalb der Institution wird als sexualisierte wahrgenommen. Es kommt zu Mobbing unter Kolleg*innen und/oder sexualisierten Übergriffen, was das Arbeitsklima stark beeinträchtigt. Kritik wird untereinander als unzulässig betrachtet, und es fehlt eine Streitkultur, die es den Mitarbeitenden ermöglichen würde, Konflikte konstruktiv auszutragen. Dieser Mangel an gesunder Kommunikation und Konfliktlösung führt zu Spannungen und einem unproduktiven Arbeitsumfeld (vgl. ebd.:120).

Selbstreflektion

Auf Selbstreflexion und die Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsbiografie wird verzichtet, was bei einigen Fachkräften zu einem Verlust professioneller Distanz führen kann, insbesondere wenn unerfüllte Wünsche, Bedürfnisse oder unverarbeitete Traumata vorhanden sind. Die wenigen verfügbaren Studien zu den Kindheitserfahrungen von Fachkräften verdeutlichen, wie bedeutsam diese Reflexion sein kann. So zeigte eine Untersuchung zur Wirksamkeit des bindungsbasierten STEEP-Frühpräventionsprogramms, dass 68 von 97 untersuchten Fachkräften als unsicher gebunden eingestuft wurden. Auch Untersuchungen zur sexualisierten Gewalt in der Biographie von Fachkräften weisen auf eine hohe Belastung hin (vgl. Bange 2009; Oppermann et al. 2018:120f.)

4. Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept

Sexualpädagogik

Es fehlt ein sexualpädagogisches Konzept, das klare Leitlinien bietet. Die Sexualpädagogik ist entweder rigide oder fehlt vollständig, was zu Verwirrung und Unsicherheit führen kann. Es findet eine Art von Sexualpädagogik statt, die die Grenzen zwischen Klientel und Betreuenden verwischt. Darüber hinaus ist die Sexualerziehung häufig weder altersgemäß noch geschlechtersensibel, was die Bedürfnisse der Klientel nicht angemessen berücksichtigt und potenziell schädlich sein kann (vgl. Oppermann et al. 2018:121)

Nähe und Distanz, Machtbeziehungen

Das Nähe-Distanz-Verhältnis wird nicht ausreichend thematisiert, weshalb Regelungen für einen grenzachtenden Umgang fehlen. Die strukturellen Machtunterschiede zwischen Mitarbeiter*innen und Klient*innen werden geleugnet, was zu einem unausgewogenen Machtgefüge führt. Sexualisierte und körperliche Gewalt sowie Grenzverletzungen werden tabuisiert und nicht offen angesprochen. Körperkontakt geschieht unreflektiert, und es gibt keine klaren Regeln dafür. Das Konzept berücksichtigt nicht, dass die Klientel häufig traumatisiert ist, wodurch eine erforderliche Traumasensibilität fehlt. Zudem orientiert sich die pädagogische Praxis an traditionellen Geschlechterrollen, was die Vielfalt der Identitäten und Erfahrungen von Klient*innen einschränkt (vgl. ebd.:121).

Beteiligung und Beschwerden

Kinderrechte und Mitbestimmungsrechte der Klientel werden oft vernachlässigt, und Beschwerdemöglichkeiten sind nur rudimentär oder gar nicht vorhanden. Die Klientel wird nicht ausreichend über ihre Möglichkeiten informiert, sich zu beschweren oder sich gegen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt zu wehren. Auch die Möglichkeit, Vorfälle zu melden, ist ihnen nicht bekannt. Die Beteiligung der Angehörigen oder gesetzlicher Betreuer*innen ist gering ausgeprägt (vgl. ebd.:121).

Konzepte

Präventionsansätze finden im Konzept keine Berücksichtigung. Das pädagogische Konzept lässt kein individuelles Eingehen auf die Klient*innen zu. Es fehlen Maßnahmen- bzw. Hilfeplanungen, die auf die individuelle Situation der Klient*innen abgestimmt sind. Eine Auseinandersetzung mit traumatisierenden Ereignissen aus der Vergangenheit ist zwangsweise vorgesehen, was die Gefahr einer Retraumatisierung birgt. Die Auswirkungen der meist unsichtbaren familiären Bindungen und Loyalitäten werden nicht ausreichend berücksichtigt. Die Ressourcen der Klientel werden nicht genügend in den Blick genommen, und es herrscht eine Defizitorientierung vor, anstatt die Stärken zu betonen (vgl. ebd.:122).

Da der Diskurs zu institutionellen Risikofaktoren sich auch innerhalb der Wissenschaft lange lediglich auf Kinder und Jugendliche bezog, wurden diese Modelle auch anhand von Erfahrungen aus Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe erstellt. In der aktuellen Literatur wird davon ausgegangen, dass die Modelle auf jegliche Einrichtungen zutreffen, unabhängig von der Zielgruppe (vgl. Oppermann et al. 2018:116). Dies begründet sich darin, dass es sich um strukturelle Probleme handelt, die sich aufgrund der Zielgruppe einer Einrichtung nicht grundsätzlich unterscheiden.

2.3.2 Risiko- und Potentialanalyse

Innerhalb des Prozesses der Erstellung eines Schutzkonzepts für eine Organisation stellen Risiko- und Potenzialanalysen ein unentbehrliches Instrument dar. Sie bieten die Möglichkeit, potenzielle Gefährdungen zu identifizieren und im Rahmen eines gemeinsamen Prozesses Maßnahmen zu erarbeiten, um das Gefahrenpotenzial zu reduzieren. Risiko- und Potentialanalysen eröffnen einen Raum für einen offenen Dialog zwischen allen Beteiligten, von der Leitungsebene über haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende bis hin zu den Klient*innen. Das Ziel ist die Identifikation spezifischer Gefährdungssituationen in der Einrichtung sowie die Entwicklung von Maßnahmen, welche die Wahrung persönlicher Rechte in den Mittelpunkt stellen (vgl. Oppermann et al. 2018:79).

Eine besondere Bedeutung hat in diesem Kontext das sogenannte Choice-Voice-Exit-Prinzip. Das Choice-Voice-Exit-Prinzip beschreibt drei wesentliche Grundpfeiler, welche die selbstbestimmte Ausübung von Rechten durch Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen gewährleisten sollen (vgl. Wolff et al. 2017:18f.).

Unter dem Begriff "Choice" (zu Deutsch: Wahlfreiheit) wird die Möglichkeit verstanden, dass jede Person frei entscheiden kann, ob sie sich in einer bestimmten Situation aufhalten möchte oder nicht. In betreuenden oder beratenden Kontexten ist es von entscheidender Bedeutung, dass keine Situationen entstehen, in denen Personen gegen ihren Willen festgehalten werden oder in denen ein Machtgefälle oder Abhängigkeitsverhältnis verstärkt wird (vgl. ebd.: 18).

Die Möglichkeit, sich äußern zu können ("Voice", zu Deutsch: Stimme), ist ein grundlegendes Recht jedes Menschen. Dies impliziert, dass die Betroffenen die Freiheit besitzen sollten, ihre Bedürfnisse, Bedenken und Meinungen offen zu äußern, ohne dabei die Befürchtung hegen zu müssen, überhört oder ignoriert zu werden. Eine Organisation, welche die Prinzipien der Mitbestimmung und Transparenz ernst nimmt, etabliert eine entsprechende Organisationskultur (vgl. ebd.: 18).

Die Exit-Möglichkeit, also die eines Rückzugs aus einer Situation, in der sich eine Person unwohl oder in ihren Rechten eingeschränkt fühlt, sollte stets gegeben sein. Diese Option gewährleistet nicht nur Handlungsfreiheit, sondern dient zugleich dem Schutz der Individuen vor ungewollten Übergriffen oder Abhängigkeitsverhältnissen (vgl. ebd.: 18f.).

Die Relevanz von Risiko- und Potenzialanalysen lässt sich wie folgt begründen: Einerseits ermöglichen sie die frühzeitige Erkennung von Risiken, andererseits bilden sie die Grundlage für den aktiven Schutz aller Beteiligten. Sie tragen dazu bei, dass Organisationen für typische Gefährdungsmomente, wie etwa problematische Nähe-Distanz-Verhältnisse oder Machtmissbrauch in professionellen Beziehungen, sensibilisiert werden. Die Einbeziehung aller Akteurinnen und Akteure in den Prozess gewährleistet ein ganzheitliches Verständnis spezifischer Risiken und Bedürfnisse, wodurch eine Grundlage für nachhaltige Präventionsmaßnahmen geschaffen wird (vgl. Oppermann et al. 2018:80f.).

Durch Risiko- und Potenzialanalysen wird ein Beitrag zur Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit geleistet, in der eine Wahrnehmung und adäquate Reaktion auf subtile Anzeichen von Gefährdungen möglich ist. Die Sensibilisierung aller Beteiligten sowie das Bewusstsein für bestehende Risiken ermöglichen die Entwicklung gezielter Maßnahmen zur Stärkung der Sicherheit und Handlungsfähigkeit innerhalb der Organisation (vgl. Oppermann et al. 2018:80f.).

Folglich stellen Risiko- und Potenzialanalysen mehr als nur einen formalen Schritt im Prozess der Erstellung eines Schutzkonzepts dar. Sie bilden das Fundament einer

präventiven Schutzstrategie, indem sie Gefährdungen identifizieren und den Weg für konkrete Maßnahmen ebnen. Das Choice-Voice-Exit-Prinzip fungiert hierbei als Leitfaden, um sicherzustellen, dass alle Menschen in einer Organisation nicht nur Wahlfreiheit und Mitbestimmung erfahren, sondern auch die Möglichkeit haben, sich aus unerwünschten oder bedrohlichen Situationen zu lösen. Auf diese Weise wird die Grundlage für einen sicheren, respektvollen und schützenden Umgang miteinander geschaffen (vgl. Oppermann et al. 2018:80f.).

2.4 Täter*innen-Strategien

Die von Täter*innen zur Vorbereitung und Durchführung ihrer Taten genutzten Strategien zeichnen sich typischerweise sowohl durch eine gewisse Komplexität als auch durch manipulative Elemente aus. Sie nutzen die Nähe und das Vertrauen, welches sie zu den Betroffenen sowie zu deren Umfeld aufbauen, zu ihrem Vorteil aus. Dies erlaubt ihnen, ihre Handlungen zu verschleiern und somit unentdeckt zu bleiben.

Ein zentrales Modell zur Erklärung solcher Taten ist das sogenannte Vier-Faktoren-Modell von David Finkelhor (vgl. Von Keudell 2023:45)[1]. Das Modell postuliert vier Voraussetzungen, die kumulativ gegeben sein müssen, damit es zu einer Tat kommt:

1. Motivation: Die Täter*innen müssen eine innere Motivation entwickeln, die sie dazu bringt, sexualisierte Gewalt auszuüben.
2. Überwindung innerer Hemmungen: In diesem Kontext ist von Relevanz, dass moralische und ethische Bedenken, welche das Ausführen der Tat verhindern könnten, überwunden werden.
3. Überwindung äußerer Hindernisse: Dies impliziert die Umgehung äußerer Barrieren, wie beispielsweise sozialer Normen oder der Wachsamkeit von Bezugspersonen.
4. Überwindung des Widerstands des Opfers: Schließlich muss der Widerstand des Opfers überwunden werden, sei es durch Manipulation, Täuschung oder Gewalt.

Das Modell leistet einen grundlegenden Beitrag zum Verständnis der Dynamiken, die sexualisierte Gewalt ermöglichen, und verdeutlicht, wie strategisch Täter*innen vorgehen (vgl. Schlingmann 2022).

In institutionellen Strukturen sowie in familiären und beruflichen Kontexten agieren Täter*innen strategisch, indem sie zunächst eruieren, ob die Betroffenen manipulierbar sind. Diese Vorgehensweise erfolgt häufig auf subtile Weise und unter Ausnutzung der emotionalen oder physischen Abhängigkeit der Betroffenen. Täter*innen gewinnen das

[1] In seiner Publikation verwendet Finkelhor den Begriff " children " für Kinder und auch Jugendliche im Alter von 13 bis 16 Jahren (vgl. Finkelhor 1984: S. 23 f.). Die Beschränkung auf diese Altersgruppe lässt sich durch den Fokus auf Kinder und Jugendliche in der Forschung erklären. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass das Modell auch auf Erwachsene anwendbar ist.

Vertrauen ihrer Opfer und isolieren sie emotional, um Kontrolle über die Situation zu erlangen (vgl. Hegger/Lorenzen 2023: 167ff.).

Ein wesentlicher Aspekt der Täter*innen-Strategie ist das sogenannte Grooming, also die schrittweise Annäherung an die Betroffenen, häufig unter dem Deckmantel professioneller Hilfe oder Betreuung. Täter*innen, die in Institutionen als Fachleute tätig sind, nutzen ihre berufliche Rolle und die damit einhergehende Machtposition, um das Vertrauen der betroffenen Personen zu gewinnen und gleichzeitig das Umfeld zu täuschen (vgl. Bullens, Ruud:1995, zitiert nach zitiert nach Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014:20). Diese Täter*innen suchen sich ihre Opfer gezielt aus. Die Auswahl der Opfer erfolgt durch die Täter*innen bevorzugt anhand von Kriterien, die eine gewisse Abhängigkeit oder Schutzbedürftigkeit der Betroffenen indizieren. Dadurch können die Täter*innen davon ausgehen, dass die Betroffenen nur geringen Widerstand leisten werden.

Die Täter*innen nutzen ihre Stellung sowie das Vertrauen, welches ihnen durch ihre Rolle entgegengebracht wird, um den Übergriff so unauffällig wie möglich zu gestalten. In einem ersten Schritt testen die Täter*innen die Reaktionen potenzieller Opfer, wobei sie sich der vermeintlichen Harmlosigkeit ihrer Handlungen bedienen, um die Grenzen der Betroffenen auszuloten. Zeigen die Betroffenen in dieser Phase Widerstand, versuchen die Täterinnen oft, die Situation als Missverständnis oder als unerheblich darzustellen (vgl. Eberhardt 2018). Dies erfolgt häufig mittels kleiner Aufmerksamkeiten, besonderer Behandlungen oder der Schaffung von Situationen, in denen die Betroffenen mit den Täter*innen allein sind, beispielsweise in Beratungsräumen oder während Randstunden in der Klinik (vgl. Tschan 2023:89f.).

Die Strategien der Täter*innen sind vielfach subtil und in den Alltag der Institutionen, in denen sie tätig sind, eingebettet. Ihre Handlungen erfolgen in Strukturen, welche ihre Taten begünstigen. Dabei nutzen sie das institutionelle Schweigen sowie das Fehlen adäquater Schutzkonzepte aus (vgl. Tschan 2023:89f.). Des Weiteren streben sie häufig eine Übernahme offizieller oder inoffizieller Leitungsfunktionen an, um die Aufdeckung ihrer Taten zu erschweren. Dabei präsentieren sie sich bewusst mit einem hohen Maß an fachlichem und menschlichem Engagement, um eine kritische Wahrnehmung durch Kolleg*innen zu verhindern. Die Präsentation als engagierte und vertrauenswürdige Fachkräfte erschwert es dem Umfeld, Verdachtsmomente zu erkennen und ernst zu nehmen (vgl. Eberhardt 2018). Institutionen, die keine Maßnahmen zur Prävention und Intervention ergreifen, tragen zur Aufrechterhaltung dieser Strukturen bei. Diese Dynamik wird als "Opfer-Täter-Institutionsdynamik" bezeichnet, wobei die systemischen Faktoren, welche Übergriffe begünstigen, eine entscheidende Rolle spielen (vgl. Tschan 2023:90).

Ein prominentes Beispiel für das Versagen von Institutionen im Umgang mit Täter*innen ist der Fall der Odenwaldschule, welcher die Thematik 2010 gesellschaftlich in den Fokus rückte (vgl. Keupp et al. 2019). Obgleich wiederholte Hinweise auf die dort geschehende Gewalt vorlagen und diverse Lehrkräfte davon wussten, wurden seitens der Verantwortlichen keine adäquaten Maßnahmen ergriffen, um die Taten zu verhindern oder zu ahnden. Das institutionelle Versagen wird in vielen Fällen durch eine Kombination aus Inkompetenz, Vertuschung und einer Kultur des Schweigens begünstigt, welche den Täter*innen Schutz bietet.

Nach der Aufdeckung einer Tat neigen Täter*innen häufig dazu, die Vorwürfe zu leugnen, zu verharmlosen oder durch vermeintlich fachliche Erklärungen zu entkräften. In einigen Fällen werden Teilgeständnisse abgegeben, um strafrechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Des Weiteren werden juristische Maßnahmen sowie öffentliche Diffamierungen der Betroffenen und derjenigen, welche die Tat aufdecken, als gängige Strategien eingesetzt. Diese Dynamiken resultieren häufig in einer Vernachlässigung der Betroffenen und einer unzureichenden Bereitstellung von Hilfsmaßnahmen. Das Verständnis der Täter*innen-Strategien ist von entscheidender Bedeutung, um die komplexen Dynamiken in Institutionen und die oft schwierige Situation der Betroffenen nach einer Tataufdeckung angemessen einordnen zu können. Dies ist eine grundlegende Voraussetzung für die Bereitstellung angemessener und wirksamer Hilfen für alle Betroffenen (vgl. Eberhardt 2018).

2.5 Schutzfaktoren

Unter dem Begriff "Schutzfaktoren" werden Maßnahmen, Strategien und Bedingungen zusammengefasst, die dazu beitragen, das Risiko von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Gewalt zu verringern und ein sicheres Umfeld zu schaffen. Sie stärken das soziale und institutionelle Umfeld, fördern Resilienz und beugen möglichen Gefahren vor, indem sie Schutzräume schaffen und das Risikobewusstsein erhöhen.

Wichtige institutionelle Schutzfaktoren sind:

- Klare und an professionellen Standards orientierte Führungsstrukturen, die den Mitarbeitenden einen Handlungsrahmen vorgeben.
- Es besteht ein Verhaltenskodex, der jegliche Form von sexualisierter Gewalt aufs Schärfste verurteilt und bei allen Akteur*innen der Institution bekannt ist.
- Die Partizipation der Klientel hat einen hohen Stellenwert.
- Ein unabhängiges Beschwerdemanagement ist eingerichtet.
- Die gemeinsame pädagogische Haltung wurde vom gesamten Team erarbeitet und wird dementsprechend von allen getragen und regelmäßig reflektiert.
- Ein sexualpädagogisches Konzept liegt vor.

- Es gibt einen Interventionsleitfaden für den Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt. Dieses Konzept sieht vor, dass bei Verdachtsfällen externe Berater*innen hinzugezogen werden.
- Es werden regelmäßig Präventionsangebote für die Klientel angeboten.
- Die Mitarbeitenden werden regelmäßig durch externe Expert*innen fortgebildet (vgl. Fegert et al. 2015).

2.6 Schutzkonzepte zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Die Prävention von sexualisierter Gewalt umfasst viele Aspekte. Der Begriff "Prävention" wurde im Laufe der Zeit immer weiter ausgeweitet und komplexer, was jedoch zu einem Verlust an Klarheit und Präzision geführt hat. Um wirksame Konzepte zu entwickeln, Maßnahmen zu treffen und Prävention erfolgreich zu lehren und zu lernen, ist ein differenziertes und praxisnahes Verständnis erforderlich (vgl. Wazlawik et al. 2020:132).

2.6.1 Formen der Prävention

Möchte man ein möglichst klares Verständnis dafür entwickeln, was genau Prävention bedeutet und umfasst, ist es sinnvoll, sich erst einmal die verschiedenen Formen der Prävention bewusst zu machen.
Diese werden unterschieden in:

- Primäre Prävention: Diese hat das Ziel das Auftreten neuer Fälle zu reduzieren, sprich sexualisierte Gewalt zu verhindern.
- Sekundäre Prävention: Diese Form zielt darauf ab, sexualisierte Gewalt möglichst frühzeitig zu erkennen, sie zu beenden und ihre Folgen zu minimieren.
- Tertiäre Prävention: Die dritte Form der Prävention zielt darauf ab, die Langzeitfolgen von sexualisierter Gewalt zu reduzieren und Betroffene im Umgang mit den Langzeitfolgen zu unterstützen (vgl. Caplan:1964, zitiert nach Arolt et al. 2006:345ff.).

Weiterhin

> „ist zu unterscheiden zwischen:
>
> - spezifischer Prävention, die an der Veränderung eines spezifischeren Zielbereichs ansetzt, und
> - unspezifischer Prävention, die durch generelle und globale Maßnahmen versucht, in einem weiteren Rahmen Veränderungen zu erreichen;
>
> zwischen
>
> - proaktiver Prävention, durch welche versucht wird, vor einem möglichen sexuellen Missbrauch stützende Maßnahmen zu ergreifen, und

- retroaktiver Prävention, die versucht, vorhandene Belastungen und Gefährdungen zu bewältigen;
  sowie
- kurzfristiger Prävention, von welcher kurzfristige Effekte erwartet werden, und
- langfristiger Prävention, die auf langfristige Effekte abzielt.

Zudem sind präventive Maßnahmen zu unterscheiden hinsichtlich ihrer Ansatzpunkte auf der

- strukturellen Ebene, indem z.B. die gesellschaftlichen Strukturen verändert werden,
  sowie auf der
- personalen Ebene, indem bei Personen, bzw. Personengruppen interveniert wird, die von einem sexuellen Missbrauch betroffen sind bzw. davon betroffen werden können oder mit Betroffenen in Kontakt stehen bzw. in Zukunft stehen können.“ (Amann 2005:735)

Dieses Präventionsverständnis beinhaltet folgerichtig auch Interventionsmaßnahmen, welche dazu beitragen vor erneuter Betroffenheit und/oder Traumatisierung zu schützen.

Um ein klareres Verständnis des Begriffs "Prävention" zu erlangen, lohnt es sich jedoch in einem ersten Schritt zwischen Prävention und Intervention zu unterscheiden, da die Begriffe sich im Zeitpunkt der Maßnahme (vor oder nach einem Vorfall) und in der Vorgehensweise (Vorsorge oder Nachsorge) voneinander abgrenzen. Da in der Praxis häufig der Fokus stärker auf die Intervention gelegt wird, angefangen bei „der Frage des Erkennens bis zum Bedürfnis nach einem klaren und unmissverständlichen Handlungsleitfaden“ (Wazlawik et al. 2020:133), werden Präventionskonzepte meist nur stiefmütterlich behandelt.

> „Da Prävention, klassisch definiert, Intervention beinhaltet, ist letztere i. d. R. der Schwerpunkt der Konzepte, häufig in Form von Handlungsrichtlinien. Es ist aber notwendig, Interventionspläne und Präventionskonzepte als gleichrangig zu etablieren und anzuerkennen“ (Wazlawik et al. 2020:133).

Nach Braun (2020), zitiert nach Wazlawik et al. 2020:133

> „umfasst ein differenzierter und praxisorientierter Präventionsbegriff jede Entscheidung und jedes Vorgehen, die dazu dienen, sexualisierte Gewalt […] zu verhindern und so frühzeitig wie möglich im Vorfeld zu behindern. Die getroffenen Maßnahmen begünstigen sichere Lebensbedingungen und fördern respektvolle Umgangsformen unter Erwachsenen und mit Kindern und Jugendlichen. Damit wird wieder zwischen Prävention und Intervention unterschieden.
> Intervention beschreibt den Umgang mit vermuteter sexualisierter Gewalt und *nachdem* diese ausgeübt wurde; Prävention sorgt *im Vorfeld* für eine Verhinderung bzw. Behinderung von sexualisierter Gewalt. Beides erfordert verschiedene Kompetenzen und unterscheidet sich in den Absichten, Zielen und Zielgruppen. Gleichzeitig greifen sie ineinander.
> *Interventionskompetenz* beinhaltet unter anderem Sachwissen zu Trauma(tisierung), den Folgen von Gewalt, Handlungsmöglichkeiten sowie juristische Kenntnisse.
> *Präventionskompetenz* umfasst zusätzlich das Wissen um Grenzen und die Wirkung von Grenzsetzung, die Auswirkungen von Geschlechterrollen und Organisationsstrukturen, Konfliktfähigkeit, Leitungskompetenzen und

> Modelllernen. Weil sie aufdeckend sein kann, bedarf Prävention auch der Fähigkeit zur Intervention. Prävention greift auch in den Interventionsbereich ein, wenn es darum geht, Erwachsene zu hilfreicher Intervention zu befähigen. Diese Befähigung Erwachsener zur Intervention ist Prävention“

Prävention beschränkt sich also nicht auf eine bestimmte Methode, Übung oder ein Projekt, sondern erfordert eine grundlegende Haltung, die darauf abzielt, die eigenen Grenzen und die Grenzen anderer achtsam und vorbildlich zu respektieren. Im Zentrum der Prävention steht die Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit ihrer eigenen Einstellung zu sexualisierter Gewalt, ihrem Verständnis von Sexualität und Macht, der Übernahme von Verantwortung sowie dem Mut, eine klare Position zu beziehen und diese in die Tat umzusetzen (vgl. Wazlawik et al. 2020:134).

So bald verstanden wurde, dass Prävention vor allem eine Frage der Haltung ist und weniger allein durch spezifische Maßnahmen definiert wird, kann im nächsten Schritt Prävention und Intervention wieder gemeinsam betrachtet werden. Es ist wichtig, dass vorsorgende, intervenierende und nachsorgende Maßnahmen nicht isoliert voneinander stattfinden, da sie einzeln nicht ausreichend sind. Diese müssen integriert angewendet werden. Eingreifende Maßnahmen, wie ein Interventionsplan, sollten bereits im Schutzkonzept vorsorglich festgelegt sein. Ein Interventionsfall sollte gründlich analysiert werden, wobei die gewonnenen Erkenntnisse als Grundlage für die Potenzial- und Risikoanalyse dienen und wiederum ins Schutzkonzept integriert werden sollten (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:6f.).

2.6.2 Definition und Wirkungsweisen von Schutzkonzepten

Schutzkonzepte verfolgen das Ziel, alle in Organisationen involvierten Akteure, vor Gefährdungen zu bewahren. Dabei liegt der Fokus auf der Prävention von sexualisierter Gewalt. Diese Konzepte basieren auf einer individuellen, einrichtungsspezifischen Ausgestaltung und integrieren eine Vielzahl von Maßnahmen, die aufeinander abgestimmt sind. Sie umfassen präventive Elemente, Interventionsstrategien bei Verdachtsfällen sowie Nachsorgemaßnahmen. Als wesentliche Merkmale von Schutzkonzepten können deren Einrichtungsspezifik, die prozesshafte Etablierung sowie die flexible Umsetzung im Arbeitskontext identifiziert werden. Schutzkonzepte setzen sich aus mehreren Bausteinen zusammen, die auf verschiedenen Ebenen der Organisation greifen, um einen umfassenden Schutz zu gewährleisten (vgl. Magdon et al. 2020:113ff.).

Gegenwärtig stellen sauber erarbeitete und implementierte Schutzkonzepte die effektivste Maßnahme zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Institutionen dar. Allerdings kann ein lediglich auf dem Papier existierendes Schutzkonzept kein Fehlverhalten verhindern.

Um ihre intendierte Wirkung zu entfalten, müssen Schutzkonzepte in der Praxis Anwendung finden.
Es existiert keine einheitliche Vorlage oder ein universelles Konzept, das als Standardmodell übernommen werden kann. Die Ausgestaltung eines Schutzkonzepts muss stets auf die spezifischen Strukturen und Bedürfnisse der jeweiligen Institution zugeschnitten sein.
Allerdings existieren standardisierte Schritte für die Entwicklung und Strukturierung solcher Konzepte. In einem ersten Schritt wird eine Arbeitsgruppe aus verschiedenen Bereichen der Organisation zusammengestellt, die eine Risikoanalyse durchführt. Diese Analyse zielt darauf ab, potenzielle Problemzonen zu identifizieren, sowohl in physischer als auch in übertragenem Sinne, um das Risiko einer Grenzüberschreitung zu minimieren. Des Weiteren erfolgt eine Potenzialanalyse, welche bereits implementierte Schutzmechanismen und Regeln innerhalb der Einrichtung identifiziert.
Auf diesen Erkenntnissen basiert die Aneignung neuen Wissens über sexualisierte Gewalt. Im Rahmen dessen werden die fachlichen Rollen definiert und schützende Regeln zum Grenzschutz festgelegt. Ein weiterer Fokus liegt auf der Entwicklung von Bewusstsein und Sprachfähigkeit, um das komplexe Thema besser zu verstehen. Von entscheidender Bedeutung ist, alle Akteure einer Institution, einschließlich und insbesondere die Klient*innen, partizipativ miteinzubeziehen (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a).

2.6.3 Erstellung eines Schutzkonzepts

Die Erstellung eines Schutzkonzepts stellt einen essenziellen, partizipativen Organisationsentwicklungsprozess dar, der in der Regel einen Zeitraum von etwa zwei Jahren in Anspruch nimmt. Da die spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Institution, wie beispielsweise Organisationsgröße, Vorerfahrungen und vorhandene Strukturen, in die Konzeptentwicklung einbezogen werden müssen, existiert kein standardisiertes Schema. Ein effektives Schutzkonzept muss folglich auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe sowie der Institution oder Dienstleistung zugeschnitten sein. (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a) Daher genügt es nicht, sich auf Gesamtkonzepte zu verlassen, die verschiedene Standorte und Leistungsbereiche umfassen, beispielsweise mehrere Einrichtungen des selben Trägers, um einen effektiven Gewaltschutz sicherzustellen (vgl. Hegger/Lorenzen 2023:167ff.).
Obgleich sich die einzelnen Konzepte an die spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Institution anpassen, lassen sich dennoch einige bewährte Vorgehensweisen identifizieren, die sich als effizient erwiesen haben und maßgeblich zur erfolgreichen Implementierung

eines Schutzkonzepts beitragen können. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass der Prozess der Erstellung eines Schutzkonzepts als kontinuierlicher Prozess zu verstehen ist, der auf verschiedenen Ebenen bearbeitet wird und eine Kultur der Achtsamkeit fördert (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a). Im Folgenden wird die empfohlene Vorgehensweise zur Erarbeitung eines Schutzkonzepts dargestellt:

1. Einrichtung einer Steuerungsgruppe

Der erste Schritt besteht in der Einrichtung einer Steuerungsgruppe, deren Einrichtung durch einen Beschluss in einem Gremium, durch den Vorstand oder durch die Einrichtungsleitung erfolgt. Die Verantwortung für die Entwicklung eines Schutzkonzepts liegt grundsätzlich bei der Leitung. Da diese jedoch nicht über alle relevanten Informationen verfügt, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Steuerungsgruppe aus möglichst vielen Vertreter*innen verschiedener (Arbeits- und Funktions-)Bereiche besteht. Idealerweise sollte sie folgende Mitglieder umfassen:

- ein Mitglied der Leitung,
- ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung,
- Mitarbeitende, die direkt mit der Klientel arbeiten,
- ggf. ein bis zwei Klient*innen aus der Einrichtung,
- sowie eine externe Fachkraft von einer (Fach-)Beratungsstelle.

Die Mitarbeit in dieser Steuerungsgruppe sollte grundsätzlich auf freiwilliger Basis erfolgen, um eine hinreichende Flexibilität sicherzustellen und die Möglichkeit eines Ausstiegs einzelner Mitglieder zu gewährleisten. Diese Vorgehensweise gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund an Bedeutung, dass potenziell einige Betroffene, die ihren Fall nicht öffentlich gemacht haben, unter den Mitarbeitenden sein könnten. Zudem kann das Thema für einige Mitarbeitende eine persönliche Belastung darstellen. Die Steuerungsgruppe trägt die Verantwortung für den Fortschritt des Entwicklungsprozesses und hat sicherzustellen, dass der Prozess partizipativ ausgestaltet ist, sodass alle Akteur*innen der Einrichtung aktiv beteiligt werden (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a).

2. Partizipativer Zugang und Multiperspektivität

Der partizipative Zugang zur Erstellung eines Schutzkonzepts bietet den entscheidenden Vorteil einer multiperspektivischen Expertise.

Die Beteiligung aller unterschiedlicher Personengruppen einer Institution erhöht die Wahrscheinlichkeit, potenzielle Schwachstellen, Modifizierungsbedarfe und Potenziale in der Organisation zu identifizieren und führt zu einer umfassenderen und effektiveren Ausgestaltung des Schutzkonzepts (vgl. Retkowski et al. 2017:589f.f.).

Die multiperspektivische Beteiligung fördert zudem die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit und macht die Beteiligten zu Multiplikator*innen innerhalb der Organisation. Schutzmaßnahmen und -prozesse, die lediglich von der Leitungsebene vorgegeben werden, führen in der Praxis selten zu einer konstruktiven Weiterentwicklung der Organisationskultur. Ein partizipativer Ansatz hingegen ermöglicht eine nachhaltige und tiefgreifende Veränderung (vgl. Retkowski et al. 2017: 589f.f:).

3. Sensibilisierung

Im Anschluss an die Konstituierung der Steuerungsgruppe erfolgt eine Phase der Sensibilisierung der Gruppenmitglieder. Diese Phase ist von grundlegender Bedeutung, um ein gemeinsames Verständnis und Wissen über die relevanten Themen zu etablieren. Im Anschluss entwickelt die Steuerungsgruppe einen Prozessplan sowie eine Übersicht über die benötigten Ressourcen. Die Sensibilisierung der Gruppenmitglieder sollte zudem die Vermittlung grundlegender Kenntnisse zu den Themen Fehlerkultur, Betroffenheit, Trauma und dessen Folgen, Täter*innen-Strategien, Beteiligungskultur, ethnografische Haltung sowie Wahrung höchstpersönlicher Rechte umfassen, um eine umfassende Basis für die weitere Arbeit zu legen (vgl. Hegger/Lorenzen 2023:167ff.).

4. Durchführung einer Potenzial- und Risikoanalyse

Die Steuerungsgruppe bereitet eine partizipative Potenzial- und Risikoanalyse vor, welche in den verschiedenen Bereichen der Einrichtung durchgeführt wird. Die Durchführung einer solchen Analyse ist von entscheidender Bedeutung, um die bestehenden Stärken und Schwächen der Institution zu identifizieren. Sie umfasst:

- Gefährdungs- oder Risikoanalysen unter Einbezug von bestehenden Schutzfaktoren und Potenzialen der Einrichtung.
- Beschreibung der Zielgruppen und deren entwicklungsbedingten Risiken.
- Zusammenfassung der räumlichen, strukturellen, konzeptionellen und institutionskulturellen Risiken.

Die sorgfältige Dokumentation und Zusammenfassung der Analyse sind unverzichtbar, um eine fundierte Wissensgrundlage für die weiteren Schritte zu schaffen (vgl. Retkowski et al. 2017.589ff.).

5. Entwicklung des Schutzkonzepts und seiner Maßnahmen

Auf Grundlagen der Ergebnisse der Potenzial- und Risikoanalyse entwickelt die Steuerungsgruppe das eigentliche Schutzkonzept. Das Schutzkonzept sollte dabei sowohl umfassend als auch spezifisch auf die Bedürfnisse und Risiken der Institution abgestimmt sein. Das Schutzkonzept umfasst:

- Präventionsmaßnahmen: Entwicklung von passfähigen, einrichtungs- und zielgruppenspezifischen Maßnahmen wie Information, Aufklärung und Ermutigung der Zielgruppen zur Beschwerde, Förderung von Beteiligungsmöglichkeiten, präventionsorientierte Einstellungsverfahren und Verhaltenskodizes für Fachkräfte und Ehrenamtliche.
- Interventionsmaßnahmen: Würdigung gesetzlicher Gewährleistungspflichten, einschließlich Melde- und Dokumentationspflichten sowie arbeitsrechtlicher oder strafrechtlicher Verfahrensabläufe.
- Aufarbeitungsmaßnahmen: Etablierung von Maßnahmen zur Aufarbeitung von möglichem Unrecht innerhalb der Organisation, inklusive systematischer Fehleranalysen und kollektiver Reflexion zur Ableitung neuer Präventionsmaßnahmen.

6. Förderung einer Kultur der Achtsamkeit

Ein Kernelement des Schutzkonzepts ist die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit, die sich durch folgende Charakteristika auszeichnet:

- Fehlerkultur: Fehler werden als Zusammenspiel von organisationalen Risiken und menschlichem Handeln betrachtet.
- Beteiligungskultur: Macht wird abgegeben und die Zielgruppe wird befähigt, Entscheidungen für sich und andere zu treffen.
- Ethnografische Haltung: Fachkräfte hinterfragen alte Bewertungsmechanismen und schauen genauer hin, um Situationen besser zu verstehen.
- Wahrung höchstpersönlicher Rechte: Fachkräfte informieren, unterstützen und stärken die Selbstschutzkompetenzen der Betroffenen.
- Sicherung von Choice-, Voice- und Exit-Optionen: Schutzräume werden geschaffen, in denen Personen entscheiden können, ob sie in einer Situation bleiben möchten, ihre Stimme erheben oder die Situation verlassen können (vgl. Oppermann et al. 2018:41ff.).

Die Kultur der Achtsamkeit erlaubt einen gemeinsamen Lernprozess und fördert die Entwicklung eines Umfelds, in dem Grenzverletzungen frühzeitig erkannt und verhindert werden können (vgl. Hegger/Lorenzen 2023:167ff.).

7. Vorstellung und Beschluss des Schutzkonzepts

Im Anschluss erfolgt die Präsentation des fertiggestellten Schutzkonzepts gegenüber dem zuständigen Gremium oder der zuständigen Person, welches/welche über dessen Implementierung entscheidet. Dies gewährleistet, dass alle relevanten Entscheidungsträger*innen über die Inhalte des Konzepts informiert sind und dessen

Umsetzung unterstützen. In der Folge wird durch Beschluss des zuständigen Gremiums/der zuständigen Person die Umsetzung des Schutzkonzepts veranlasst, wodurch dessen Verbindlichkeit und Ernsthaftigkeit innerhalb der Institution verankert wird (vgl. Retkowski et al. 2017: 589ff).

8. Implementierung und Integration in die Organisationsentwicklung

Nach dem Beschluss erfolgt die Umsetzung des Schutzkonzepts. Die Implementierung sollte als kontinuierlicher und selbstverständlicher Prozess innerhalb der Schlüsselprozesse der Organisation verstanden werden, welcher die Entwicklung von Leitbild, Konzepten und Methoden, Personalentwicklung sowie Qualitätsentwicklung umfasst. Schutzkonzepte stellen kein einmaliges Projekt dar, sondern sind als integraler Bestandteil der kontinuierlichen Organisationsentwicklung und qualitativ hochwertiger Arbeit zu betrachten.

Die Implementierung umfasst zudem die Etablierung von Schulungsmaßnahmen in den relevanten Arbeitsfeldern sowie eine periodische Evaluierung und Modifikation des Schutzkonzepts in den Leitungsgremien. Von essentieller Bedeutung ist, dass das Schutzkonzept dauerhaft präsent bleibt und sich an veränderte Gegebenheiten anpasst (vgl. Retkowski et al. 2017:589ff).

9. Auflösung der Steuerungsgruppe und fortlaufende Verantwortung

Nach der Implementierung des Schutzkonzepts wird die Steuerungsgruppe aufgelöst. Es ist jedoch sicherzustellen, dass das Schutzkonzept fortlaufend betreut wird. Dazu sind Verantwortlichkeiten festzulegen, beispielsweise wer für das Schutzkonzept zuständig bleibt, wer Schulungen organisiert und in welchen Abständen das Thema in den Leitungsgremien besprochen wird. Diese kontinuierliche Auseinandersetzung gewährleistet, dass das Schutzkonzept langfristig wirksam bleibt und kontinuierlich verbessert wird (vgl. Hegger/Lorenzen 2023:167ff.).

2.6.4 Schutzkonzepte für Einrichtungen mit erwachsener Klientel

Es wird zunehmend evident, dass erwachsene Menschen mit Unterstützungsbedarf eine hoch vulnerable Gruppe im Kontext sexualisierter Gewalt darstellen und von dieser betroffen sind. Obgleich keine exakten Zahlen zur institutionellen sexualisierten Gewalt in der Erwachsenenhilfe vorliegen, muss angenommen werden, dass

> „aufgrund der besonderen Machtverhältnisse in Einrichtungen der Erwachsenenhilfe und einer größeren Vulnerabilität der Betreuten, Bewohner_innen, Klient_innen, oder Patient_innen (…) das Risiko sexualisierter Gewalt hier besonders groß [ist]“ (Wazlawik/Freck 2016: 63).

Folglich lässt sich konstatieren, dass die Implementierung von Schutzkonzepten in Institutionen, die mit Erwachsenen arbeiten, als höchst sinnvoll erachtet werden kann.

Die öffentliche Thematisierung von sexualisierter Gewalt gegen Erwachsene steht noch am Anfang und auch unter Fachpersonen ist der Diskurs meist auf Menschen mit Behinderung und die Altenhilfe begrenzt. Dabei wird die Diversität an Institutionen und Angeboten für Erwachsene ignoriert (vgl. Wazlawik/Freck 2016: 183f.).

Obgleich die Institutionen der Erwachsenenhilfe eine hohe Diversität aufweisen, lässt sich ein gemeinsamer Nenner ausmachen: Unabhängig vom Alter der Klientel wird bei Inanspruchnahme von Leistungen der Erwachsenenhilfe ein Teil der Autonomie abgegeben und die Verantwortung den Fachkräften der jeweiligen Institution übertragen. In der Konsequenz lässt sich ableiten, dass sich aus der beschriebenen Situation ein Schutzauftrag seitens der Institution ableitet. Die Institution sowie deren Mitarbeitende tragen (Mit-)Verantwortung für die körperliche und psychische Unversehrtheit der Klientel und begeben sich somit in ein Machtgefälle.

Es kann in Frage gestellt werden, ob die Klientel der Erwachsenhilfe, insbesondere diejenigen, die uneingeschränkt selbstständig, einsichts- und handlungsfähig sind und nur zeitweise Unterstützung in Anspruch nehmen (beispielsweise in Ehe- und Lebensberatungsstellen), als schutzbefohlen gelten.

Es ist zunächst festzuhalten, dass der Begriff der "erwachsenen Schutzbefohlenen" rein rechtlich nicht existiert. Dies begründet sich darin, dass sich erwachsene Klientinnen und Klienten im Gegensatz zu Schutzbefohlenen im Sinne des § 225 StGB dadurch auszeichnen, dass sie bereits volljährig sind.

Doch darf dies der Grund dafür sein, diese Menschen sich und ihrer Situation selbst zu überlassen?

Es ist irrelevant, wie alt, wie krank oder gesund ein Mensch ist und ob er seinen Willen frei äußern kann oder nicht (vgl. Wazlawik/Freck 2016: 186 ff.).

> „Vielmehr kommt es darauf an zu akzeptieren, dass Grenzverletzungen, Übergriffigkeiten und sexualisierte Gewalt in unterschiedlicher Form in jeder Institution und Einrichtung vorkommen können, mit der Ausübung von Macht zu tun haben und jeder Mensch sich diesen ganz unterschiedlich oder gar nicht erwehren kann“ (Erzbistum Köln 2016:15).

Die Verantwortung, für die Klientel einen Rahmen zu schaffen, in dem sie Hilfsangebote in Anspruch nehmen können und dabei sicherzustellen, dass sie keinerlei (sexualisierte) Gewalt erfahren, obliegt der Organisation.

Daher ist eine grundlegende Auseinandersetzung mit der Thematik, eine flächendeckende Schulung der Mitarbeitenden sowie die Implementierung von Präventions- sowie Interventionsmaßnahmen erforderlich. Dies würde nicht nur der Klientel, sondern sämtlichen Aktuer*innen der Institution zugutekommen. Denn auch Mitarbeitende sind innerhalb institutioneller Kontexte von sexualisierter Gewalt betroffen und können durch ein gelebtes Schutzkonzept geschützt werden (vgl. Wazlawik/Freck 2016: 188). Insofern lässt

sich die Sinnhaftigkeit von Schutzkonzepten zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Erwachsenenhilfe nicht in Abrede stellen.

2.7 Erwachsenenhilfe in der Diakonie Bayern

Die Diakonie Bayern nimmt eine zentrale Rolle in der sozialen Arbeit in Bayern, insbesondere im Bereich der Erwachsenenhilfe, ein. Sie bietet ein breites Spektrum an Unterstützungsleistungen für erwachsene Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und fördert deren gesellschaftliche Integration und Teilhabe. Im Folgenden erfolgt eine kurze Vorstellung der Diakonie Bayern, anschließend werden die Arbeitsfelder der Erwachsenenhilfe präsentiert, um einen Überblick über die Arbeitsbereiche und Einrichtungsarten zu geben, die institutionelle Schutzkonzepte erarbeiten müssen.

2.7.1 Allgemeine Informationen

Das Diakonische Werk Bayern stellt einen der größten Arbeitgeber im Freistaat dar. Insgesamt sind 96.000 Menschen für die Diakonie in mehr als 3.000 Einrichtungen tätig. Des Weiteren sind 30.000 Personen ehrenamtlich tätig. Die Diakonie Bayern hat sich zu einem maßgeblichen Träger der Sozialarbeit innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern entwickelt und zählt zu den größten Wohlfahrtsverbänden in Deutschland (vgl. Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e.V. o. D.). Ihre Ursprünge lassen sich bis ins 19. Jahrhundert zurückverfolgen, als die Diakonie als Antwort auf die sozialen Herausforderungen der Industrialisierung gegründet wurde. Ein wesentlicher Impuls für ihre Entstehung war die Erweckungsbewegung, deren Einfluss innerhalb der evangelischen Kirche zu einer Intensivierung des Engagements für soziale Belange führte. Die frühe diakonische Arbeit wurde maßgeblich von Persönlichkeiten wie Johann Hinrich Wichern und Wilhelm Löhe geprägt, welche die "Innere Mission" sowie die erste Diakonissenanstalt in Neuendettelsau gründeten (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D.; Honold 2007).

Die Mission der Diakonie Bayern basiert auf den Grundsätzen der christlichen Nächstenliebe und der Unterstützung von Menschen in Notlagen. Diese Grundsätze sind tief im diakonischen Selbstverständnis verankert und lassen sich auf biblische Texte zurückführen, in denen der Einsatz für Schwache und Benachteiligte betont wird. Die Diakonie versteht sich als "Lebens- und Wesensäußerung der Kirche" und sieht es als ihre Aufgabe an, soziale Gerechtigkeit zu fördern und Hilfe für die Schwächsten in der Gesellschaft zu leisten (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D).

Die Diakonie Bayern ist als Landesverband organisiert und verfügt über eine in Nürnberg ansässige Geschäftsstelle. Die höchste Entscheidungsinstanz des Verbandes ist der Diakonische Rat, welcher als Aufsichtsorgan fungiert und von den Mitgliedern des

Verbandes gewählt wird. Die Diakonie Bayern koordiniert ein breites Spektrum an sozialen Dienstleistungen, welches von der Altenpflege über die Betreuung von Menschen mit Behinderungen bis hin zur Jugendarbeit reicht. Die Organisation ist tief in die evangelische Kirche integriert, was ihre Arbeit und ihre strategische Ausrichtung maßgeblich beeinflusst (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D.; Honold 2007).

2.7.2 Arbeitsbereiche

Die Erwachsenenhilfe der Diakonie Bayern umfasst ein breites Spektrum an Arbeitsfeldern, welche darauf abzielen, bedürftige Erwachsene in verschiedenen Lebenssituationen zu unterstützen. Die Arbeitsfelder sind vielfältig und werden im Folgenden vorgestellt. Dabei wird auf die Bereiche und Einrichtungsarten eingegangen, die bis zum 01.01.2026 (§ 11 Abs. 2 PrävG) institutionelle Schutzkonzepte zur Prävention von sexualisierter Gewalt erarbeiten müssen.

Altenhilfe

Die Altenhilfe stellt eines der zentralen Arbeitsfelder der Diakonie Bayern dar. Die Altenhilfe umfasst stationäre Pflegeeinrichtungen, ambulante Pflegedienste, Tagespflegen sowie Angebote des Betreuten Wohnens. Die Einrichtungen der Altenhilfe bieten älteren Menschen Unterstützung und Pflege, um ihnen ein würdiges und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D.).

Behindertenhilfe

Die Diakonie Bayern stellt in der Behindertenhilfe ein breites Spektrum an Angeboten für Menschen mit Behinderungen bereit, darunter Wohnheime, Werkstätten und ambulante Dienste. Diese Einrichtungen fördern die Teilhabe und Selbstständigkeit von Menschen mit Behinderungen (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D.).

Migration- und Flucht

Die Diakonie Bayern bietet in der Migrations- und Flüchtlingsarbeit rechtliche Beratung, Integrationsmaßnahmen sowie psychosoziale Betreuung für Migrant*innen und Geflüchtete an (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D.).

Angebote für Familien und Erwachsene in Notlagen

Neben den klassischen Arbeitsfeldern der Erwachsenenhilfe umfasst das Leistungsspektrum der Diakonie Bayern auch Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien. Diesbezüglich sind insbesondere Beratungsstellen zu nennen, die sich nicht nur an Kinder und Jugendliche, sondern auch an Erwachsene richten, welche in familiären oder erzieherischen Fragen Unterstützung suchen. Angebote wie Elternberatungen, Hilfen für alleinerziehende Mütter und Väter sowie Programme zur Familienbildung tragen dazu bei, ein sicheres und

unterstützendes Umfeld für Familien zu schaffen (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D.).

Pflege und Gesundheit

Die Diakonie Bayern ist zudem im Bereich Pflege und Gesundheit in hohem Maße engagiert. Die Altenhilfe stellt eines der zentralen Arbeitsfelder des Bereichs Pflege und Gesundheit dar. Die Altenhilfe umfasst stationäre Pflegeeinrichtungen, ambulante Pflegedienste, Tagespflegen sowie Angebote des Betreuten Wohnens. Die Einrichtungen der Altenhilfe bieten älteren Menschen Unterstützung und Pflege, um ihnen ein würdiges und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Der Bereich der Pflege und Gesundheit umfasst weiterhin aber auch Angebote im Bereich der Palliativpflege, Hospizarbeit sowie spezifische Gesundheitsdienste. Einrichtungen wie Hospize und Palliativdienste bieten Unterstützung für Menschen, die sich in der letzten Lebensphase befinden. In der psychiatrischen Versorgung und Suchthilfe erfolgt eine Unterstützung von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Suchterkrankungen. Diese Arbeitsfelder umfassen stationäre und ambulante Einrichtungen sowie spezialisierte Beratungsstellen (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D.).

Soziale Arbeit und Krisenhilfe

Die Diakonie Bayern bietet im Bereich der Sozialen Arbeit umfassende Unterstützung für Menschen, die von Armut, Arbeitslosigkeit, Wohnungslosigkeit oder Straffälligkeit bedroht oder betroffen sind. Die Schuldner- und Insolvenzberatung sowie die Straffälligenhilfe sind darauf ausgerichtet, Menschen in akuten Krisen zu unterstützen und ihnen Wege aus der Not zu zeigen. Die Bahnhofsmission stellt eine weitere zentrale Anlaufstelle für Menschen in sozialen Notlagen dient (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. o. D.).

Die Arbeitsfelder der Erwachsenenhilfe in der Diakonie Bayern sind vielfältig und richten sich an unterschiedliche Zielgruppen, die jeweils spezifische Unterstützungsbedarfe aufweisen. Es ist ihr Ziel, dass Menschen in schwierigen Lebenslagen die notwendige Unterstützung und Sicherheit erhalten.

In allen diesen Bereichen sind besondere Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erforderlich, die durch institutionelle Schutzkonzepte gewährleistet werden müssen.

2.7.3 Zwischenfazit - Praktische Implikationen für die Diakonie Bayern

Die dargestellten theoretischen Grundlagen legen dar, dass der institutionelle Schutz vor sexualisierter Gewalt eine vielschichtige Herausforderung darstellt. Die Einrichtungen der Diakonie Bayern sind gefordert, spezifische Schutzkonzepte für ihre Angebote, auch für die mit erwachsener Zielgruppe, zu entwickeln. Dabei sind insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen, wie das Präventionsgesetz, von zentraler Bedeutung. Das

Präventionsgesetz verpflichtet zur Erstellung individueller Schutzkonzepte, welche auf Basis von Risiko- und Potentialanalysen zu entwickeln sind.

Aus den dargelegten theoretischen Ausführungen lässt sich ableiten, dass Schutzkonzepte sowohl präventive als auch reaktive Maßnahmen umfassen müssen. Neben der rechtlichen Verankerung sind insbesondere die institutionellen Strukturen und internen Prozesse von entscheidender Bedeutung. Zu den erforderlichen Maßnahmen zählen die Sensibilisierung und Schulung des Personals sowie die Etablierung einer offenen Fehlerkultur und eines transparenten Beschwerdemanagements. Ebenso von hoher Relevanz ist die eindeutige Definition von Verhaltensrichtlinien und Zuständigkeiten.

Für die Diakonie Bayern ergibt sich daraus die Notwendigkeit, flächendeckend eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Die partizipative Einbeziehung aller Beteiligten sowie die kontinuierliche Reflexion und Anpassung der Schutzkonzepte sind wesentliche praktische Implikationen, um den Schutz vor sexualisierter Gewalt langfristig zu gewährleisten.

2.8 Bausteine der Schutzkonzepte nach dem Rahmenschutzkonzept

Im Folgenden werden die Bausteine der Schutzkonzepte beschrieben, welche auf dem Rahmenschutzkonzept der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) und der Diakonie Bayern basieren. Das Kapitel soll erläutern, was hinter den jeweiligen Bausteinen steckt und warum und inwiefern sie in einem institutionellen Schutzkonzept festgehalten werden sollen.

Das Rahmenschutzkonzept wurde spezifisch für den diakonischen Kontext konzipiert und umfasst nicht nur die von der UBSKM vorgeschriebenen Bausteine (vgl. UBSKM o. D.; Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern/Diakonische Werk Bayern:2021), sondern wurde um sechs weitere erweitert, um den spezifischen Bedürfnissen der diakonischen Einrichtungen gerecht zu werden. Diese Adaption dient der Gewährleistung einer gezielten Unterstützung diakonischer Einrichtungen. Dabei sei angemerkt, dass sämtliche diakonische Einrichtungen zur Integration der erwähnten Schutzkonzepte in ihre Strukturen verpflichtet sind. Für die Umsetzung dieser Vorgabe wurde den Einrichtungen eine Frist bis zum 01.01.2026 (§ 11 Abs. 2 PrävG) gesetzt.

2.8.1 Leitbild

Die Verankerung von Prävention in einer Organisation erfordert die Bereitschaft, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Diese Bereitschaft zeigt sich in einer klaren Absichtserklärung. Dies kann durch die Verankerung entsprechender Werte im Leitbild der Organisation erfolgen. Das Leitbild definiert die Grundprinzipien und ethischen Standards der Organisation, sowohl im Umgang mit Menschen als auch in der beruflichen Praxis. Als Beispiel kann das Leitbild der Diakonie Deutschland angeführt werden, in welchem ein

Miteinander beschrieben wird, das von jedem einzelnen Mitglied der Organisation gelebt werden soll und sich auf den respektvollen Umgang mit anderen beruft (vgl. Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland 1997). Damit bildet es die Grundlage für eine Kultur der Achtsamkeit ab. Diese Kultur zielt darauf ab, die Rechte von hilfebedürftigen Menschen zu wahren und deren Partizipation zu fördern. Des Weiteren sollten im Leitbild eindeutige Aussagen zur Haltung gegenüber sexualisierter Gewalt sowie zu den Themen Nähe, Distanz, Gewaltfreiheit und Menschenrechte getroffen werden (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:10).

2.8.2 Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Die Haltung sowie das Engagement der Leitung einer sozialen Einrichtung sind von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der Prävention sexualisierter Gewalt. Eine hohe Priorisierung des Themas durch die Leitungspersonen hat einen positiven Einfluss auf das gesamte Team, welches sich in der Folge stärker in die Präventionsmaßnahmen einbringt (vgl. Wazlawik et al. 2020:169ff.; Willems/Ferring 2013:159ff.). Die Führungsebene kann dabei selbst präventiv wirken, da sie über Macht verfügt, die verantwortungsvoll eingesetzt werden muss. Obgleich Machtungleichgewichte innerhalb einer Organisation nicht gänzlich vermeidbar sind, können Transparenz und ein bewusster Umgang damit das Risiko von Machtmissbrauch reduzieren. Von entscheidender Bedeutung ist, dass die Leitung transparent kommuniziert, wie Entscheidungen getroffen werden und welche Zuständigkeiten bestehen, um das Risiko von Machtmissbrauch zu minimieren (vgl. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB 2023).
Des Weiteren sollte die Leitung eine Kultur der Achtsamkeit fördern. Dies impliziert die Etablierung einer Atmosphäre, in der kritische Rückfragen, Beschwerden sowie ein offener Umgang mit Fehlern möglich sind. Diesbezüglich wird nicht nur das Vertrauen der Mitarbeitenden gestärkt, sondern auch die Grundlage für eine erfolgreiche Präventionsarbeit gelegt. Die Hauptverantwortung für die Entwicklung und Implementierung eines individuellen Schutzkonzepts liegt ebenfalls bei der Einrichtungsleitung.

Obgleich der Leitung eine zentrale Rolle in der Präventions- und Interventionsarbeit zukommt, sollte diese Verantwortung nicht allein von ihr getragen werden. Vielmehr ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Leitung überprüft, ob es im Team geeignete Personen gibt, die als Präventionsbeauftragte oder Ansprechpersonen fungieren könnten. Eine solche Delegation von Aufgaben stellt nicht nur eine Entlastung für die Leitung dar, sondern stärkt auch die Präventionsarbeit durch die Verteilung der Verantwortung auf mehrere Schultern.

Es sei darauf verwiesen, dass die Ernennung einer Präventionsbeauftragten oder Ansprechperson durch jede soziale Einrichtung bzw. jeden Träger nicht erforderlich ist. Es besteht die Möglichkeit, dass sich mehrere Einrichtungen oder Träger innerhalb einer Region zusammenschließen, um die Bewältigung dieser Aufgabe in gemeinschaftlicher Verantwortung zu übernehmen. Dies fördert die Zusammenarbeit und ermöglicht eine effizientere Nutzung der Ressourcen, ohne dass einzelne Einrichtungen überfordert werden (vgl. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB 2023).

2.8.3 Partizipation

Eine effektive Prävention erfordert die Berücksichtigung der Thematik auf sämtlichen Ebenen der Institution. Dies impliziert die Integration von präventiven Maßnahmen in die Arbeitsprozesse sowie die Schaffung von Strukturen, die eine nachhaltige Umsetzung gewährleisten. Die Umsetzung echter Partizipation ist mit einem beträchtlichen Aufwand verbunden. Sie stellt ein Prinzip dar, das für Fachkräfte und Zielgruppen je nach Kontext spezifische Anforderungen, Ambivalenzen und Unsicherheiten mit sich bringt. Partizipation erfordert mehr als bloße Konzepte und Methoden. Da sie die Klientel mit Anforderungen konfrontiert, die sie in ihrer bisherigen Biografie oftmals weder kennen noch zu bewältigen gelernt haben, stellt sie „herkömmliche Standards und Verfahren infrage und fordert alle Beteiligten täglich aufs Neue“ (Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:8).
Dies macht die Schaffung adäquater struktureller Bedingungen erforderlich, unter denen Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte einen wesentlichen Teil eines präventiven Konzepts bilden.

> „Das bedeutet auf Trägerebene:
>
> - Partizipative Kommunikationsstrukturen, Mitwirkungsrechte in Entscheidungsprozessen
>
> auf Ebene der Mitarbeitenden:
>
> - Teambesprechungen, gemeinsame Absprachen, transparente Aufgabenverteilung, klare Hierarchien und Kompetenzen
>
> auf Ebene der [Klientel]:
> • partizipative Grundhaltung, Transparenz bei Entscheidungen (Gruppensprecher*innen), […] Vertrauenspersonen“ (Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:8).

Die individuellen Bemühungen und Strategien, die im Rahmen der Partizipation verfolgt werden, sowie die Maßnahmen, die zur Sicherstellung der Partizipation ergriffen werden, sollen in dem Schutzkonzept in einer zusammenfassenden Darstellung aufgezeigt werden.

2.8.4 Ausgestaltung von Nähe und Distanz

Soziale und pflegerische Arbeit ist seit jeher geprägt durch die Ambivalenz zwischen Nähe und Distanz zu der Klientel. Eine wesentliche Komponente der professionellen Arbeit ist die Beziehungsgestaltung. Hierbei stellt die Herstellung eines angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnisses eine Herausforderung dar, die es zu bewältigen gilt. Auf der einen Seite erfordert die Ausgestaltung der Beziehungen eine gewisse Nähe, auf der anderen Seite sind die Fachkräfte jedoch dazu verpflichtet, die erforderliche Distanz zu wahren. Um diesen Balanceakt zu meistern und gleichzeitig eine respektvolle Atmosphäre zu bewahren, ist eine regelmäßige Reflexion der Beziehungen und der Nähe-Distanz-Thematik unerlässlich. Hierfür bieten ein Verhaltenskodex und die Regelung von Handlungsabläufen eine wertvolle Unterstützung. Die in einer Institution geltenden Verhaltensgrundsätze werden in einem sogenannten Verhaltenskodex festgelegt. Er dient somit als Leitfaden für eine achtsame und respektvolle Interaktion miteinander. Der Verhaltenskodex umfasst nicht nur Verhaltensgrundsätze, sondern auch Richtlinien für Situationen, in denen sexualisierte Gewalt und andere Formen der Grenzüberschreitung denkbar sind.

Es obliegt der Verantwortung der Leitung, dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden mit dem Verhaltenskodex vertraut sind. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex durch die Mitarbeitenden dient der Erklärung seiner Verbindlichkeit. Darüber hinaus bildet er die Grundlage für die Ableitung konkreter Regelungen für Handlungsabläufe im Umgang mit verschiedenen Zielgruppen, Arbeitsformen und Angebotsformaten. Im Rahmen des Schutzkonzepts ist es erforderlich, den Verhaltenskodex sowie die entsprechenden Regelungen im Umgang mit diesem und den daraus resultierenden Regelungen für Handlungsabläufe zu dokumentieren (vgl. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB 2023).

2.8.5 Präventives Personalmanagement

Soziale Einrichtungen und Träger sind dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass Prävention gegen und der Umgang mit sexualisierter Gewalt ein fester Bestandteil ihrer Personalmanagementkonzepte sind. Des Weiteren ist eine Reflexion der Machtstrukturen innerhalb der Organisation sowie die Achtung der individuellen sowie geschlechtsspezifischen Grenzen der betreuten Personen erforderlich. Von essenzieller Bedeutung ist die Gewährleistung, dass auch unbeabsichtigte Grenzüberschreitungen ohne Angst vor Sanktionen thematisiert werden können. Daher ist es unerlässlich, dass alle Mitarbeitenden für das Thema der Prävention von sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind. Des Weiteren darf Täter*innen kein Zugang zu Einrichtungen gewährt werden. Daher sollte bereits zu Beginn einer Beschäftigung der Schutz vor sexualisierter Gewalt als zentrales

Thema vermittelt werden, um potenziellen Täter*innen zu signalisieren, dass sie in dieser Einrichtung auf entschlossenen Widerstand stoßen werden (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:10).

Die Auswahl und Einstellung des Personals zählen zu den Aufgaben der Leitung. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens erfolgt eine Überprüfung der persönlichen Eignung der Kandidat*innen. Es sollte sichergestellt werden, dass neue Mitarbeitende frühzeitig mit dem Leitbild, der Organisationskultur sowie dem Schutzkonzept vertraut gemacht werden. Dadurch werden den Mitarbeitenden ihre Rechte und Pflichten sowie die Verbindlichkeit des Verhaltenskodex verdeutlicht.

Zu den präventiven Maßnahmen im Personalmanagement gehören die folgenden Elemente: Stellenbesetzungsverfahren, Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, Unterzeichnung einer Selbstverpflichtung bzw. eines Verhaltenskodex, das jährliche Mitarbeitendengespräch sowie die regelmäßige Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen (vgl. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern/Diakonische Werk Bayern 2021:9).

Stellenbesetzungsverfahren:

Im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens ist sicherzustellen, dass die Auswahl der Kandidat*innen auf Basis der im Vorfeld definierten Kriterien erfolgt. Bei der Auswahl neuer Mitarbeitender sollte der Aspekt des Gewaltschutzes bereits in der Anfangsphase des Auswahlprozesses Berücksichtigung finden. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs ist eine klare Thematisierung sexualisierter Gewalt erforderlich, wobei die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema gemäß ihres Leitbildes dargelegt werden sollte. Des Weiteren sollten Bewerber*innen spezifische Fragen zu ihrer Einstellung gegenüber grenzverletzendem Verhalten sowie zu ihren Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt beantworten (vgl. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB 2023).

Das Schutzkonzept der Einrichtung sollte als integraler Bestandteil in den Einarbeitungsprozess integriert werden. Von essenzieller Bedeutung ist, dass das Konzept nicht lediglich ausgehändigt, sondern auch in einem ausführlichen Gespräch mit den neuen Mitarbeitenden erörtert wird. Die Teilnahme an einer Basisschulung zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt ist für alle Mitarbeitenden obligatorisch. Im Rahmen der Einarbeitung werden den Mitarbeitenden zudem die internen Entscheidungswege und Zuständigkeiten der Einrichtung vermittelt.

Ein erweitertes Führungszeugnis ist für alle hauptamtlichen sowie nach bestimmten Kriterien auch ehrenamtlichen Mitarbeitenden wünschenswert. Dies ist notwendig, um sicherzustellen, dass Personen, die einschlägig vorbestraft sind, keinen Kontakt zu schutzbedürftigen Gruppen erhalten.

Diese Regelung basiert auf der Prämisse, dass einschlägig vorbestraften Personen keine Tätigkeiten übertragen werden dürfen, bei denen sie in Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und weiteren vulnerablen Gruppen kommen. (vgl. SGB VIII, § 72a, PrävG, § 4) Für die Arbeit mit erwachsenen Klientinnen und Klienten, welche nicht zu einer einschlägig vulnerablen Personengruppe (z. B. Menschen mit Behinderung) gehören, besteht keine gesetzliche Verpflichtung. Dennoch obliegt es der Einrichtung, ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen. Unter Berücksichtigung der in Punkt 2.5.4 dargelegten Begründung, dass alle Klient*innen als schützenswert zu betrachten sind, erscheint es als sinnvoll, differenziert zu beurteilen und zu entscheiden, ob einschlägig vorbestrafte Personen eine Tätigkeit in der Einrichtung aufnehmen sollten (vgl. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB 2023).

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung:

Alle Mitarbeitenden müssen durch ihre Unterschrift die Inhalte des Verhaltenskodex bestätigen und sich zur Einhaltung der dort festgelegten Richtlinien verpflichten (vgl. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB 2023).

Mitarbeitendengespräche:

Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche sollte das Thema der Prävention sexualisierter Gewalt thematisiert werden. Dabei können Fragen zur professionellen Distanz, zu wertschätzendem Verhalten und zur Reflexionsfähigkeit des Mitarbeitenden erörtert werden. Zudem kann das Gespräch dazu genutzt werden, auf etwaigen Schulungsbedarf hinzuweisen (vgl. Erzbistum Köln Stabsstelle Prävention 2022).

Schulung und Fortbildung:

Die Teilnahme an Schulungen zum Thema sexualisierte Gewalt ist für alle Mitarbeitenden der Diakonie Bayern obligatorisch und sollte in regelmäßigen Abständen aufgefrischt werden. Supervisionen, sowohl in Einzel- als auch in Gruppensettings, bieten die Möglichkeit zur Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz im Arbeitsalltag. Im Falle des Auftretens von Verdachtsfällen bezüglich Grenzverletzungen besteht die Möglichkeit, diese im Rahmen der Supervision zu erörtern (vgl. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB 2023).

Die Dokumentation der genannten Maßnahmen stellt ein wesentliches Element des Bausteins "Präventives Personalmanagement" in einem institutionellen Schutzkonzept dar. Es ist festzuhalten, auf welche Art und Weise das präventive Personalmanagement in der Einrichtung erfolgt. Des Weiteren ist an dieser Stelle festzuhalten, dass und auf welche Weise die Teilnahme der Mitarbeitenden an Schulungen und Fortbildungen, die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses sowie die Einhaltung des Schutzkonzepts systematisch

erfasst werden sollten. Die Einhaltung und Überprüfung dieser Maßnahmen stellt ein wesentliches Element eines präventiven Personalmanagements dar.

2.8.6 Beschwerdemanagement

In einem institutionellen Schutzkonzept hat das Beschwerdemanagement das Ziel, Personen, die von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind, effektive Unterstützung zu bieten. Ein adäquat konzipiertes und transparent strukturiertes Beschwerdemanagementsystem gewährleistet, dass Beschwerden mit der gebotenen Ernsthaftigkeit behandelt, auf professionelle Weise bearbeitet und angemessene Maßnahmen ergriffen werden (vgl. Retkowski et al. 2017:604).

Der Baustein "Beschwerdemanagement" bezeichnet in einem Schutzkonzept ein strukturiertes System, welches Betroffenen und Zeugen von Grenzverletzungen oder Übergriffen die Möglichkeit bietet, Beschwerden in einem sicheren Rahmen vorzubringen. Der Fokus liegt dabei nicht allein auf der Meldung von Vorfällen, sondern ebenso auf der Gewährleistung eines geschützten und vertrauensvollen Raumes für die Betroffenen, in dem sie Gehör finden und Unterstützung erhalten (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:14).

Zu den wesentlichen Elementen eines derartigen Systems zählen:

- Niedrigschwellige Zugänge: Es muss sichergestellt werden, dass die Beschwerdemöglichkeiten den Betroffenen leicht zugänglich sind. Dazu gehören verständliche Informationen sowie verschiedene Möglichkeiten zur Einreichung von Beschwerden, beispielsweise persönliche Gespräche, E-Mail, Telefon oder anonyme Meldewege.
- Bekanntheit der Beschwerdewege: Alle Akteure der Einrichtung sollten über die vorhandenen Beschwerdewege informiert sein. Die Bereitstellung dieser Informationen muss in transparenter, leicht auffindbarer und verständlicher Form erfolgen.
- Mehrere Kontaktmöglichkeiten: Es sollten mehrere Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, um eine umfassende Erreichbarkeit sicherzustellen. Des Weiteren ist sicherzustellen, dass neben internen Ansprechpartner*innen, wie beispielsweise Vertrauenspersonen innerhalb der Einrichtung, auch externe Beschwerdestellen zur Verfügung stehen, welche eine unabhängige und objektive Bearbeitung gewährleisten können. Exemplarisch hierfür können Ombudsstellen sowie externe Fachberatungsstellen genannt werden.

- Die Verschriftlichung des Beschwerdemanagements erfolgt in einem Schutzkonzept durch eine klare und transparente Darlegung der Abläufe und Verantwortlichkeiten. Diesbezüglich sind die folgenden Punkte zu berücksichtigen:
- „Geltungsbereich (z. B. Ziele des Verfahrens)
- Abläufe bei der Beschwerdebearbeitung wie z. B. ein Erstgespräch zur Klärung des Anliegens sowie die Festlegung von Ansprechpersonen
- Dokumentation (inklusive Beschwerdeformularen) und Evaluation von Beschwerden
- Einleitung von Veränderungsmaßnahmen
- Instrumente zur Information“ (Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:14).

Ein Beschwerdemanagement kann nur dann effektiv wirken, wenn es in eine beschwerdefreundliche Kultur eingebettet ist. Die bloße Etablierung formaler Strukturen ist nicht ausreichend. Vielmehr muss in der Einrichtung eine Kultur der Achtsamkeit, geprägt von Offenheit, Wertschätzung und des gegenseitigen Respekts etabliert werden, in der Beschwerden als wertvolle Rückmeldung verstanden werden. Dies impliziert eine Neubewertung von Fehlern und Grenzüberschreitungen, welche nicht länger als Probleme, sondern als Chancen für positive Veränderungen betrachtet werden. So kann das Beschwerdemanagement eine echte präventive Wirkung entfalten und zur Weiterentwicklung der Einrichtung beitragen (vgl. Retkowski et al. 2017:604).

2.8.7 Schulung und Fortbildung

Die Teilnahme an kontinuierlichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen führt zu einer Steigerung des Bewusstseins und der Sensibilität der Fachkräfte für das Thema sexualisierte Gewalt. Zudem werden ihnen praktische Werkzeuge an die Hand gegeben, die sie befähigen, präventiv tätig zu werden. Durch regelmäßige Schulungen kann die Handlungsfähigkeit von Fachkräften gestärkt werden, wodurch das Risiko von Grenzverletzungen und Übergriffen minimiert wird (vgl. Wazlawik et al. 2020).

Daher ist es für Einrichtungen unerlässlich, sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden regelmäßig an Aus-, Fort- und Weiterbildungen teilnehmen.

An dieser Stelle, sofern dies nicht bereits durch das präventive Personalmanagement geregelt ist, sollte festgelegt werden, in welchem Umfang und zu welchen Themen die Mitarbeitenden an Fortbildungen teilnehmen sollen.

Die Schulungsangebote können entweder von externen Anbietern eingekauft oder von internen, entsprechend ausgebildeten Multiplikator*innen der eigenen Einrichtung bzw. des

eigenen Trägers durchgeführt werden. Diese Festlegung ist ebenfalls im Schutzkonzept zu vermerken.

Sofern die Schulungsangebote durch eigene Mitarbeitende durchgeführt werden, ist es zwingend erforderlich, dass diese im Rahmen der Diakonie-eigenen Multiplikator*innenschulung dafür ausgebildet wurden, da das Referieren auf Fortbildungen ein fundiertes Fachwissen erfordert.

Des Weiteren sollten sich Mitarbeitende im Rahmen der Fort- und Weiterbildung auch mit Fragen zu ihren eigenen emotionalen und sozialen Kompetenzen auseinandersetzen sowie ihre Kommunikationsfähigkeiten stärken. Zudem können Schulungen, welche Informationen über die Dynamik innerhalb der Institution und die sie unterstützenden Organisationsstrukturen vermitteln, hilfreich sein (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:13).

2.8.8 Präventions- und Informationsangebote

Die in einem umfassenden Schutzkonzept festgehaltenen Maßnahmen stellen zentrale Rahmenbedingungen dar, welche eine Haltung zum Ausdruck bringen, die darauf abzielt, sexualisierte Gewalt zu verhindern. Ihre Wirksamkeit ist jedoch erst gewährleistet, wenn sie auch tatsächlich gelebt wird. Die bloße Dokumentation der Maßnahmen in schriftlicher Form ist nicht ausreichend.
Die tatsächliche Umsetzung sowie das fortlaufende Engagement aller Beteiligten sind von entscheidender Bedeutung. Des Weiteren wird empfohlen, dass jede Einrichtung spezifische Präventions- und Informationsangebote für ihre Zielgruppe sowie für Dritte, wie gesetzliche Betreuende oder auch die allgemeine Öffentlichkeit, bereitstellt (vgl. Retkowski et al. 2017: 606).
Einrichtungen sollten regelmäßig primärpräventive Maßnahmen anbieten, die auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmt sind, um sexualisierter Gewalt vorzubeugen. Die Auswahl der zu behandelnden Themen erfolgt in Abhängigkeit von den Spezifika der jeweiligen Institution und sollte im individuellen Schutzkonzept festgehalten werden. Als Beispiele für geeignete Maßnahmen können Workshops zu den Themen Sexualität und die Gefahren sexualisierter Gewalt sowie Selbsterfahrungs- und Gesprächseinheiten für Klient*innen angeführt werden. Des Weiteren wird empfohlen, Informationsveranstaltungen zu organisieren, um auch Dritte in die Präventionsarbeit einzubeziehen (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:15).
Neben der zielgruppenorientierten Wissensvermittlung sind zudem grundlegende Themen der Prävention von entscheidender Bedeutung. In diesem Kontext erweist sich die Stärkung

des Rechts auf Würde und Unversehrtheit aller Akteure in der Einrichtung als von essenzieller Bedeutung. Die Förderung der Fähigkeit, auf die eigenen Gefühle zu vertrauen, Grenzüberschreitungen wahrzunehmen und in der Lage zu sein, "Nein" zu sagen, stellt ein wesentliches Kernziel präventiver Maßnahmen dar. In diesem Kontext sollten Lernprozesse initiiert werden. Des Weiteren wird empfohlen, einen achtsamen und respektvollen Umgang miteinander zu fördern, wobei auch Aspekte der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt Berücksichtigung finden sollten.

Öffentlichkeitsarbeit spielt ebenfalls eine zentrale Rolle in der Prävention: Sie hat zum Ziel, das Schutzkonzept sowie die aktive Auseinandersetzung der Einrichtung mit dem Thema sexualisierter Gewalt einer breiten Öffentlichkeit zu vermitteln.

In diesem Kontext ist hervorzuheben, dass Schutzkonzepte als Qualitätsmerkmal und nicht als Hinweis auf etwaige Missstände wahrgenommen werden sollten.

In den Präventionsveranstaltungen sollte zudem sichergestellt werden, dass sowohl interne als auch externe Beschwerde- und Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der kirchlichen und diakonischen Strukturen klar kommuniziert werden. Die Information der Öffentlichkeit kann mittels verschiedener Kanäle erfolgen, beispielsweise durch Veröffentlichungen in Broschüren, Zeitungsartikeln oder auf der Homepage. So kann ein breites Bewusstsein für das Schutzkonzept geschaffen werden.

Die Kenntnis über die Verfügbarkeit von Hilfs- und Beratungsangeboten sollte allen Beteiligten, einschließlich der Klient*innen, Mitarbeitenden, Betreuenden und Angehörigen, gewährleistet sein.

Präventionsangebote können in vielfältiger Form gestaltet werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht zu werden.

Von entscheidender Bedeutung ist hierbei, dass die Präventionsangebote präzise auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sind und offene Gespräche fördern, ohne Ängste oder Misstrauen zu schüren. Im Rahmen der Arbeit sollte stets ein ressourcenorientierter Ansatz verfolgt werden, um das Potenzial der beteiligten Personen zu stärken.

Die Einsetzung von spezialisierten Präventionsbeauftragten ist eine Notwendigkeit, um die Implementierung und Weiterentwicklung von Präventionsangeboten in Einrichtungen sicherstellen zu können. Die Verantwortung für die kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung präventiver Maßnahmen an die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtung obliegt diesen Personen. Die Ernennung einer Ansprechperson für die Presse und die Öffentlichkeit ist sinnvoll, um einen transparenten und professionellen Informationsfluss zu gewährleisten. Die Entscheidung, welche Präventions- und Informationsangebote zu welchem Anlass und mit welcher Zielgruppe durchgeführt werden, sollte individuell von jeder Institution und abhängig von den Einrichtungsspezifika getroffen werden.

Diese Informationen sind schließlich im individuellen Schutzkonzept festzuhalten. Des Weiteren ist die Notwendigkeit von Informationsangeboten für Dritte sowie deren Ausgestaltung im Schutzkonzept festzuhalten (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland et al. 2023a:15; Diakonie Deutschland 2021:81).

2.8.9 Sexualpädagogisches Konzept

Alle Klient*innen haben ein Recht auf Schutz, wenn sie sich einer Einrichtung anvertrauen.

> „Dieser Schutz darf aber nicht ihr Bedürfnis nach – z.B. sexuellen – Erfahrungsräumen überlagern: Die Prävention von sexualisierter Gewalt bedeutet nicht die Prävention von Sexualität. In den Präventionsbemühungen geht es darum, die positive Kraft der Sexualität zu nutzen, um [Klient*innen] […] in ihrer Lebenskompetenz zu stärken. In diesem Sinne ist sexuelle Bildung ein Baustein von Prävention sexualisierter Gewalt und fester Bestandteil eines Schutzkonzeptes.“ (Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW o. D.)

Sexualpädagogische Konzepte stellen einen nicht zu vernachlässigenden Baustein eines Schutzkonzepts dar. Sexualpädagogik setzt sich sowohl theoretisch als auch praktisch mit der sexuellen Bildung sowie dem bewussten Umgang mit Sexualität auseinandersetzen (vgl. Voß 2022:32).

Die menschliche Sexualität stellt einen grundlegenden Bestandteil der menschlichen Existenz dar, der sich unabhängig von Faktoren wie Alter, Herkunft oder Behinderung manifestiert. Sexualpädagogische Konzepte stellen ein Instrument zur Begleitung der sexuellen Entwicklung des Menschen dar. Dies erfolgt durch die Bereitstellung von Raum für Wissen, Sensibilität und die Reflexion über Sexualität. Des Weiteren fördern sie das Verständnis für die eigene Sexualität, die Fähigkeit, Grenzen wahrzunehmen und durchzusetzen, sowie die Aufhebung von Tabus, die vielfach mit dem Thema einhergehen. Dies ist insbesondere von Bedeutung, um Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt frühzeitig zu identifizieren und zu verhindern (vgl. Voß 2022:16ff.).

Die sexuelle Bildung stellt einen lebenslangen Prozess dar, der alle Menschen in sämtlichen Lebensphasen betrifft. Ein sexualpädagogisches Konzept thematisiert die Komplexität von Sexualität und sexualisierter Gewalt und entwickelt strukturierte und zielgruppengerechte Maßnahmen und Bildungsformate, um diese Themen in den Blick zu nehmen. Ein solches Konzept, das Hand in Hand mit einem Schutzkonzept realisiert wird, bietet einen Mehrwert für alle Akteure einer Einrichtung (vgl. Henningsen 2019).

In einem Schutzkonzept kann dieser Baustein durch die klare Festlegung der Ziele, Maßnahmen und Bildungsformate verschriftlicht werden.

2.8.10 Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien

Die Allgegenwart digitaler Medien sowie deren schier unüberschaubare Vielfalt sind mittlerweile fester Bestandteil unseres Alltags. Neben den positiven Aspekten digitaler

Medien bergen sie auch das Risiko, dass Personen sexualisierte Gewalt erfahren. In nationalen sowie internationalen Befragungen wurde ersichtlich, dass durchschnittlich ein Drittel der Befragten im Alter zwischen 12 und 27 Jahren angab, dass bereits Bilder oder Videos von ihnen ohne ihr Einverständnis im Internet verbreitet wurden. Ein Viertel der Befragten gibt an, bereits intime Bilder oder Videos ohne Zustimmung der abgebildeten Personen weitergegeben zu haben (vgl. Powell et al. 2022). Zudem hat sich die Anzahl polizeilicher Ermittlungsverfahren aufgrund des Erwerbs und der Verbreitung von Missbrauchsabbildungen laut polizeilicher Kriminalstatistik seit 2018 jährlich verdoppelt (vgl. Lehmann et al. 2023:75). Es muss angenommen werden, dass das Dunkelfeld eine wesentlich größere Dimension aufweist.

Übergriffe und strafrechtlich relevante Taten können im digitalen Raum auf vielfältige Art und Weise stattfinden. Ein Beispiel hierfür ist das sogenannte Cybergrooming, bei dem Täter*innen über das Internet nach potenziellen Opfern suchen und sich über soziale Netzwerke Kontakte beschaffen. Dabei wird das Vertrauen der Betroffenen erschlichen, indem nähere Angaben und Gewohnheiten erfragt werden. Das Ziel besteht in der Regel in der Vereinbarung eines persönlichen Treffens. Des Weiteren werden auch sexuelle Handlungen über das Internet angestrebt.

Auch das Verschicken sexuell expliziter Nachrichten, Bild- und Videoinhalte, das sogenannte Sexting, kann für Betroffene mit einer Vielzahl von negativen Konsequenzen verbunden sein, darunter Verstörung, Bloßstellung, Mobbing oder Erpressung.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die nachlässige Handhabung persönlicher Daten. Die Versendung von Fotos, welche Rückschlüsse auf die Wohnadresse zulassen, sowie die Preisgabe von Urlaubszeiten, Hobbys und Gewohnheiten der Öffentlichkeit, birgt das Risiko, dass diese Informationen von Dritten missbräuchlich verwendet werden.

Auch im diakonischen Bereich findet eine zunehmend stärkere Nutzung sozialer Medien statt. Das Datenschutzgesetz DSG-EKD definiert zwar Regeln, diese sind jedoch nicht allen Mitarbeitenden bekannt. So kann es beispielsweise dazu kommen, dass Veranstaltungen auf YouTube übertragen werden, wobei die Vor- und Nachnamen aller daran teilnehmender Klient*innen im Abspann veröffentlicht werden.

Daher ist es von essenzieller Bedeutung, verbindliche Richtlinien zu definieren, die nicht nur allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, sondern jeglichen Akteuren bekannt sind und die im institutionellen Schutzkonzept dokumentiert werden.

Als besonders problematisch erweist sich die Tatsache, dass sexualisierte Gewalt im digitalen Raum nahezu unbemerkt erfolgen kann. Betroffene zeigen sich häufig zurückhaltend im Hinblick auf die Kommunikation ihrer Erfahrungen, wobei eine Vielzahl

von Faktoren eine Rolle spielen kann. Dazu gehören etwa Irritation und Angst vor Konsequenzen oder Schuldzuweisungen (vgl. UBSKM 2022; UBSKM o. D.).
Mitarbeitende zeigen sich häufig hilflos, da sie auf die Thematik nicht adäquat vorbereitet sind. Es besteht dringender Nachholbedarf hinsichtlich der Vermittlung von Kompetenzen im achtsamen Umgang mit digitalen Medien, der Erstellung von Regeln und deren Implementierung in den Einrichtungen und Diensten der Diakonie.

2.8.11 Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen

Eine funktionierende Vernetzung sowie aktive Kooperationen sind wichtige Grundlagen für eine effektive Präventionsarbeit. Es ist erforderlich, im Falle eines Verdachts sowie im Rahmen der Aufarbeitung auf diese Strukturen zurückgreifen zu können.
Ein gegenseitiger fachlicher Austausch sowie eine externe Perspektive sind wesentliche Elemente, um potenzielle Entwicklungsbedarfe in der eigenen Institution zu identifizieren und das eigene Handeln zu reflektieren und zu optimieren. Dementsprechend sollten Einrichtungen eruieren, wo eine Vernetzung mit anderen Akteuren oder Kooperationsmöglichkeiten bestehen, beispielsweise mit Fachberatungsstellen vor Ort. Diese Kooperationen sollten während der Erstellung des Schutzkonzeptes initiiert werden, sodass im Kapitel zur "Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen" eine schriftliche Dokumentation der bestehenden Kooperationen sowie der Kontaktdaten der zuständigen Ansprechpersonen erfolgen kann. Dadurch wird sichergestellt, dass sowohl die Mitarbeitenden als auch die Klient*innen im Falle eines Vorfalls von sexualisierter Gewalt adäquate Unterstützung erhalten (vgl. Schule gegen sexuelle Gewalt o. D.).

2.8.12 Interventionsleitfaden zum Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Der Baustein "Intervention" in einem Schutzkonzept zielt darauf ab, im Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt klar strukturierte und professionelle Maßnahmen zu initiieren, um weiteren Schaden zu verhindern. Prävention kann ein Auftreten von Übergriffen nicht gänzlich verhindern, weshalb es von entscheidender Bedeutung ist, dass Einrichtungen bei Verdachtsfällen auf festgelegte Interventionsprozesse zurückgreifen können. Die Verantwortung für das Krisenmanagement sowie die Organisation der Intervention obliegt dabei der Leitung der Einrichtung (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014).

Den Kern des Interventionsbausteins bildet der Interventionsplan. Der Interventionsplan definiert präzise Vorgehensweisen bei Verdachtsmomenten oder erwiesenen Vorfällen. Dazu gehören Regelungen für den Umgang mit Anfangsverdachten und festgestellten Fällen sowie die klare Zuweisung von Zuständigkeiten. Der Plan gewährleistet, dass die betroffenen

Personen geschützt werden und ihre Anliegen Berücksichtigung finden. Gleichzeitig werden die Rechte der mutmaßlich beschuldigten Personen durch ein transparentes Verfahren gewahrt. Transparente Abläufe und Kommunikationswege schaffen für alle Beteiligten Orientierung und verhindern Unsicherheiten oder Chaos in Krisensituationen (vgl. Diakonisches Werk Bayern 2023).

Es ist von essenzieller Bedeutung, dass Mitarbeitende sich der Tatsache bewusst sind, dass sie unabhängig vom Interventionsplan eine rechtliche Verantwortung tragen, insbesondere in Bezug auf die Sicherheit der von ihnen betreuten Personen (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014). Daher obliegt es Ihnen, sofern Sie Vorfälle sexualisierter Gewalt, insbesondere gegenüber der Klientel, beobachten, auch ohne explizite Nennung in der Interventionsplanung, Verantwortung zu übernehmen und zu handeln. Die Entscheidung über das weitere Vorgehen bei einem Verdachtsfall sollte stets in Absprache mit dem gesamten Interventionsteam erfolgen, um eine umfassende Betrachtung des Falls zu gewährleisten und unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen. Die Informationsweitergabe muss auf diejenigen beschränkt werden, die für den jeweiligen Fall relevant sind, um eine unnötige Verbreitung von Informationen zu vermeiden. Der Datenschutz regelt dies theoretisch sehr streng, diese strenge sollte unbedingt auch in der Praxis eingehalten werden! Es ist von entscheidender Bedeutung, zeitnah zu handeln, ohne dabei die Vollständigkeit der Informationen aus den Augen zu verlieren.

Die Bandbreite möglicher Fälle sexualisierter Gewalt ist groß und umfasst ein breites Spektrum von beispielsweise sexueller Belästigung bis hin zu schweren Straftaten. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, den Kontext jedes Falls zu berücksichtigen. Das Vorgehen ist maßgeblich davon abhängig, ob es sich bei den Betroffenen um Minderjährige, Erwachsene oder Mitarbeitende handelt. In jedem Fall ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, besonnen und ohne vorschnellen Aktionismus zu handeln. Ein wohlstrukturierter Prozessverlauf kann dazu beitragen, Fehlentscheidungen und unüberlegte Reaktionen zu vermeiden und bring zudem auch Sicherheit der Handelnden.

Der Schutz der betroffenen Person sollte im Verfahrensverlauf eine hohe Priorität haben. Es ist von essenzieller Bedeutung, dass die Vertraulichkeit zu jeder Zeit gewahrt wird und den Schilderungen der betroffenen Person zunächst Glauben geschenkt wird. Des Weiteren ist es unerlässlich, jedem Hinweis, unabhängig von seiner Konkretheit, nachzugehen. Dies gilt auch für anonyme Hinweise. Selbstverständlich ist es für die Mitarbeitenden der Meldestelle dennoch unerlässlich, einen Ansatzpunkt zu haben. Nehmen wir an, eine anonyme Meldung würde eingehen, in der die meldende Person angibt, sexualisierte Gewalt innerhalb der Diakonie Bayern erfahren zu haben, jedoch ohne konkreten Hinweis auf die Identität der

betroffenen Person, des/der Täter*in oder in welcher Einrichtung der Vorfall stattfand. Innerhalb einer solchen Konstellation ist das Handeln der Meldestelle limitiert, da keine Ansatzpunkte bestehen, um der Meldung nachzugehen und weitere Rückfragen aufgrund der Anonymität nicht möglich sind. Eine lückenlose Dokumentation ist dabei von essenzieller Bedeutung. Sämtliche Schritte, Entscheidungen und Maßnahmen sind detailliert zu erfassen und gemäß den Vorgaben des Datenschutzrechts zu archivieren.

In Fällen, in denen eine akute Gefährdung der betroffenen Person besteht, oder auch weitere potentiell Betroffene in Gefahr sein könnten, ist ein unverzügliches Handeln erforderlich. Es ist sicherzustellen, dass die betroffene und die beschuldigte Person getrennt werden und der Vorwurf einer gründlichen Prüfung unterzogen wird. Dabei ist die Unschuldsvermutung entsprechen unseres Rechtsverständnisses für die beschuldigte Person zu berücksichtigen. Eine Vorverurteilung ist unbedingt zu vermeiden. Bei Unsicherheiten ist es empfehlenswert, fachliche Expertise in Anspruch zu nehmen, beispielsweise von Beratungsstellen oder juristischen Fachkräften. Dadurch kann eine fachlich korrekte, strukturierte und transparente Intervention gewährleistet werden.

Der Interventionsbaustein gewährleistet folglich, dass eine Einrichtung für den Ernstfall adäquat vorbereitet ist. Dies gibt Sicherheit, dass im Ernstfall ein strukturiertes Vorgehen gewährleistet ist, wobei sowohl der Schutz der Betroffenen als auch die Wahrung der Rechte der Beschuldigten sichergestellt werden. (vgl. Diakonisches Werk Bayern 2023).

2.8.13 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Der Baustein "Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen" beschreibt Maßnahmen, die ergriffen werden, um das Ansehen und die berufliche Stellung von Personen wiederherzustellen, die fälschlicherweise der sexualisierten Gewalt verdächtigt wurden. Obgleich adäquate Präventions- und Interventionsmaßnahmen implementiert wurden, kann ein Restrisiko bezüglich falscher Anschuldigungen nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Falschanschuldigungen stellen in der Praxis eine Seltenheit dar, doch die Möglichkeit falscher Anschuldigungen ist grundsätzlich gegeben. Daher ist sicherzustellen, dass Personen, die zu Unrecht als Täter*in beschuldigt werden, nicht dauerhaft unter den Folgen eines falschen Verdachts leiden (vgl. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB 2023). Das Ziel der Rehabilitation besteht in der Wiederherstellung der gesellschaftlichen und beruflichen Reputation der betroffenen Mitarbeitenden. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Maßnahmen obliegt der Leitung der Einrichtung. Diese hat sicherzustellen, dass alle Beteiligten, die zuvor in den Verdachtsfall involviert waren, umfassend über die Aufklärungsmaßnahmen informiert werden. Dies umfasst sowohl interne als auch externe Akteure, die zuvor in den

Interventionsprozess involviert waren, darunter interne Personen sowie externe Dienststellen und Medien. Von besonderer Bedeutung ist, dass die Rehabilitation mit derselben Sorgfalt und Transparenz durchgeführt wird, wie dies bereits beim ursprünglichen Verdachtsfall der Fall war. Die einzelnen Schritte sind sorgfältig zu dokumentieren. Etwaige Kosten, die den betroffenen Mitarbeitenden entstehen, werden durch den Träger der Einrichtung übernommen. Die Weitergabe von Informationen über die Rehabilitation an einen erweiterten Personenkreis darf nur mit Einverständnis der betroffenen Personen sowie der verantwortlichen Leitung bzw. des Trägers erfolgen, um die Privatsphäre zu wahren.
Die größte Herausforderung bei der Rehabilitation besteht in der Wiederherstellung des Vertrauens im Team. In den meisten Fällen sind die Spannungen und Verunsicherungen tiefgreifend, sodass eine externe Supervision erforderlich ist, um den Prozess zu begleiten und einen symbolischen Abschluss zu finden. Bis dahin muss das Team kontinuierlich unterstützt werden, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und eine professionelle Zusammenarbeit zu gewährleisten (vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. 2022).

2.8.14 Aufarbeitung

Die Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in einer Organisation ist ein unverzichtbarer Baustein eines umfassenden Schutzkonzepts.
Die Zielsetzung besteht in der institutionellen Aufarbeitung der strukturellen Ursachen eines Vorfalls sowie der individuellen Aufarbeitung der Betroffenen. Im Kern geht es darum, das Geschehene zu verstehen und Maßnahmen zu entwickeln, um zukünftige Übergriffe zu verhindern. Dies impliziert eine Evaluierung und gegebenenfalls eine Erweiterung der bestehenden Risikoanalyse. In diesem Zusammenhang stellen sich die Fragen, welche institutionellen Lücken den Übergriff ermöglicht haben, welche Verhaltensregeln neu definiert werden müssen und in welchen Bereichen es blinde Flecken gibt.
Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Aufarbeitung ist die Unterstützung der Betroffenen. Eine behutsame Einbeziehung der Betroffenen in den Prozess ist empfehlenswert, um den Einbezug ihrer Expertise zu ermöglichen und etwaige Bedürfnisse nach weiterer Unterstützung zu ermitteln. Das Wohlbefinden der Betroffenen ist hierbei von essenzieller Bedeutung. Von Interesse ist dabei, wie sich die Betroffenen im Verlauf der Zeit fühlen und wie sie ihren Alltag nach dem traumatischen Erlebnis wieder gestalten können. Es gehört zu den Aufgaben der Einrichtung, den Betroffenen nicht nur Schutz, sondern auch eine langfristige Begleitung anzubieten.
Ein Fall von sexualisierter Gewalt innerhalb einer Organisation hinterlässt in der Regel tiefgreifende Spuren. Dies kann dazu führen, dass die gesamte Institution in einen

Schockzustand versetzt wird, was in Fachkreisen als "traumatisierte Institution" bezeichnet wird. Im Anschluss an die Entfernung des Täters bzw. der Täterin aus der Organisation ist eine umfassende Aufarbeitung der gesamten Einrichtung von essenzieller Bedeutung. Es ist wichtig, dass alle Akteure Unterstützung erhalten, um das Geschehene zu verstehen und zu begreifen, welche Faktoren dazu beigetragen haben. Die Aufarbeitung der Täter*innenstrategien sowie der institutionellen Schwachstellen ist dabei von entscheidender Bedeutung, um das Vertrauen in die Einrichtung wiederherzustellen und zukünftige Übergriffe zu verhindern (vgl. Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband 2014:54).

Auch ggf. weitere Klient*innen sollten im Fokus der Aufarbeitung stehen. Insbesondere Klient*innen, die indirekt betroffen sind oder Zeugen von Vorfällen waren, könnten Fragen haben oder sich schuldig fühlen. In diesem Kontext ist es notwendig, den Unterstützungsbedarf der Betroffenen zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen wie beispielsweise therapeutische Hilfe bereitzustellen. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass auch die Mitarbeitenden Unterstützung benötigen. Vorwürfe gegen Kolleginnen und Kollegen führen häufig zu Spaltungen im Team und erschüttern das Vertrauen in die eigene Institution. Die Teilnahme an Fortbildungen, Supervisionen und Traumatherapien kann dazu beitragen, den genannten Belastungen entgegenzuwirken.

Schließlich birgt ein Vorfall auch die Möglichkeit einer Weiterentwicklung der Organisation. Es empfiehlt sich, bestehende Strukturen und Prozesse einer kritischen Hinterfragung zu unterziehen und neue Ansätze zu erproben. Die Hinzuziehung externer Unterstützung kann im Verlauf des Prozesses als wertvoll erachtet werden, um die institutionelle Identität zu festigen oder gar eine neue Identität zu kreieren. Die Aufarbeitung bedeutet demnach nicht nur die Bewältigung der Vergangenheit, sondern auch die Fürsorge für die Zukunft der Organisation (vgl. Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. 2022:199f.).

2.8.15 Beschäftigtenschutz

Zum Schutz vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz haben die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern im Jahr 1999 eine Ordnung zur Durchführung des Beschäftigtenschutzgesetzes erlassen.

Die Zielsetzung besteht in der präventiven Wirkung durch Information und Aufklärung. Des Weiteren wird die Ernennung zweier Beauftragter für den Beschäftigtenschutz empfohlen. Betroffene von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz können sich an die Beschäftigtenschutzbeauftragten wenden. Dort werden den Betroffenen Unterstützungsangebote, Gespräche über das weitere Vorgehen, Begleitung im

Beschwerdeverfahren oder auch vertrauliche Gespräche mit Dritten offeriert (vgl. Diakonisches Werk Bayern e.V. 2001).

Im Mai 2001 wurde seitens des Diakonischen Werkes Bayern die "Handreichung Beschäftigtenschutz" veröffentlicht, in deren Vorwort es heißt:

> „Wir wissen, dass es an Arbeitsplätzen, an denen Frauen und Männer zusammen arbeiten, sexuelle Grenzverletzungen und Übergriffe gibt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Würde der Mitarbeitenden und fügt dazu auch der Einrichtung, dem Diakonischen Werk Bayern insgesamt, Schaden zu. Deshalb darf, wenn sie in unseren Einrichtungen und Werken vorkommt, über das Thema nicht geschwiegen werden. Damit wird deutlich gemacht, dass das Diakonische Werk Bayern die Fürsorge- und Schutzpflicht gegenüber den Mitarbeitenden ernst nimmt. Das Diakonische Werk Bayern hofft, dass mit dieser Handreichung, die vor allem für Dienststellen-Leiter/-innen -und Leiter/-innen von Einrichtungen sowie für die Ansprechstellen zum Beschäftigtenschutz gedacht ist, eine vorbeugende Wirkung in den gesamten Bereich des Diakonischen Werkes Bayern hinein erzielt werden kann.“ (Diakonisches Werk Bayern e.V. 2001)

Zum 1.1.2002 wurden die Ordnung zur Durchführung des Beschäftigtenschutzgesetzes sowie das Beschäftigtenschutzgesetz an sich durch das Kirchliche Gleichstellungsgesetz (KGlG) der ELKB ersetzt.

Diese Richtlinie findet ebenfalls Anwendung im Bereich der Diakonie Bayern, da sie im Jahr 2002 durch Beschluss des Diakonischen Rates als verbindliche Regelung übernommen wurde.

> „Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht aus Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 WRV räumt den Kirchen das Recht ein, ihre eigenen Angelegenheiten durch kirchliche Gesetze zu ordnen. Diese müssen sich aber innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes bewegen“ (EKD 2017).

Daher findet trotz des im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ebenfalls ergänzend dazu das KGlG Anwendung.

Die Aufhebung des KGlG und der damit einhergehenden Doppelstruktur zum AGG kann folglich nur durch einen Beschluss des Diakonischen Rates erfolgen.

Weiterhin findet sich in der Begründung zum PrävG Abs. A folgende Aussage:

> „Die bislang bestehende Ordnung für den Beschäftigtenschutz vom 20. April 1999 (RS 803), die von der Arbeitsrechtlichen Kommission, dem Landeskirchenrat, dem Landessynodalausschuss und dem Diakonischen Rat im Jahr 1999 erlassen wurde, wird von den Regelungen des Präventionsgesetzes überlagert und mit den bereits im Entstehen begriffenen und künftig weiter entstehenden Schutzkonzepten in Einklang zu bringen sein oder von diesen abgelöst werden. Ihre Änderung bzw. Aufhebung wird parallel zur Erarbeitung des Rahmenkonzeptes erfolgen.“

Folglich lässt sich ein gewisses Maß an Verwirrung und Unsicherheit hinsichtlich der aktuell geltenden Gesetze und Ordnungen innerhalb der Diakonie Bayern beobachten. Daher soll in dem Kapitel "Beschäftigtenschutz" eine Zusammenfassung aller in der Einrichtung geltenden grundlegenden Bestimmungen zum Beschäftigtenschutz gegeben werden.

In diesem Kontext wäre es zudem sinnvoll, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie die konkrete Nennung ihrer Person zu erläutern, um den Mitarbeitenden auf einen Blick zu vermitteln, worum es im AGG geht, welche Rechte sie haben und an wen sie sich wenden können.
Des Weiteren bietet das Kapitel die Möglichkeit, auf besonders vulnerable Personengruppen im Beschäftigtenkreis einzugehen, wie beispielsweise Ehrenamtliche.
Es sei an dieser Stelle jedoch darauf verwiesen, dass der Baustein "Beschäftigtenschutz" zwar im Rahmenkonzept der Diakonie als einer von 15 Bausteinen festgehalten wurde, sich in der Praxis jedoch zeigte, dass die wesentlichen Aspekte zum Thema Beschäftigtenschutz auch unter dem Baustein "Präventives Personalmanagement" festgehalten werden können und somit eine Bearbeitung des Bausteins "Beschäftigtenschutz" nicht unbedingt notwendig ist[2].

3. Methodisches Vorgehen

Im Folgenden wird die Methodik der vorliegenden Arbeit vorgestellt.
Die vorliegende Arbeit basiert auf einer qualitativen Befragung, welche im Rahmen des Moduls 9 "Werkstatt 2" durchgeführt wurde, sowie einer umfassenden Literaturanalyse.
Im ersten Schritt wurden bereits im Januar 2024 qualitative Interviews mit Mitarbeitenden der Diakonie Bayern durchgeführt, um spezifische Bedarfe und Herausforderungen in der Entwicklung institutioneller Schutzkonzepte zu identifizieren. Im zweiten Schritt erfolgte eine Sichtung bestehender Arbeitshilfen und Materialien, aus denen die wichtigsten Inhalte und Methoden abgeleitet wurden.
Die Literaturanalyse zielt darauf ab, grundlegende Inhalte und Methoden zu identifizieren, die in bestehenden Arbeitshilfen zur Erstellung institutioneller Schutzkonzepte kontinuierlich aufgegriffen werden. Auf Basis der identifizierten Bedarfe von Mitarbeitenden im Erwachsenenbereich der Diakonie Bayern sowie der Ergebnisse der Literaturanalyse erfolgt die Entwicklung und Aufbereitung in Form einer praxisorientierten Arbeitshilfe.

[2] Diese Behauptung findet in der wissenschaftlichen Literatur keine Belege. Sie lässt sich jedoch auf Basis der Ausführungen in Kapitel 3.5 belegen. Des Weiteren kann die Aussage auf Grundlage der beruflichen Position der Autorin als Referentin für Prävention von sexualisierter Gewalt im Diakonischen Werk Bayern als konsistent mit der Haltung der Diakonie Bayern betrachtet werden.

3.1 Ermittelte Bedarfe aus Werkstatt 2

Im Rahmen des Moduls 9 "Werkstatt 2 – Forschung, Praxis, Selbsterfahrung" wurde im Januar 2024 eine qualitative Untersuchung mit vier Fachkräften aus Einrichtungen der Diakonie Bayern durchgeführt. Die Auswahl der Interviewpartner*innen erfolgte anhand folgender Kriterien:

1. Mitarbeitende einer Einrichtung der Diakonie Bayern
2. Arbeit mit erwachsenen Zielgruppen
3. Beteiligung am Erstellungsprozess des individuellen Schutzkonzepts zur Prävention von sexualisierter Gewalt in dieser Einrichtung Die Interviews wurden transkribiert und gemäß Gläser/Laudel (2010) analysiert. In einem Werkstattbericht erfolgte im Anschluss eine Darstellung der Bedarfe in der Schutzkonzepterstellung mit erwachsenen Zielgruppen.

Die Untersuchung verdeutlichte, dass die Fachkräfte in vielen Fällen die alleinige Verantwortung für die Erstellung von Schutzkonzepten tragen, während die Unterstützung durch Leitungspersonen häufig als unzureichend wahrgenommen wird. Diese Erkenntnis bestätigt die aufgestellte Hypothese, dass Mitarbeitende sich häufig isoliert fühlen, wenn es um die Erarbeitung von Schutzkonzepten geht. Es kristallisierte sich heraus, dass die Unterstützung durch die Führungspersonen häufig nicht nur sporadisch, sondern strukturell unzureichend ist, was zu einer Überlastung der Mitarbeitenden führt. Die Notwendigkeit einer klaren Verantwortungsübernahme durch die Leitungspersonen wurde als wesentlicher Bedarf identifiziert. In zukünftigen Arbeitshilfen sollte die Rolle der Führungskräfte stärker betont und auf die Notwendigkeit einer systematischen Unterstützung und Priorisierung dieser Aufgabe hingewiesen werden.

Ein weiteres, ermitteltes Bedürfnis betrifft die Sensibilisierung und Beteiligung der Mitarbeitenden. Die durchgeführte Analyse hat ergeben, dass Materialien für die Erstellung von Schutzkonzepten für Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen flächendeckend fehlen. Die Fachkräfte äußerten den Wunsch nach konkreten Schulungen, Formulierungshilfen und Best-Practice-Beispielen, um die Erstellung und Implementierung von Schutzkonzepten zu erleichtern. Die genannten Anforderungen verdeutlichen die Notwendigkeit, praxisnahe und gut strukturierte Unterstützung bereitzustellen.

Des Weiteren wurde eruiert, dass die Komplexität des Themas eine Überforderung vieler Fachkräfte zur Folge hat. Die Erstellung eines klar strukturierten Handlungsleitfadens wurde als wesentlicher Bedarf benannt, um eine effektive und übersichtliche Entwicklung von Schutzkonzepten zu gewährleisten. Das Fehlen eines solchen Plans führt in der Konsequenz häufig zu Überforderung und Demotivation bei den Beteiligten. Die Erstellung eines strukturierten Leitfadens sowie die Bereitstellung klarer Umsetzungsanleitungen wurden folglich als wesentliche Maßnahmen zur Unterstützung der Fachkräfte identifiziert.

Als besonders herausfordernd erwies sich die Partizipation, die in vielen Fällen zu einer Überforderung der Beteiligten führte. Eine grundlegende Betrachtung dieses Aspekts im Rahmen einer Arbeitshilfe erscheint erforderlich. Obgleich die Befragten die Sinnhaftigkeit partizipativer Erstellungsprozesse erkannt haben, mangelt es ihnen häufig an Ideen und Vorstellungen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung von Partizipation.

Schließlich konnte die Untersuchung einen positiven Zusammenhang zwischen den verfügbaren Ressourcen und der Qualität sowie dem Fortschritt der Schutzkonzeptentwicklung nachweisen. Die Notwendigkeit der Entwicklung einer umfassenden Haltung zur Prävention wurde bestätigt. Die bloße Aneignung von Fachwissen ist nicht ausreichend; vielmehr ist es von entscheidender Bedeutung, ein tiefgreifendes Verständnis für die Bedeutung der Präventionsarbeit zu entwickeln, um den Prozess der Erstellung von Schutzkonzepten erfolgreich zu gestalten. Dennoch lässt sich eine sensible Haltung häufig mit großem Fachwissen assoziieren.

Die durchgeführte Bedarfsanalyse lässt den Schluss zu, dass eine Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt in Einrichtungen mit erwachsener Zielgruppe umfassende Unterstützung und strukturierte Vorgehensweisen beinhalten sollte. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die literaturgestützte Analyse und bieten wertvolle Hinweise zur Erstellung der Arbeitshilfe (vgl. Erll 2024).

3.2 Literaturauswahl

Im Folgenden wird die Auswahl der Publikationen anhand der vorher festgelegten Ein- und Ausschlusskriterien beschrieben. Da die Literaturanalyse darauf abzielt, grundlegende Inhalte und Methoden zu identifizieren, die in bestehenden Arbeitshilfen zur Erstellung institutioneller Schutzkonzepte kontinuierlich aufgegriffen werden, wurden ausschließlich eben diese in der Analyse genutzt.

Es wurde ausschließlich Grauliteratur[3] für die Analyse verwendet, da diese eine entscheidende Rolle für die Erstellung und den Vergleich von Arbeitshilfen spielt, insbesondere im Bereich der Schutzkonzepte für pädagogische Einrichtungen. Dies lässt sich begründen durch die verschiedenen zentralen Funktionen von Grauliteratur in diesem Kontext:

1. Relevanz für das Thema: Arbeitshilfen stellen praxisorientierte Leitlinien dar, die direkt auf die Bedürfnisse von pädagogischen Fachkräften und Institutionen zugeschnitten sind. Diese zu Vergleichen, um praxisbasierte Erkenntnisse zu erlangen ist also

[3] „Sammelbezeichnung für alle nicht verlagsgebundenen Veröffentlichungen. Graue Literatur wird häufig von Institutionen und Organisationen, wie Regierungsstellen, Behörden, Forschungseinrichtungen, Hochschulen, Museen, Firmen, Vereinen, Parteien u.s.w. herausgegeben“ (Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin o. D.).

dahingehend sinnvoll, da sie in der Regel direkt von den Institutionen entwickelt werden, die in der Praxis mit Schutzkonzepten arbeiten oder bereits Erfahrung und Expertise in diesem Bereich haben. Wissenschaftliche Datenbanken enthalten selten solche praxisnahen Materialien.

2. Schwierigkeit, Arbeitshilfen in wissenschaftlichen Datenbanken zu finden: In den meisten wissenschaftlichen Datenbanken sind wissenschaftliche Literatur sowie Forschungsarbeiten zu finden, die sich mit theoretischen Aspekten oder empirischen Studien befassen. Arbeitshilfen, die praktische Anweisungen und Methoden für die Umsetzung von Schutzkonzepten bereitstellen, sind jedoch in der Regel nicht Bestandteil solcher Datenbanken, sondern werden direkt von anerkannten Institutionen und Organisationen zur Verfügung gestellt.
3. Anwendungsorientierte Zielsetzung: Ein zentraler Aspekt dieser Arbeit ist es, konkrete Handlungsanweisungen für die Entwicklung von Schutzkonzepten zu analysieren und zu optimieren. Arbeitshilfen zielen genau darauf ab, praxisnahe Lösungen und Hilfestellungen zu bieten. Es wurde ausschließlich Grauliteratur ausgewählt, um sicherzustellen, dass die erarbeiteten Ergebnisse direkt in der Praxis anwendbar sind.
4. Qualitätsstandards durch Auswahl anerkannter Institutionen: Um die Qualität der ausgewählten Materialien zu gewährleisten, wurden nur Arbeitshilfen von anerkannten Institutionen und Organisationen berücksichtigt. Diese Institutionen verfügen in der Regel über Fachwissen und Expertise in der Entwicklung von Schutzkonzepten und gewährleisten somit eine hohe fachliche Qualität der Arbeitshilfen.

3.3 Datenerhebung

Die Datenerhebung für die vorliegende Literaturanalyse erfolgte durch eine systematische Recherche nach einschlägigen Arbeitshilfen zur Erstellung institutioneller Schutzkonzepte. Im Rahmen der Recherche wurde insbesondere praxisnahe Grauliteratur von anerkannten Institutionen berücksichtigt. Die Recherche wurde primär über die Suchmaschine Google sowie die Plattform "Schutzkonzepte – Connect!" durchgeführt.

Die Recherche erfolgte mittels einer Kombination verschiedener Suchstränge und Begriffe, darunter "sexualisierte Gewalt", "Schutzkonzepte", "Arbeitshilfe", "Handreichung" und "Leitfaden". Des Weiteren wurden auf den identifizierten Webseiten Verlinkungen berücksichtigt, um weitere relevante Dokumente zu identifizieren. Diese Vorgehensweise ermöglichte die Identifikation sowohl zentraler, übergeordneter Arbeitshilfen als auch Materialien von Landesverbänden und Ortsvereinen, die im Bereich des Schutzes vor sexualisierter Gewalt tätig sind.

Bei der Auswahl der Arbeitshilfen wurde darauf geachtet, dass diese nach 2010 veröffentlicht wurden, um sicherzustellen, dass die Materialien auf aktuellen fachlichen und rechtlichen Standards basieren. Zudem wurden ausschließlich Arbeitshilfen berücksichtigt, die von anerkannten Institutionen oder deren Ablegern, wie Landesverbänden und Ortsvereinen, erstellt wurden, um eine gewisse Qualität und Relevanz für die Praxis zu gewährleisten.
Eine Liste mit allen analysierten Arbeitshilfen befindet sich im Anhang.

3.4 Analyseprozess

Die im Rahmen der Literaturanalyse gesammelten Arbeitshilfen wurden einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen, um wiederkehrende Themen, zentrale Inhalte und praxisrelevante Methoden zur Entwicklung institutioneller Schutzkonzepte zu identifizieren. Der Fokus der Analyse lag darauf, in den verschiedenen Materialien konsistente Ansätze und Bausteine herauszuarbeiten, die für die Erstellung von Schutzkonzepten in Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen von Bedeutung sind. Dabei wurden die Arbeitshilfen systematisch auf Gemeinsamkeiten, Unterschiede sowie innovative Ansätze hin untersucht, um fundierte Empfehlungen für die Praxis abzuleiten.
Die gesammelten Arbeitshilfen wurden in das qualitative Analyseprogramm **NVivo** eingepflegt, um eine strukturierte und systematische Sichtung und Kategorisierung der Inhalte vorzunehmen. Schrittweise wurden die einzelnen Arbeitshilfen gesichtet und ihre Inhalte den vorab festgelegten Kategorien zugeordnet. Dieses Vorgehen ermöglichte es, thematische Schwerpunkte, Zielgruppenansätze sowie methodische und praktische Implikationen der Materialien übersichtlich zu erfassen und vergleichend zu analysieren.
Die Inhalte der Arbeitshilfen wurden anhand der folgenden Kategorien analysiert und geordnet:

1. Themenfokus:
   In dieser Kategorie wurde erfasst, welche zentralen Themen die Arbeitshilfen behandeln. Als Unterkategorien dienten die einzelnen Bausteine eines Schutzkonzeptes. Weiterhin wurde die Unterkategorie Risiko- und Potentialanalyse hinzugefügt.
2. Passgenauigkeit zur Zielgruppe:

2.1 Inhaltliche Ausrichtung: Es wurde geprüft, an wen sich die Inhalte der Arbeitshilfe richten und wie gut der Inhalt der Arbeitshilfe auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt ist im Hinblick auf die Handhabung der Arbeitshilfe.

3. Methodische Ansätze: Diese Kategorie umfasst die methodischen und didaktischen Ansätze, die in den Arbeitshilfen zur Vermittlung von Schutzkonzepten verwendet

werden. Es wurde analysiert, welche Methoden zur Anwendung kommen und wie diese in den Prozess der Konzeptentwicklung integriert werden.

3.1 Didaktische Ansätze: Hier wurde untersucht, wie die Arbeitshilfen konzipiert sind, um die Vermittlung und Implementierung der Schutzkonzepte zu unterstützen. Insbesondere wurden folgende didaktische Ansätze analysiert:

- 3.1.1 Fallbeispiele: Werden praxisnahe Fallbeispiele genutzt, um theoretische Inhalte zu veranschaulichen und den Transfer in die Praxis zu erleichtern?
- 3.1.2 Übungen: Gibt es Vorschläge für Übungen oder Trainings, die Fachkräften helfen, das erlernte Wissen anzuwenden?
- 3.1.3 Reflexion: Bieten die Arbeitshilfen Raum für Reflexion und Selbstüberprüfung, um eine tiefere Auseinandersetzung mit den Inhalten zu ermöglichen?

3.2 Handlungsanweisungen: Diese Unterkategorie fokussiert sich auf die Bereitstellung konkreter Anweisungen zur praktischen Umsetzung der Schutzkonzepte.

- 3.2.1 Vorlagen: Gibt es Vorlagen oder Musterdokumente, die Fachkräfte bei der Erstellung von Schutzkonzepten unterstützen?
- 3.2.2 Checklisten: Werden Checklisten zur Verfügung gestellt, um die wichtigsten Schritte der Schutzkonzepterstellung und -umsetzung systematisch zu kontrollieren? Auch Leitfragen wurden dieser Kategorie zugeordnet.
- 3.2.3 Divers: Weitere praxisrelevante Tools, die in den Arbeitshilfen enthalten sind, wie Entscheidungshilfen oder Ablaufpläne, wurden ebenfalls in dieser Kategorie berücksichtigt.

4. Umsetzbarkeit und Anwendbarkeit: In dieser Kategorie wurde bewertet, inwieweit die Arbeitshilfen praktische und umsetzbare Anleitungen zur Implementierung von Schutzkonzepten bieten.

4.1 Prozessfahrplan: Es wurde analysiert, ob die Arbeitshilfen einen strukturierten Prozessfahrplan oder eine Schritt-für-Schritt-Anleitung enthalten, die den gesamten Prozess der Schutzkonzepterstellung begleitet.

4.2 Fachliche Grundlagen: Es wurde überprüft, ob notwendiges fachliches Wissen vermittelt wird, das Fachkräften hilft, die Arbeitshilfen kompetent anzuwenden.

4.3 Rechtliche Grundlagen: Wurde geprüft, ob notwendiges rechtliches Wissen vermittelt wird, das für die korrekte Umsetzung von Schutzkonzepten erforderlich ist, insbesondere im Hinblick auf den rechtlichen Rahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt.

5. Glaubwürdigkeit und Qualität: In dieser Kategorie wurde untersucht, wie fundiert und glaubwürdig die Arbeitshilfen sind und auf welchen Quellen sie beruhen.

5.1 Evidenzbasis: Diese Unterkategorie fokussierte sich auf die Frage, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen empirisch untermauert oder durch Best-Practice-Beispiele gestützt werden.

5.1.1 Empirische Erfahrungen: Gibt es Hinweise darauf, dass die Inhalte der Arbeitshilfen auf empirischen Studien oder Erhebungen basieren?

5.1.2 Best Practices: Wird auf Best-Practice-Beispiele verwiesen, die in der Praxis bereits erfolgreich umgesetzt wurden?

5.2 Herkunft der Arbeitshilfen: Ein wichtiger Aspekt der Qualitätsbewertung war die Institution, von der die Arbeitshilfen erstellt wurden.

5.2.1 Anerkannte Institutionen: Arbeitshilfen von anerkannten Fachstellen, Bundesverbänden oder Einrichtungen, die über umfangreiche Expertise im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt verfügen.

5.2.2 Mittelmäßig anerkannte Institutionen: Materialien von Landesverbänden oder Fachverbänden, deren Fachkompetenz plausibel, aber nicht immer eindeutig belegbar ist.

5.2.3 Nicht anerkannte Institutionen: Arbeitshilfen von Institutionen ohne erkennbare Expertise oder Zugehörigkeit zu anerkannten Trägern.

6. Kontextualisierung:

6.1 Anpassung an spezifische Rahmenbedingungen: Diese Kategorie bewertet, ob die Arbeitshilfen spezifische institutionelle oder rechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigen, die für die jeweilige Zielgruppe und den Kontext relevant sind. Es wurde geprüft, ob die Materialien auf bestimmte gesetzliche Vorgaben oder organisatorische Besonderheiten eingehen, die bei der Umsetzung der Schutzkonzepte beachtet werden müssen.

Innovative Einzelfälle: Diese Kategorie erfasst innovative Ansätze, die in den Arbeitshilfen eingeführt werden und über etablierte Konzepte hinausgehen. Es wurde analysiert, ob neue methodische oder inhaltliche Ansätze vorgeschlagen werden, die in anderen Arbeitshilfen nicht vorkommen und die Diskussion über Schutzkonzepte erweitern. Die Arbeitshilfen wurden daraufhin untersucht, ob sie kreative oder neuartige Lösungen bieten, die das Thema Schutzkonzept auf eine frische und zukunftsweisende Weise adressieren.

4. Ergebnisteil mit Schwerpunkt auf das gezielte Zusammenbringen der identifizierten Bedarfe sowie der ermittelten Inhalte der analysierten Arbeitshilfen

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Datenanalyse dargestellt und anschließend die identifizierten Bedarfe systematisch mit den ermittelten Inhalten der analysierten Arbeitshilfen zusammengeführt, um daraus praxisorientierte Empfehlungen für die Entwicklung von Schutzkonzepten abzuleiten.

4.1 Datenanalyse

Die in die Untersuchung einbezogenen Arbeitshilfen decken eine Vielzahl von Themen ab, die für die Erstellung von Schutzkonzepten von Bedeutung sind. Die durchgeführte Analyse ergab, dass bestimmte Themenbereiche eine höhere Frequenz aufweisen als andere. Dies lässt Rückschlüsse auf deren Relevanz in der Praxis zu.

Die Analyse der in die Untersuchung einbezogenen Arbeitshilfen verdeutlicht, dass spezifische Themenbereiche für die Entwicklung von Schutzkonzepten eine besonders hohe Relevanz aufweisen. Der Baustein "Präventives Personalmanagement" nimmt dabei eine zentrale Rolle ein, da Maßnahmen wie Schulungen, die Unterzeichnung eines Verhaltenskodex und die sorgfältige Personalauswahl als essenziell erachtet werden. Diese Fokussierung auf präventive Maßnahmen im Personalbereich verdeutlicht, dass Institutionen proaktiv handeln sollten, um eine sichere Umgebung zu schaffen, die sexualisierte Gewalt verhindert, bevor entsprechende Vorfälle eintreten.

Ein weiterer zentraler Punkt ist der Interventionsleitfaden, der ebenfalls häufig thematisiert wurde. In diesem Zusammenhang wird ersichtlich, dass ein Bedarf an klar definierten Handlungsanweisungen für den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt evident ist. Die signifikante Anzahl von Nennungen belegt, dass in der Praxis ein dringender Bedarf an detaillierten Anweisungen für das Krisenmanagement besteht. Gleichwohl darf die Prävention nicht vernachlässigt werden.

Des Weiteren werden die Risiko- und Potenzialanalyse sowie die Partizipation aller Beteiligten als relevante Bereiche identifiziert, die ebenfalls häufig Erwähnung finden. Sie betonen die Relevanz der Identifikation von Risiken innerhalb einer Institution sowie die Einbeziehung aller Akteure, einschließlich der Klient*innen, in die Implementierung von Schutzmaßnahmen. Des Weiteren ist das sexualpädagogische Konzept von essenzieller Bedeutung, da es den verantwortungsvollen Umgang mit Sexualität im institutionellen Kontext reguliert und somit einen Beitrag zur Prävention von sexualisierter Gewalt leistet. Des Weiteren wird das Thema "Nähe und Distanz" in professionellen Beziehungen aufgegriffen, um ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem Vertrauen besteht, ohne Risiken einzugehen.

Die dargestellten Ergebnisse bieten eine wertvolle Grundlage für die Entwicklung praxisnaher Arbeitshilfen, welche sowohl präventive als auch reaktive Maßnahmen umfassen.

Der Baustein "Präventives Personalmanagement" wurde am häufigsten behandelt (n=71), was darauf hinweist, dass diesem Baustein in den analysierten Arbeitshilfen eine hohe Relevanz beigemessen wird. Das präventive Personalmanagement umfasst essentielle Elemente wie Schulungen, die Unterzeichnung eines Verhaltenskodex sowie insbesondere die sorgfältige Auswahl von Mitarbeitenden. Dies lässt den Schluss zu, dass Institutionen im Idealfall proaktiv Maßnahmen ergreifen sollen, um eine sichere Umgebung zu gewährleisten, bevor Vorfälle sexualisierter Gewalt eintreten. Daher sollten in der neuen Arbeitshilfe umfassende Informationen für ein Präventives Personalmanagement bereitgestellt werden, welche Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden sowie zur Förderung einer positiven Sicherheitskultur hervorheben.
Der Baustein Interventionsleitfaden wurde ebenfalls häufig thematisiert (n=67). Die signifikante Anzahl an Nennungen verdeutlicht, dass auch der Bedarf an klaren Handlungsanweisungen und Strategien zur Reaktion auf Vorfälle sexualisierter Gewalt als essenziell erachtet wird. Ein effektiver Interventionsleitfaden ist von entscheidender Bedeutung, um Fachkräften die erforderlichen Instrumente zur Verfügung zu stellen, damit sie in Krisensituationen angemessen reagieren können. Anhand der vorliegenden Daten lässt sich zudem erkennen, dass der Aspekt der Intervention auch in Arbeitsmaterialien eine hohe Priorität genießt. In der Praxis hat dies nicht selten zur Konsequenz, dass der Aspekt der Prävention vernachlässigt wird. Die neue Arbeitshilfe sollte daher praxisnahe Hilfestellungen zur Erstellung eines Interventionsleitfadens bieten, ohne dabei die anderen Bausteine der Prävention zu vernachlässigen.
Die Risiko- und Potenzialanalyse (n=33) wurde als grundlegender Bestandteil eines jeden Schutzkonzepts in den analysierten Arbeitshilfen ebenfalls umfassend thematisiert. Die Notwendigkeit der Durchführung solcher Analysen, um präventive Maßnahmen zu entwickeln und im späteren Verlauf anzupassen, wird hier evident. Für die neue Arbeitshilfe bedeutet dies, dass ein Abschnitt zur Risiko- und Potenzialanalyse, der Institutionen dabei unterstützt, ihre spezifischen Gefahren zu erkennen und zu bewerten, unabdingbar ist.
Die Häufigkeit der Erwähnung des Aspekts der Partizipation (n=28) lässt den Schluss zu, dass die Einbeziehung aller Beteiligten – von Mitarbeitenden bis hin zu Klientinnen und Klienten – als eine wesentliche Voraussetzung zur Umsetzung präventiver Maßnahmen erachtet wird. Diese Aspekte sollten in der neuen Arbeitshilfe Berücksichtigung finden, um die Akzeptanz und Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen zu erhöhen. Des Weiteren ist die

Vernetzung mit Fachberatungsstellen von hoher Relevanz, um eine externe Unterstützung sicherzustellen. Daher sollte die Arbeitshilfe explizit auf die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit externen Experten eingehen.

Die vergleichsweise hohe Frequenz der Erwähnung des sexualpädagogischen Konzepts (n=27) demonstriert, dass diesem Thema in einigen Arbeitshilfen eine wesentliche Bedeutung als integraler Bestandteil von Schutzkonzepten beigemessen wird. Das sexualpädagogische Konzept verfolgt das Ziel, den verantwortungsvollen und pädagogisch angemessenen Umgang mit Sexualität im institutionellen Kontext zu regeln. Die signifikante Häufung der Nennungen lässt den Schluss zu, dass Einrichtungen zunehmend klare Vorgaben und Leitlinien benötigen, um angemessen mit sexueller Bildung, sexuellen Grenzverletzungen und der Prävention von sexualisierter Gewalt umzugehen. Für die neue Arbeitshilfe sollte daher ein besonderer Fokus auf die Entwicklung von praxistauglichen Materialien für diesen Baustein gelegt werden, welche sowohl die Bedürfnisse der Zielgruppe als auch rechtliche und ethische Anforderungen berücksichtigen. Derartige Maßnahmen bieten nicht nur eine Orientierungshilfe für den professionellen Umgang mit Sexualität, sondern tragen auch zur Prävention von Missbrauch und zur Stärkung eines sicheren Umfelds für alle Beteiligten bei.

Die Kategorie "Ausgestaltung von Nähe und Distanz" (n=23) wird mit 23 Nennungen hervorgehoben und demonstriert die Relevanz der Entwicklung eines angemessenen Verhältnisses zwischen Fachkräften und Klient*innen in Institutionen. In der Arbeit mit vulnerablen Gruppen, insbesondere in pädagogischen oder sozialen Kontexten, ist es von entscheidender Bedeutung, eine Balance zwischen professioneller Nähe und notwendiger Distanz zu finden. Eine adäquate Ausgestaltung von Nähe und Distanz fördert nicht nur das Vertrauen zwischen den Beteiligten, sondern minimiert auch das Risiko von Übergriffen oder Missverständnissen. Die neue Arbeitshilfe sollte daher dazu anleiten, sich der eigenen Grenzen sowie der Grenzen anderer bewusst zu werden, diese zu definieren und gleichzeitig ein unterstützendes und wertschätzendes Umfeld zu etablieren. Dadurch kann eine Kultur der Achtsamkeit gefördert werden, die für den Schutz von Klient*innen und Mitarbeitenden unerlässlich ist.

Des Weiteren ist das Beschwerdemanagement (n=21) von hoher Relevanz in der Analyse. Ein effektives Beschwerdemanagementsystem ist eine wesentliche Voraussetzung für die Stärkung des Vertrauens der Mitarbeitenden und Klient*innen in die Institutionen. Dies ermöglicht nicht nur eine transparente und zeitgerechte Bearbeitung von Vorfällen, sondern signalisiert auch eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Anliegen der Betroffenen. Die Frequenz dieser Nennung demonstriert, dass in einer Vielzahl bestehender Arbeitshilfen der Umgang mit Beschwerden als essenzieller Bestandteil von Schutzkonzepten anerkannt wird.

Für die neu zu erstellende Arbeitshilfe sollte daher sichergestellt werden, dass die Relevanz dieses Bausteins angemessen vermittelt wird.

Des Weiteren wurden Präventions- und Informationsangebote (n=20) häufig genannt, was darauf hinweist, dass sie eine wesentliche Rolle im Rahmen von Schutzkonzepten einnehmen. Diese Angebote erfüllen nicht nur die Funktion der Sensibilisierung von Mitarbeitenden, sondern auch der breiteren Öffentlichkeit sowie der Informationsvermittlung und Sensibilisierung der Klientel. Sie sind von grundlegender Bedeutung für die Förderung präventiver Maßnahmen sowie die Schaffung eines Bewusstseins für die Risiken sexualisierter Gewalt. Die hohe Frequenz der Erwähnung legt nahe, dass Prävention als proaktiver Ansatz zur Verhinderung von Vorfällen verstanden werden muss. Im Rahmen der Erstellung der Arbeitshilfe sollten konkrete Empfehlungen für die Gestaltung und Verbreitung von Präventions- und Informationsmaterialien formuliert werden, die sowohl für interne als auch für externe Zielgruppen verständlich und zugänglich sind.

Der Baustein "Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten" (n=15) verdeutlicht, dass eine klare Definition der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten innerhalb einer Institution erforderlich ist, um die Effektivität und Kohärenz des Schutzkonzepts zu gewährleisten. Dieser Aspekt ist entscheidend, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten ihre Rolle adäquat verstehen und entsprechend handeln können. Die Festlegung klarer Zuständigkeiten verhindert Missverständnisse und gewährleistet ein effektives Handeln. In der neuen Arbeitshilfe sollte diesem Aspekt durch transparente Darstellungen der Verantwortlichkeiten begegnet werden, um die Nachvollziehbarkeit der Prozesse zu erhöhen.

Der Baustein Aufarbeitung (n=14) wurde in nicht allen analysierten Arbeitshilfen thematisiert. Die Notwendigkeit einer systematischen Untersuchung und Aufarbeitung vergangener Vorfälle sexualisierter Gewalt in Institutionen ist unbestritten. Folglich ist die Berücksichtigung dieses Bausteins in der entstehenden Arbeitshilfe unerlässlich. Die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt stellt einen wesentlichen Schritt dar, um die Verantwortlichkeiten zu klären, ein institutionelles Lernen zu ermöglichen und ähnliche Vorfälle in der Zukunft zu verhindern. In der zu erstellenden Arbeitshilfe sollte dem Thema Aufarbeitung ein eigener Abschnitt gewidmet werden. In diesem Kontext ist es von entscheidender Bedeutung, die Bedeutung transparenter Prozesse, die Rolle externer Experten sowie die institutionelle Unterstützung von Betroffenen zu betonen.

Des Weiteren wurde der Aspekt der Schulungen und Fortbildungen (n=14) nicht in allen Arbeitshilfen als eigenständiger Baustein aufgegriffen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass er in einigen Arbeitshilfen dem Baustein "Präventives

Personalmanagement" untergeordnet wurde. Die regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungen ermöglicht den Mitarbeitenden, sich mit den aktuellen Erkenntnissen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt vertraut zu machen und ihre Handlungskompetenz zu erweitern. Schulungen stellen ein wesentliches Instrument zur effektiven Umsetzung präventiver Maßnahmen dar. In der entstehenden Arbeitshilfe sollte die Relevanz von Schulungen und Fortbildungen noch einmal verdeutlicht werden, zudem sollte auf die Schulungsangebote der Diakonie Bayern hingewiesen werden.

Die Kategorie Leitbild (n=13) wurde ebenfalls in fast jeder Arbeitshilfe aufgeführt und zielt darauf ab, dass die Verankerung von Werten und Zielen innerhalb eines Schutzkonzepts eine fundamentale Rolle spielt. Ein Leitbild fungiert als Orientierungshilfe für das Verhalten der Mitarbeitenden und verdeutlicht die institutionelle Haltung.

Die neu zu erstellende Arbeitshilfe sollte die Relevanz eines verbindlichen und kommunizierten Werteverständnisses verdeutlichen und gleichzeitig aufzeigen, wie dieser Baustein bearbeitet werden kann.

Die Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen (n=6) wurde in den analysierten Arbeitshilfen eher selten thematisiert, was darauf hinweist, dass dieser Aspekt in den Arbeitshilfen eine untergeordnete Rolle spielt. Dennoch ist er von Bedeutung, da zu Unrecht beschuldigte Personen nicht nur rechtlich, sondern auch emotional und sozial rehabilitiert werden müssen. Diesbezüglich sind transparente Verfahren sowie eine nachvollziehbare Aufklärung essenziell. Die geringe Frequenz der Erwähnung lässt die Vermutung zu, dass dieser Aspekt entweder als Ausnahmefall betrachtet wird oder in den Schutzkonzepten eine untergeordnete Rolle spielt. In der zu erstellenden Arbeitshilfe sollte dennoch auf die Notwendigkeit hingewiesen werden, derartige Fälle professionell zu begleiten, um Reputationsschäden und langfristige persönliche Belastungen für die Betroffenen zu vermeiden.

Die geringe Anzahl an Nennungen hinsichtlich der Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien (n=4) belegt, dass dieser Bereich in zahlreichen Arbeitshilfen bislang nur unzureichend behandelt wird. In der digitalen Welt, in der Kommunikation und Interaktionen vermehrt online stattfinden, erlangt der sensible Umgang mit digitalen Medien jedoch eine wachsende Bedeutung. Die geringe Nennung lässt den Schluss zu, dass die bestehenden Arbeitshilfen in diesem Punkt eine Lücke aufweisen, die in der neuen Arbeitshilfe gezielt aufgegriffen werden sollte. Dazu wäre es erforderlich, spezifische Hinweise zur Entwicklung dieses Bausteins zu geben.

Der Beschäftigtenschutz (n=3) wurde lediglich in drei Arbeitshilfen thematisiert, was darauf hindeutet, dass diesem Aspekt in den analysierten Arbeitshilfen vergleichsweise wenig Beachtung geschenkt wird. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, da dieser Baustein einer

der von der Diakonie Bayern eigens hinzugefügten Bausteine ist und kein offizieller Bestandteil eines Schutzkonzepts nach den Vorgaben der UBSKM darstellt. In der neuen Arbeitshilfe sollte dennoch die Frage erörtert werden, auf welche Weise Mitarbeitende durch klare Richtlinien und Anlaufstellen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden können, um eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Des Weiteren wäre es empfehlenswert, wenn die Arbeitshilfe auf die kirchenrechtliche Lage des Beschäftigtenschutzes in der Diakonie Bayern eingehen würde.

Abgesehen von den thematischen Inhalten wurde eine Untersuchung hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung (n=25) und der Handhabung der Arbeitshilfe durchgeführt. Im Rahmen dessen wurde evaluiert, ob die Arbeitshilfen eine praxisnahe und verständliche Darstellungsweise aufweisen und ob die Handhabung auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten ist. Als besonders positiv zu bewerten ist, dass zahlreiche Arbeitshilfen zu Beginn praktische Anweisungen enthalten, die für den Umgang mit der Arbeitshilfe von entscheidender Bedeutung sind. Eine ähnliche Vorgehensweise wäre auch für die zu erstellende Arbeitshilfe denkbar.
Ein wesentlicher Aspekt der Analyse bildete die Untersuchung der in den Arbeitshilfen eingesetzten methodischen Ansätze zur Vermittlung der Inhalte. In Bezug auf die didaktische Gestaltung der Arbeitshilfen konnte festgestellt werden, dass folgende Methoden besonders häufig zum Einsatz kamen:
Checklisten (n=135) und Leitfragen stellen eine praktische Methode dar, um sicherzustellen, dass alle relevanten Schritte bei der Bearbeitung der Bausteine und der Implementierung von Schutzkonzepten beachtet werden. Sie fungierten als Leitfaden zur systematischen Unterstützung der Umsetzung von Maßnahmen.
Des Weiteren wurden Vorlagen (n=100) bereitgestellt, welche beispielsweise für die Erstellung von Verhaltenskodizes oder Beschwerdeforumlaren verwendet werden konnten. Auf diese Weise war es den Institutionen möglich, die Arbeitshilfen unmittelbar in die Praxis zu integrieren. Diese Vorlagen erfreuten sich besonderer Beliebtheit und wurden in den analysierten Arbeitshilfen entsprechend häufig genutzt, da sie den Anwendungsprozess erleichterten. Gleichzeitig birgt die Verwendung von Vorlagen das Risiko, dass die Zielgruppe nicht mehr eigenständig denkt und die Mitarbeitenden in den Einrichtungen dazu tendieren, die Vorlage unreflektiert zu übernehmen. Dies verhindert eine passgenaue Implementierung eines Schutzkonzepts und senkt dessen Wirksamkeit.
Des Weiteren wurden Übungen (n=42) bereitgestellt, welche die Anwender*innen bei der Bearbeitung der Bausteine unterstützen sollten. Diese Übungen erlangten insbesondere im Kontext der Risiko- und Potenzialanalyse Relevanz.

Die Verwendung von Fallbeispielen (n=39) stellte in den meisten Arbeitshilfen einen wesentlichen Bestandteil der didaktischen Aufbereitung dar. Die Integration von Fallbeispielen ermöglichte den Anwender*innen, die theoretischen Konzepte in einem realistischen Kontext zu reflektieren und somit praxisnah zu lernen.
Des Weiteren beinhalteten einige Arbeitshilfen Elemente zur Reflexion (n=11), welche die Anwender*innen dazu anregen sollten, die eigenen Handlungsweisen zu reflektieren und gegebenenfalls zu optimieren. Dies war insbesondere in Abschnitten von Bedeutung, die der Sensibilisierung der Mitarbeitenden dienten.
Die Ergebnisse hinsichtlich der Anzahl der Nennungen der Umsetzbarkeit der Arbeitshilfen bestätigten, dass einige Arbeitshilfen klar strukturierte Prozessfahrpläne (n=45) beinhalteten, welche den bevorstehenden Prozess schrittweise darstellten. Die Bereitstellung von fachlichen Grundlagen (n = 169) und rechtlichen Grundlagen (n = 44) stellte eine wesentliche Unterstützung für die Anwender*innen dar, um die erforderlichen Kenntnisse zu erlangen, die für die erfolgreiche Erstellung von Schutzkonzepten erforderlich sind.
Die Evidenzbasis der Arbeitshilfen wurde in Bezug auf empirische Erfahrungen (n=12) und Best Practices (n=1) analysiert. Der Großteil der Arbeitshilfen basierte auf empirischen Erkenntnissen sowie auf Fachliteratur. Die Herkunft der Arbeitshilfen aus anerkannten Institutionen (n=11) und mittelmäßig anerkannten Institutionen (n=6) führte zu einer gesteigerten Glaubwürdigkeit und Vertrauenswürdigkeit.
Ein weiteres Ergebnis der Analyse ist, dass zahlreiche Arbeitshilfen auch spezifische institutionelle oder rechtliche Rahmenbedingungen aufgreifen und mit einbeziehen. Die Adaption der Arbeitshilfen an den jeweiligen institutionellen Kontext gewährleistet deren praktische Anwendbarkeit sowie die Einhaltung der relevanten gesetzlichen Vorgaben. Diese Vorgehensweise sollte auch bei der Erstellung der neuen Arbeitshilfe berücksichtigt werden.
Einige der analysierten Arbeitshilfen beinhalteten innovative Einzellfälle (n=10). Diese Ansätze bestanden überwiegend aus dem Einstreuen von themenverwandten Informationen, welche nicht direkt zur Schutzkonzepterstellung beitrugen, jedoch die sexuelle Bildung der Lesenden fördern konnten und somit im Rückschluss auch Auswirkungen auf die gelebte Prävention in Einrichtungen hatten. Ein solches Vorgehen könnte ebenfalls in der entstehenden Arbeitshilfe Berücksichtigung finden.

Themenfokus
präventives Personalmanagement
Risiko- und Potent...
Ausgestalt...
Beschw...
Präv...
Partizipation
Vernetzung mit e...
Aufa...
Leit...
Interventionsleitfaden
Benennung der ...
Sexpädkonzept
Schulungen und F...
Reha...
Verhal...
Methodische Ansätze
Handlungsanweisungen
Checklisten
Vorlagen
divers
Didaktische Ansätze
Übungen
Fallbeispiele
Umsetzbarkeit und Anwendbarkeit
Praktische Anwendbarkeit
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Glaubwürdigkeit und Qualität
Herkunft der ...
Evidenzb...
Aner...
Empiri...
Kontextualis...
Anpassun...
Passgenauigkeit zur Zielgr...
Inhaltliche Ausrichtung
Innovative E...

Abbildung 2

4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse der Literaturanalyse und Zuordnung zu den Bedarfen

Die vorangegangene Analyse der in den Arbeitshilfen thematisierten Inhalte und der ermittelten Bedarfe aus dem Modul "Werkstatt 2 – Forschung, Praxis, Selbsterfahrung" verdeutlicht einen klaren Zusammenhang zwischen den Bedürfnissen der Fachkräfte und den thematischen Schwerpunkten der vorhandenen Materialien. Die durchgeführte Analyse belegt, dass die ermittelten Bedarfe umfassend in die vorhandenen Arbeitshilfen integrierbar sind, um eine praxisnahe Unterstützung bei der Erstellung von Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt in Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen zu gewährleisten.

Ermittelter Bedarf	Beschreibung des Bedarfs	Literaturzuordnung
1.Verantwortungsübernahme durch Leitungspersonen	Die Notwendigkeit einer klaren Verantwortungsübernahme durch die Leitungspersonen wurde als zentraler Aspekt identifiziert. Die befragten Fachkräfte gaben an, sich häufig isoliert und überlastet zu fühlen.	Die analysierten Arbeitshilfen thematisieren häufig die Notwendigkeit eines präventiven Personalmanagements (n=71), welches auch die Rolle und Verantwortung von Führungskräften klar definiert. In diesem Kontext sollten die neuen Arbeitshilfen konkrete Vorgaben zur Unterstützung durch die Leitungsebene bereitstellen.
2.Sensibilisierung und Beteiligung der Mitarbeitenden	Es wurde ein Mangel an Materialien zur Erstellung von Schutzkonzepten sowie der Wunsch nach konkreten Schulungen deutlich.	Die Vielzahl der Nennungen zur Partizipation (n=28) zeigt die Bedeutung der Einbeziehung aller Beteiligten. Des Weiteren ist die Integration von Reflexionsangeboten in die neuen Arbeitshilfen

		vorzusehen, um eine aktive Sensibilisierung und Einbeziehung der Mitarbeitenden zu gewährleisten.
3.Strukturierter Handlungsleitfaden	Ein klar strukturierter Handlungsleitfaden zur Entwicklung von Schutzkonzepten wurde als essenziell identifiziert.	Der Bedarf an klaren Handlungsanweisungen ist in den Prozessfahrplänen (n=45) erkennbar. Die neue Arbeitshilfe sollte einen umfassenden Leitfaden beinhalten, welcher die Erstellung eines Schutzkonzepts in einzelnen Schritten erläutert.
4. Komplexität des Themas	Die Komplexität des Themas führt zu Überforderung.	Die Analyse zeigt, dass die Bereitstellung von fachlichen und rechtlichen Grundlagen (n=169 und n=44) in den Arbeitshilfen unerlässlich ist. Diese Aspekte sollten in den neuen Materialien in umfassender Weise behandelt werden, um die Komplexität zu reduzieren.
5. Partizipation	Der Aspekt der Partizipation wurde als besonders herausfordernd identifiziert. Es wurde ersichtlich, dass Fachkräfte bei der praktischen Umsetzung Unterstützung benötigen.	Die häufige Thematisierung von Partizipation in den bestehenden Arbeitshilfen (n=28) unterstreicht die Notwendigkeit, den Fachkräften konkrete Methoden zur Umsetzung

		partizipativer Prozesse an die Hand zu geben.
6. Ressourcen und deren Einfluss auf die Qualität	Es wurde festgestellt, dass die Entwicklung einer umfassenden Haltung zur Prävention notwendig ist.	Die analysierten Arbeitshilfen bieten bereits Ansätze zur Entwicklung einer solchen Haltung, insbesondere durch Fallbeispiele und Reflektionsmöglichkeiten. Dennoch bleibt festzuhalten, dass diese Aspekte in Anbetracht der hohen Bedeutung einer Haltung in den untersuchten Arbeitshilfen nur unzureichend berücksichtigt werden und in der neuen Arbeitshilfe eine umfassendere Berücksichtigung finden sollten.

Tabelle 2

Die durchgeführte Literaturanalyse demonstriert, dass die identifizierten Bedarfe der Fachkräfte eine hohe Korrelation mit den Themen und Inhalten der bestehenden Arbeitshilfen aufweisen. Die Ergebnisse legen nahe, dass die neue Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten für Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen nicht nur die genannten Themenbereiche abdecken, sondern auch noch konkreter und tiefgehender auf die Bedürfnisse der Fachkräfte eingehen sollte. Eine klare Struktur, praxisnahe Anleitungen und umfassende Informationen sind von entscheidender Bedeutung, um die Mitarbeitenden bei der Erstellung von Schutzkonzepten zu unterstützen und zu entlasten. Dadurch kann eine wertvolle Grundlage für die Umsetzung präventiver Maßnahmen geschaffen werden, die nicht nur den Anforderungen der Diakonie Bayern gerecht wird, sondern auch zur Stärkung des institutionellen Schutzes vor sexualisierter Gewalt in jeder einzelnen Einrichtung beiträgt.

5. Entwicklung der Arbeitshilfe

Die Entwicklung der Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Diakonie Bayern mit erwachsenen Zielgruppen (siehe Anhang) basiert auf den Ergebnissen der Literaturanalyse sowie den im Modul "Werkstatt 2 – Forschung, Praxis, Selbsterfahrung" identifizierten Bedarfen der Fachkräfte. Die Arbeitshilfe zielt darauf ab, als praxisnahes Instrument zu dienen, welches Führungskräften und Mitarbeitenden bei der Prävention von sexualisierter Gewalt Unterstützung bietet. Dies erfolgt durch die Bereitstellung konkreter Handlungsanweisungen und methodischer Ansätze. Das Ziel besteht in der Überbrückung der Kluft zwischen den theoretischen Grundlagen und der praktischen Umsetzung, wobei die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse der Fachkräfte Berücksichtigung finden.

Die Entwicklung der Arbeitshilfe basiert auf dem Gedanken, dass diese nicht nur die Erstellung von Schutzkonzepten erleichtern, sondern auch nachhaltig zur Etablierung einer präventiven Kultur in den Einrichtungen beitragen soll. Dabei spielen klare Verantwortungsübernahmen, die Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie die Partizipation aller Beteiligten eine zentrale Rolle. Durch den strukturierten Aufbau und die Bereitstellung von praxisorientierten Werkzeugen soll die Arbeitshilfe zudem zur Entlastung der Fachkräfte beitragen.

Die vorliegende Arbeitshilfe stellt einen ersten Vorschlag an die Diakonie Bayern dar, der im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit erarbeitet wurde. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass es sich dabei nicht um ein offizielles Dokument der Diakonie Bayern handelt. Um die Arbeitshilfe formell zu verabschieden, ist ein Vorstandsbeschluss erforderlich, welcher nach Bewertung der vorliegenden Arbeit in Angriff genommen wird.

Die Texte der Arbeitshilfe wurden aufgrund ihres umfangreichen Inhalts überwiegend mit einer textgenerierenden KI erstellt. Dabei dienten die Ausführungen der vorliegenden wissenschaftlichen Arbeit als Grundlage für die KI, sodass die erstellten Texte abgewandelte Versionen dieser Grundlage darstellen. Sämtliche Inhalte, die nicht auf der genannten Grundlage basieren, wurden eigenständig verfasst, um sicherzustellen, dass die Arbeitshilfe sowohl präzise als auch individuell abgestimmt ist.

5.1 Ausgangsüberlegungen

Die Ausgangsüberlegungen für die Arbeitshilfe basieren auf einer detaillierten Analyse der identifizierten Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe, welche im Rahmen der qualitativen Interviews und der Literaturrecherche ermittelt wurden. Die wesentlichen Schwerpunkte der Überlegungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Praxisorientierung und Umsetzbarkeit: Die Arbeitshilfe muss so gestaltet sein, dass sie leicht verständlich und direkt in den Alltag der Einrichtungen integrierbar ist. In diesem Kontext ist es von entscheidender Bedeutung, die unterschiedlichen Erfahrungsniveaus der Fachkräfte zu berücksichtigen und ein Angebot zu konzipieren, das sich sowohl an weniger erfahrene Mitarbeitende als auch an Personen mit einschlägiger Vorerfahrung richtet und für alle zugänglich ist.

2. Flexibilität und Anpassbarkeit: In Anbetracht der heterogenen Strukturen und Arbeitsweisen in den Einrichtungen sollte die Arbeitshilfe über eine hinreichende Flexibilität verfügen, um an verschiedene institutionelle Gegebenheiten angepasst werden zu können. Ein modularer Aufbau gewährleistet die Möglichkeit, die einzelnen Bestandteile je nach Bedarf einzusetzen oder zu kombinieren.

3. Methodenvielfalt: Um den unterschiedlichen Lern- und Arbeitsstilen der Mitarbeitenden gerecht zu werden, muss die Arbeitshilfe unterschiedliche Methoden bereitstellen. Dies beinhaltet sowohl die Vermittlung theoretischer Inhalte als auch beispielsweise die Bearbeitung praxisbezogener Fallbeispiele, die Durchführung von Reflexionsangeboten sowie die Anwendung interaktiver Übungen.

4. Verantwortung der Leitung: Ein klarer Fokus liegt auf der Rolle der Leitungspersonen, deren Verantwortungsübernahme als essenziell für die erfolgreiche Umsetzung von Schutzkonzepten gilt. Daher ist es erforderlich, dass die Arbeitshilfe eindeutige Handlungsanweisungen für Leitungskräfte bereitstellt, um deren aktive Beteiligung zu gewährleisten.

5. Komplexitätsreduktion: Die Arbeitshilfe hat zum Ziel, die Komplexität des Themas Prävention von sexualisierter Gewalt auf ein verständliches Maß zu reduzieren. Die Klarheit der Strukturierung, die Verständlichkeit der Sprache sowie der Einsatz von visuellen Hilfsmitteln dienen der Veranschaulichung komplexer Konzepte.

6. Ressourcenorientierung: Die Entwicklung einer präventiven Haltung sowie der gesamte Schutzkonzept-Erstellungsprozess sind mit einem hohen Ressourcenaufwand verbunden. Daher ist es von essenzieller Bedeutung, dass die Arbeitshilfe nicht nur inhaltliche Unterstützung bietet, sondern auch Strategien aufzeigt, wie mit begrenzten Ressourcen effizient gearbeitet werden kann.

Diese Überlegungen bilden die Grundlage für die Entwicklung der Arbeitshilfe und gewährleisten, dass sie praxisnah und zielgruppengerecht gestaltet ist. Die neuen Materialien sollen somit nicht nur den aktuellen Herausforderungen begegnen, sondern auch langfristig zu einer verbesserten institutionellen Schutzkultur beitragen.

5.2 Struktur der Arbeitshilfe

Im Folgenden wird die Struktur der Arbeitshilfe in einer kurzen Übersicht dargelegt. Die wesentlichen Inhalte umfassen grundlegende Definitionen, die rechtlichen Rahmenbedingungen, eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Erstellung eines Schutzkonzepts, die wesentlichen Bausteine eines Schutzkonzepts sowie praktische Hilfsmittel und Vorlagen. Des Weiteren werden Schulungs- und Fortbildungsangebote sowie Strategien zur internen und externen Kommunikation thematisiert.

1. Einleitung

In der Einleitung erfolgt eine Erläuterung des Rahmens der Erstellung dieser Arbeitshilfe sowie deren Sinn und Zweck. Die Arbeitshilfe strebt an, Fachkräfte in Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen bei der Entwicklung von Schutzkonzepten zur Prävention von sexualisierter Gewalt zu unterstützen. Weiterhin wird ein Überblick über die Handhabung der Arbeitshilfe gegeben.

2. Grundlagen und Definitionen

- Definitionen: In diesem Abschnitt erfolgt eine Definition zentraler Begriffe wie "sexualisierte Gewalt", "Prävention" und "institutionelle Schutzkonzepte". Die Definitionen legen den Grundstein für ein gemeinsames Verständnis der Thematik und sind entscheidend für die Erstellung und Umsetzung von Schutzkonzepten.
- Rechtliche Rahmenbedingungen: Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die für die Thematik relevanten Gesetze und Richtlinien, wie beispielsweise das Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt. Die Kenntnis der rechtlichen Grundlagen ist für die Fachkräfte von entscheidender Bedeutung, um die Umsetzung von Schutzkonzepten mit der erforderlichen Sicherheit zu gewährleisten.
- Kultur der Achtsamkeit: Der Begriff der "Kultur der Achtsamkeit" wird erörtert, wobei insbesondere auf seine Bedeutung, Umsetzungsmöglichkeiten und die Notwendigkeit der Etablierung einer solchen Kultur in den Einrichtungen eingegangen wird. Achtsamkeit stellt ein zentrales Element zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie zur Förderung eines positiven Arbeitsumfeldes dar.
- Risiko- und Potentialanalyse: An dieser Stelle wird die Bedeutung der Risiko- und Potentialanalyse dargelegt. Im Anschluss erfolgt eine strukturierte Darstellung der methodischen Vorgehensweise bei der Durchführung einer Risiko- und Potentialanalyse.

3. Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Erstellung eines Schutzkonzepts

In diesem Abschnitt wird eine detaillierte Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Entwicklung eines Schutzkonzepts bereitgestellt. Ein Schaubild dient der Veranschaulichung des Prozesses und erleichtert die Orientierung.

4. Bausteine eines Schutzkonzepts

An dieser Stelle erfolgt eine detaillierte Beschreibung der Bausteine eines Schutzkonzepts. Im Anschluss an die Darlegung der theoretischen Grundlagen erfolgt für jeden Baustein die exemplarische Darstellung von Methoden zu dessen Umsetzung.

5. Praktische Hilfsmittel und Vorlagen

Dieses Kapitel soll praktische Hilfsmittel und Vorlagen beinhalten, welche Fachkräfte bei der Umsetzung des Schutzkonzepts unterstützen.

- Checklisten: stellen eine Zusammenstellung von Fragen bzw. Kriterien dar, welche die Vollständigkeit der einzelnen Schritte zur Umsetzung des Schutzkonzepts sicherstellen sollen.
- Formulare: Des Weiteren werden Formulare wie beispielsweise Vorlagen für die Dokumentation oder Meldeformulare bereitgestellt, welche die Umsetzung des Schutzkonzepts unterstützen.
- Ressourcenverzeichnis: In diesem Verzeichnis werden die für die Umsetzung des Schutzkonzepts nützliche Ressourcen sowie Ansprechpartner aufgeführt.

6. Schulung und Fortbildung

- Schulungsinhalte: An dieser Stelle finden sich mögliche Themen und Materialien für Schulungen (z.B. Umgang mit Verdachtsfällen, rechtliche Aspekte).
- Sensibilisierungsmethoden und Methoden zum Einstieg in den Prozess: Unter diesem Punkt werden Methodenbeispiele zur internen Sensibilisierung und zum Einstieg in den Schutzprozess aufgeführt.

7. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

In diesem Kontext wird die Öffentlichkeitsarbeit und Information der Mitarbeitenden, der Zielgruppe sowie der Öffentlichkeit über die Schutzkonzepte thematisiert.

8. Unterstützende Angebote und Anlaufstellen im Diakonischen Werk Bayern

Dieses Kapitel weist auf die unterstützenden Angebote und Anlaufstellen der Diakonie Bayern hin, die Fachkräfte bei der Umsetzung von Schutzkonzepten kostenfrei nutzen können.

9. Glossar

Ein Glossar bietet Erklärungen zu spezifischen Fachbegriffen, die im Kontext der Arbeitshilfe verwendet werden.

10. Literatur

Hier werden die Quellenverweise aufgeführt, die als Grundlage für die Arbeitshilfe dienten.

11. Impressum

Im Impressum wird die Herausgeberin und die verantwortlichen Personen der Arbeitshilfe genannt.

5.3 Didaktische Zugänge

Das folgende Kapitel stellt die didaktischen Zugänge der Arbeitshilfe dar. Es zeigt auf, wie die Inhalte der Arbeitshilfe gestaltet werden sollen, so dass sie den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppen gerecht werden. Die praxisnahe und verständliche Aufbereitung zielt darauf ab, pädagogische Fachkräfte und Leitungspersonen in die Lage zu versetzen, die Schutzkonzepte effektiv zu verstehen und anzuwenden, um einen wirksamen Beitrag zur Prävention sexualisierter Gewalt zu leisten.

1. Zielgruppenorientierung

Die Arbeitshilfe sollte die heterogenen Wissensstände und Bedürfnisse der Fachkräfte berücksichtigen. Sie könnte beispielsweise praxisnahe Anleitungen und Beispiele beinhalten, sodass auch Personen ohne tiefgehende Vorkenntnisse effektiv unterstützt werden können.

2. Praxisnähe und Anwendungsorientierung

Im Gegensatz zu rein theoretischen Konzepten sollte der Fokus auf der unmittelbaren Umsetzbarkeit der Inhalte liegen. Die Integration von Praxisbeispielen, Checklisten und Schritt-für-Schritt-Anleitungen fördert den direkten Transfer der Inhalte in den Arbeitsalltag und ermöglicht eine zeitnahe Implementierung der Schutzkonzepte.

3. Modularer Aufbau

Die Arbeitshilfe sollte in klar voneinander unabhängige Bausteine gegliedert, sodass die Nutzer*innen die Inhalte je nach Bedarf und spezifischen Anforderungen auswählen und nutzen können. Dies gewährleistet eine hohe Flexibilität und erlaubt eine individuelle Adaption an die jeweiligen Gegebenheiten in den Einrichtungen.

4. Visualisierung

Die Verwendung visueller Hilfsmittel, wie beispielsweise Schaubilder, Diagramme und Ablaufpläne, bietet sich an, da sie zu einer erleichterten Verständlichkeit komplexer Inhalte beiträgt und eine übersichtliche Darstellung der einzelnen Schritte zur Erstellung von

Schutzkonzepten bietet. Die visuellen Elemente dienen der Unterstützung der Nutzer*innen bei der schnelleren Erfassung und Anwendung der Informationen.

5. Reflexionsanregungen

Die Arbeitshilfe sollte Fragestellungen und Übungen beinhalten, welche die Nutzer*innen dazu anregen, sich mit dem eigenen Verhalten und der Haltung in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen. Die Reflexion fördert das persönliche Wachstum der Fachkräfte und trägt zur Entwicklung eines sensiblen Umgangs mit der Thematik bei.

6. Sprachliche Verständlichkeit

Die Inhalte sollten in einer klaren und einfachen Sprache formuliert sein, um sicherzustellen, dass sie unabhängig von den Vorkenntnissen der Leser*innenschaft verstanden werden. Sofern erforderlich, sollte eine Definition von Fachtermini erfolgen, um Irrtümer zu vermeiden und den Zugang zu erleichtern.

7. Selbstlernmaterialien

Die Arbeitshilfe sollte zudem Materialien beinhalten, welche eine eigenständige Auseinandersetzung mit den Themen ermöglichen, sowie Schulungsideen, die flexibel genutzt werden können. Die Selbstlernmaterialien bieten den Fachkräften die Möglichkeit, sich eigenständig fortzubilden und ihr Wissen zu vertiefen.

6. Schlussfolgerung und Ausblick

Im vorliegenden Kapitel erfolgt eine Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse sowie der Grenzen der vorliegenden Arbeit. Zudem wird ein Ausblick auf zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich der Schutzkonzepte für Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen gegeben.

6.1 Grenzen der Arbeit

Die vorliegende Arbeit thematisiert die Entwicklung einer Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten in Einrichtungen für Erwachsene. Allerdings müssen an dieser Stelle auf die Begrenztheit des Forschungsgegenstandes sowie die damit einhergehenden Herausforderungen hingewiesen werden:

Begrenzte Datenbasis: Die Datenbasis ist begrenzt, da die Analyse hauptsächlich auf grauer Literatur in Form von bereits vorhandenen Arbeitshilfen basiert.

Variabilität der institutionellen Kontexte: Die institutionellen Kontexte, in denen die Einrichtungen der Diakonie Bayern eingebettet sind, weisen eine hohe Variabilität auf. Dies betrifft sowohl die Größe der Einrichtungen als auch die spezifische Zielgruppe, die sie jeweils betreuen. Daher ist es erforderlich, die entwickelte Arbeitshilfe so zu gestalten, dass sie sich flexibel anpassen lässt, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Einrichtungen gerecht zu werden.

Implementierung der Schutzkonzepte: Die Implementierung der Schutzkonzepte stellt eine wesentliche Herausforderung dar. Die praktische Umsetzung der entwickelten Arbeitshilfe kann durch verschiedene Faktoren erschwert werden, beispielsweise durch einen Mangel an Ressourcen, Zeitdruck oder das Fehlen von Unterstützung durch Leitungspersonen. Obgleich die Arbeitshilfe Ansätze und Lösungen bereitstellt, ist für deren tatsächliche Implementierung vielfach zusätzliche Unterstützung und Engagement erforderlich.

Dynamische Herausforderungen: Die Themen sexualisierte Gewalt und institutioneller Schutz unterliegen einem stetigen Wandel. Die Relevanz und Anwendbarkeit der Arbeitshilfe können durch Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, gesellschaftlicher Diskussionen sowie institutioneller Strukturen langfristig beeinflusst werden.

Persönliche Limitierung: Eine weitere Limitierung dieser Arbeit resultiert aus der beruflichen Position der Autorin als Referentin für Prävention von sexualisierter Gewalt im Diakonischen Werk Bayern. Aufgrund der tiefen Einbindung in das Thema sowie der fachlichen Kenntnis, besteht die Möglichkeit, dass bestimmte Aspekte der Thematik als selbstverständlich vorausgesetzt oder unbewusst vernachlässigt werden. Dies kann möglicherweise dazu führen, dass bestimmte Perspektiven und Bedarfe, insbesondere von Personen oder Institutionen mit weniger Fachwissen oder anderen Schwerpunkten, unzureichend berücksichtigt werden.

6.2Fazit

Die vorliegende Arbeit verdeutlicht, dass ein evidenter Zusammenhang zwischen den Bedürfnissen der Fachkräfte in Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen und den thematischen Schwerpunkten der vorhandenen Materialien besteht. Gleichwohl erweisen sich diese als unzureichend. Die entwickelte Arbeitshilfe bietet eine umfassende Grundlage für die Erstellung praxisnaher und bedarfsgerechter Schutzkonzepte. Die wesentlichen Erkenntnisse dieser Arbeit lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Bedarfsorientierte Entwicklung: Die Analyse der bereits vorhandenen Arbeitshilfen sowie der identifizierten Bedarfe lässt den Schluss zu, dass eine bedarfsorientierte Entwicklung der Materialien erforderlich ist. Eine klare Struktur, praxisnahe Anleitungen sowie umfassende Informationen sind von entscheidender Bedeutung, um die Fachkräfte zu entlasten und zu unterstützen.

Wichtigkeit von Partizipation: Die vorliegende Arbeit unterstreicht die Relevanz der Partizipation im Schutzprozess, auch wenn diese bereits als wesentlich erachtet wurde.

Die Einbeziehung aller Mitarbeitenden in den Prozess der Erstellung von Schutzkonzepten fördert nicht nur das Verständnis und die Akzeptanz der Konzepte, sondern auch das Gefühl der Verantwortung und des Engagements.

Nachhaltige Implementierung: Die bereits von Karl Marx aufgeworfene Frage, wer die Erzieher*innen erzieht, ist nach wie vor aktuell! Die erfolgreiche Umsetzung von Schutzkonzepten in der Praxis erfordert mehr als eine Arbeitshilfe. Um die relevanten Inhalte zur Prävention von sexualisierter Gewalt zu internalisieren und eine entsprechende Haltung zu entwickeln, sind kontinuierliche Schulungs- und Fortbildungsangebote unabdingbar. Die Schulungen sollten dabei sowohl theoretische als auch praktische Inhalte vermitteln und sich an den spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppen orientieren.

Die Arbeitshilfe stellt einen Schritt zur Stärkung des institutionellen Schutzes vor sexualisierter Gewalt dar. Sie bietet Fachkräften in der Diakonie Bayern die notwendigen Werkzeuge und Ressourcen, um geeignete Schutzkonzepte zu entwickeln und umzusetzen. In einem nächsten Schritt wäre es sinnvoll, Hilfen zu entwickeln, die darauf abzielen, die Einrichtungen gezielt bei der Implementierung der Konzepte vor Ort zu unterstützen und sicherzustellen, dass diese in den Einrichtungen nachhaltig verankert werden.

Literaturverzeichnis

Amann, Gabriele (2005): Sexueller Missbrauch: Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie ; ein Handbuch., dgvt-Verlag

Amnesty International (2022): Argumentarium zur Sexualstrafrechtsreform, [online] https://www.amnesty.ch/de/themen/frauenrechte/sexualisierte-gewalt/dok/2022/argumente-nur-ja-heisst-ja/22-07-05-argumentarium_nur-ja-heisst-ja-_final.pdf.

Arolt, Volker/ Reimer, Christian/ Dilling, Horst (2006): Basiswissen Psychiatrie und Psychotherapie, Springer.

Bange, Dirk (2009): Die Person des Helfers im Hilfeprozess. Kindheitserfahrungen der Helfer und ihr Umgang mit Kindeswohlgefährdungen - Untersuchungsergebnisse., in: Sozialmagazin, Nr. 10, S. 26–32.

Bange, Dirk (2018): Gefährdungslagen und Schutzfaktoren für Kindeswohlgefährdungen in Organisationen, in: Carolin Oppermann/Veronika Winter/Claudia Harder/Mechthild Wolff/Wolfgang Schröer (Hrsg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen: Mit Online-Materialien, S. 114–127.

Böllert, Karin/Wazlawik, Martin (2014): Sexualisierte Gewalt: Institutionelle und professionelle Herausforderungen, Springer VS.

Bundschuh, Claudia (2010): Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen, Nationaler und internationaler Forschungsstand, Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“ Hrsg.: Deutsches Jugendinstitut e.V.

Conen, Marie Luise (2005): Institutionelle Strukturen und sexueller Missbrauch durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. In Gabriele Amann/Rüdiger Wipplinger (Hrsg.). Sexueller Missbrauch. Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie. Ein Handbuch. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage (S. 801ff.). Dgvt-Verlag: Tübingen

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. (2022): Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe, 3. Aufl.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V. (2010): Arbeitshilfe Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen.

Diakonie Deutschland (2021): Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2. Aufl.

Diakonisches Werk Bayern (2023): Arbeitshilfe für den Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt.

Diakonisches Werk Bayern e.V. (o. D.): Arbeitsfelder, Diakonie Bayern, [online] https://www.diakonie-bayern.de/arbeitsfelder [abgerufen am 05.09.2024].

Diakonisches Werk Bayern e.V. (o. D.): Die Geschichte der Diakonie in Bayern - Diakonie Bayern, Diakonie Bayern, [online] https://www.diakonie-bayern.de/ueber-die-diakonie/die-geschichte-der-diakonie-in-bayern [abgerufen am 04.09.2024].

Diakonisches Werk Bayern e.V. (2001): Handreichung Beschäftigtenschutz: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Diakonie, [online] https://www.eev-bayern.de/fileadmin/user_upload/EEV-Bayern/EEV_Daten/Daten_INTERNET/THEMEN/Kinderschutz/Anlage_2_DWB_2001_DWB_Handreichung_Besch%C3%A4ftigtenschutz_2001.pdf.

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (1997): Leitbild Diakonie, [online] https://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/Leitbild_der_Diakonie.pdf [abgerufen am 17.09.2024].

Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e.V. (o. D.): Diakonie Kompakt - Zahlen, Daten & Fakten - Diakonie Bayern, Diakonie Bayern, [online] https://www.diakonie-bayern.de/ueber-die-diakonie/diakonie-in-bayern/jahresbericht-2023-digital/diakonie-kompakt-zahlen-daten-fakten [abgerufen am 13.10.2024].

Eisele, Jörg (o. D.): Gutachten: Meldepflicht nach Gewaltschutzrichtlinie und § 203 StGB. Universität Tübingen

EKD (2017): Die Kirchengerichtsbarkeit, Evangelische Kirche in Deutschland, [online] https://www.ekd.de/kirchengerichtsbarkeit-informationen-22131.htm [abgerufen am 25.09.2024].

Enders, Ursula (2012): „Mistbeet für Täter" – Institutionelle Strukturen und konzeptionelle Mängel, die Missbrauch begünstigen. In Ursula Enders (Hrsg). Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen (S. 129-146). Kiwi: Köln.

Enders, Ursula/Romahn, Esther/Villier, Ilka (2012): Klar, diffus, autoritär oder verwahrlost? Institutionelle Strukturen und fachliche Mängel, die den Schutz vor sexuellen Übergriffen und Missbrauch vernachlässigen. In Ursula Enders (Hrsg). Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen (S. 147-154). Kiwi: Köln

Erll, Tabea (2024): Praxisorientierte Projektstudie: Bedarfe und Ressourcen der Schutzkonzept-Entwicklung in Mitgliedseinrichtungen der Diakonie Bayern mit erwachsener Zielgruppe, Werkstattbericht, Hochschule Merseburg.

Erzbistum Köln Stabsstelle Prävention (2022): Personalauswahl und -entwicklung/Aus- und Fortbildung, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, 5. Aufl.

Evangelische Kirche in Deutschland (2019): Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, [online] https://kirchenrecht-ekd.de/begruendung/45782.pdf.

Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband (2014): Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben: Prävention und Intervention Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie.

Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023a): Modul 4 „Schutzkonzepte", Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), [online] https://www.ekd.de.

Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023b): Modul 6 „Recht“, wbv Media GmbH & Co. KG.

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern/Diakonische Werk Bayern (2021): Rahmenschutzkonzept für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, [online] https://www.diakonie-bayern.de/fileadmin/Bilder_Dateien/Aktiv_gegen_sexualisierte_Gewalt/2021_11_01_Rahmenschutzkonzept_ELKB_DWB.pdf.

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (2023): Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt der ELKB,
[online] https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/ [abgerufen am 18.09.2024].

Fegert, Jörg M./Hoffmann, Ulrike/König, Elisa/Niehues, Johanna/Liebhardt, Hubert (2015): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen : ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich, Springer.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, VS Verlag eBooks, [online] https://cds.cern.ch/record/1336155/files/9783531172385_TOC.pdf.

Hegger, Ursula/ Lorenzen, Ann-Katrin (2023): Wirksamer Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Grundlagen und Herausforderungen, in: Betreuungsrechtliche Praxis - BtPrax. Zeitschrift für Soziale Arbeit, Gutachterliche Tätigkeit und Rechtsanwendung in der Betreuung, Nr. 5/2023, S. 167–171.

Henningsen, Anja (2019): Sexualpädagogik und Prävention sexueller Gewalt in der Auseinandersetzung, in: Sozial Extra, Bd. 43, Nr. 2, S. 117–121, [online] doi:10.1007/s12054-019-00155-8.

Honold, Matthias (2007): Diakonie, Historisches Lexikon Bayerns, [online] https://www.historisches-lexikon-bayerns.de/Lexikon/Diakonie [abgerufen am 04.09.2024].

Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (2021): Kirchliches Amtsblatt, [online] https://www.diakonie-bayern.de/fileadmin/Bilder_Dateien/Aktiv_gegen_sexualisierte_Gewalt/2020-12-01_PraevG_Auszug_Amtsblatt_ELKB.pdf.

Keupp, Heiner/ Mosser, Peter/ Busch, Bettina/ Hackenschmied, Gerhard/ Straus, Florian (2019): In der Odenwaldschule zum Opfer werden, in: Die Odenwaldschule als Leuchtturm der Reformpädagogik und als Ort sexualisierter Gewalt. Eine sozialpsychologische Perspektive, Springer.

Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2022): Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken: Handreichung, Universität Duisburg-Essen, Bd. 37, [online] https://www.mvbz.fu-berlin.de/media/pdfs_docs/forschung_forschungsschwerpunkt_sbg_u_machtmissbrauch.pdf.

Kubitza, Eva (2023): Warum sexualisierte Gewalt nicht angezeigt wird: Eine kognitionspsychologische Untersuchung. Psychosozial-Verlag.

Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW (o. D.): Baustein 6: Sexuelle Bildung, Landesfachstelle Prävention Sexualisierte Gewalt NRW, [online] https://psg.nrw/baustein-6-sexuelle-Bildung/ [abgerufen am 18.09.2024].

Lehmann, Robert J. B./Babchishin, Kelly/ Schmidt, Alexander F. (2023): Konsum von Missbrauchsabbildungen: Prävalenz, Ätiologie, Fallpriorisierung und Prognose, in: Forensische Psychiatrie Psychologie Kriminologie, Bd. 17, Nr. 1, S. 73–82, [online] doi:10.1007/s11757-022-00752-6.

Magdon, Greta/Urban, Maria/Linke, Torsten (2020): Leitlinien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, in: Psychosozial-Verlag eBooks, S. 111–122, [online] doi:10.30820/9783837976946-111.

Oppermann, Carolin/ Winter, Veronika/ Harder, Claudia/ Wolff, Mechthild/ Schröer, Wolfgang (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen: Mit Online-Materialien. Beltz Juventa.

Powell, Anastasia/ Scott, Adrian J./ Flynn, Asher/ McCook, Sarah (2022): A multi-country study of image-based sexual abuse: extent, relational nature and correlates of victimisation experiences, in: Journal Of Sexual Aggression, Bd. 30, Nr. 1, S. 25–40, [online] doi:10.1080/13552600.2022.2119292.

Rabe, Heike (2022): Sexualisierte Gewalt im reformierten Strafrecht. Ein Wertewandel – zumindest im Gesetz. bpb.de, [online] https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/240913/sexualisierte-gewalt-im-reformierten-strafrecht-ein-wertewandel-zumindest-im-gesetz.

Retkowski, Alexandra/ Treibel, Angelika/ Tuider, Elisabeth (2017): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte: Theorie, Forschung, Praxis. Beltz Juventa.

Schlingmann, Thomas (2022): Die Strategien der Täter(*innen), in: KJPP, Uni Ulm. E-Learning Kinderschutz, [online] https://elearning-kinderschutz.de.

Schule gegen sexuelle Gewalt (o. D.): III Kooperation, Bestandteile, [online] https://bayern.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de/bestandteile?land=bayern&cHash=839de1eadafa6f173faa5495edf0c5a0 [abgerufen am 18.09.2024].

Tschan, Werner (2023): Missbrauchtes Vertrauen: Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen. Karger.

UBSKM (o. D.): Schutz im digitalen Raum, UBSKM, [online] https://beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutz-im-digitalen-raum [abgerufen am 18.09.2024].

UBSKM (o. D.): Schutzkonzepte, UBSKM, [online] https://beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutzkonzepte [abgerufen am 13.10.2024].

UBSKM (2022): Schutzkonzepte für den digitalen Raum – Bestandteile eines Konzepts zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt, Schutz Im Digitalen Raum,

[online] https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_akualisiert.pdf [abgerufen am 18.09.2024].

Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin (o. D.): Graue Literatur, Universitätsbibliothek der HU Berlin, [online] https://www.ub.hu-berlin.de/de/bibliotheksglossar/graue-literatur [abgerufen am 25.09.2024].

Urbann, Katharina/ Scharmanski, Sara/ Bienstein, Pia (2015): Wie können Menschen mit Behinderung vor sexuellem Missbrauch geschützt werden?, in: FORUM, Nr. 02–2015, S. 33–37, [online] https://shop.bzga.de/pdf/13329227.pdf.

Voß, Heinz-Jürgen (2022): Einführung in Sexualpädagogik und sexuelle Bildung: Basisbuch für Studium und Weiterbildung. Kohlhammer.

Wazlawik, Martin/ Christmann, Bernd/ Böhm, Maika/ Dekker, Arne (2020): Perspektiven auf sexualisierte Gewalt: Einsichten aus Forschung und Praxis, Springer VS.

Wazlawik, Martin/ Freck, Stefan (2016): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen, Springer VS.

Werner, Ulrich (2011): Missbrauch in der Sozialen Arbeit. Missbrauch von Minderjährigen in Institutionen durch Mitarbeiter - Konsequenzen für das Personalmanagement., in: Sozialmagazin, Nr. 36, S. 12–26.

Willems, Helmut/ Ferring, Dieter (2013): Macht und Missbrauch in Institutionen: Interdisziplinäre Perspektiven auf institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention, Springer VS.

Wolff, Mechthild/ Schröer, Wolfgang/ Fegert, Jörg M. (2017): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis: Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Beltz Juventa.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, Tabea Erll, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen (einschließlich elektronischer Quellen und dem Internet) direkt oder indirekt übernommenen Inhalte sind ausnahmslos als solche kenntlich gemacht.

Nürnberg, den 23.10.2024

Unterschrift

Anhang

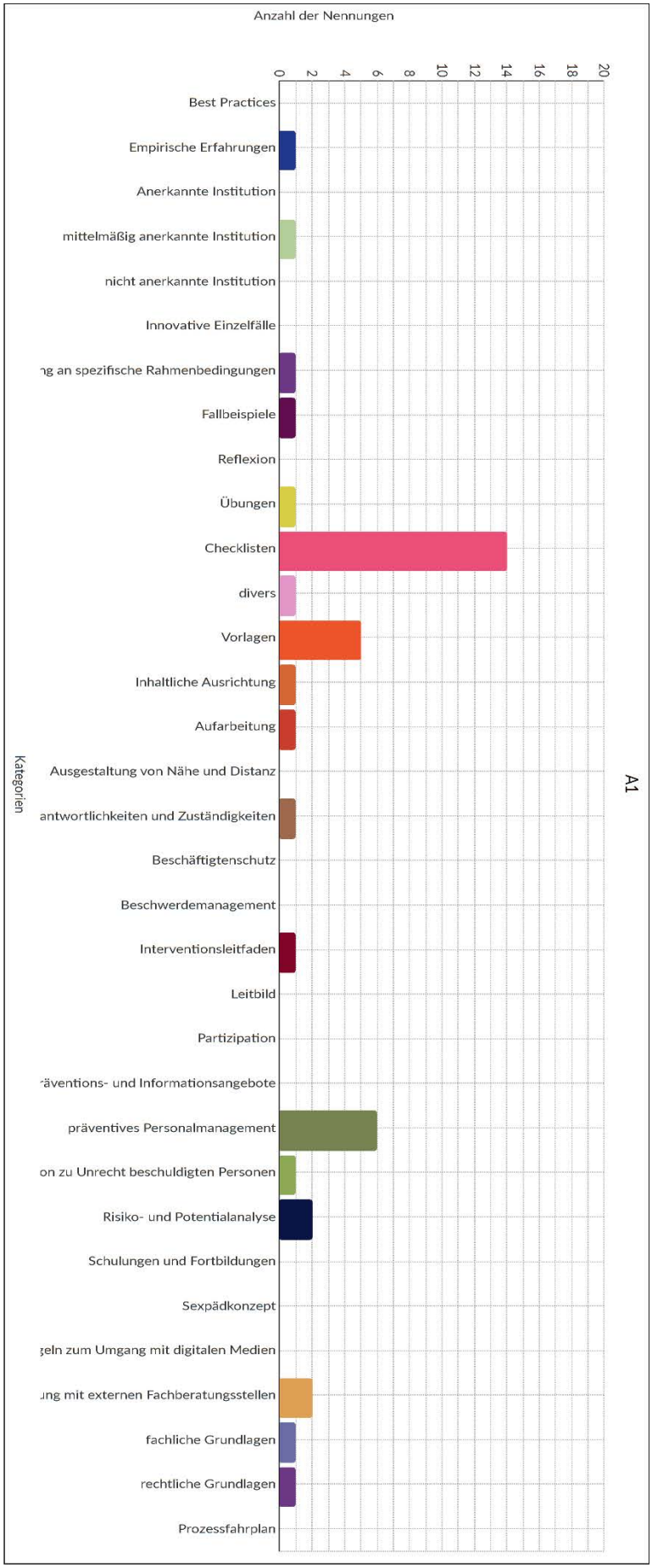
Anhang 1: Übersicht der analysierten Arbeitshilfen

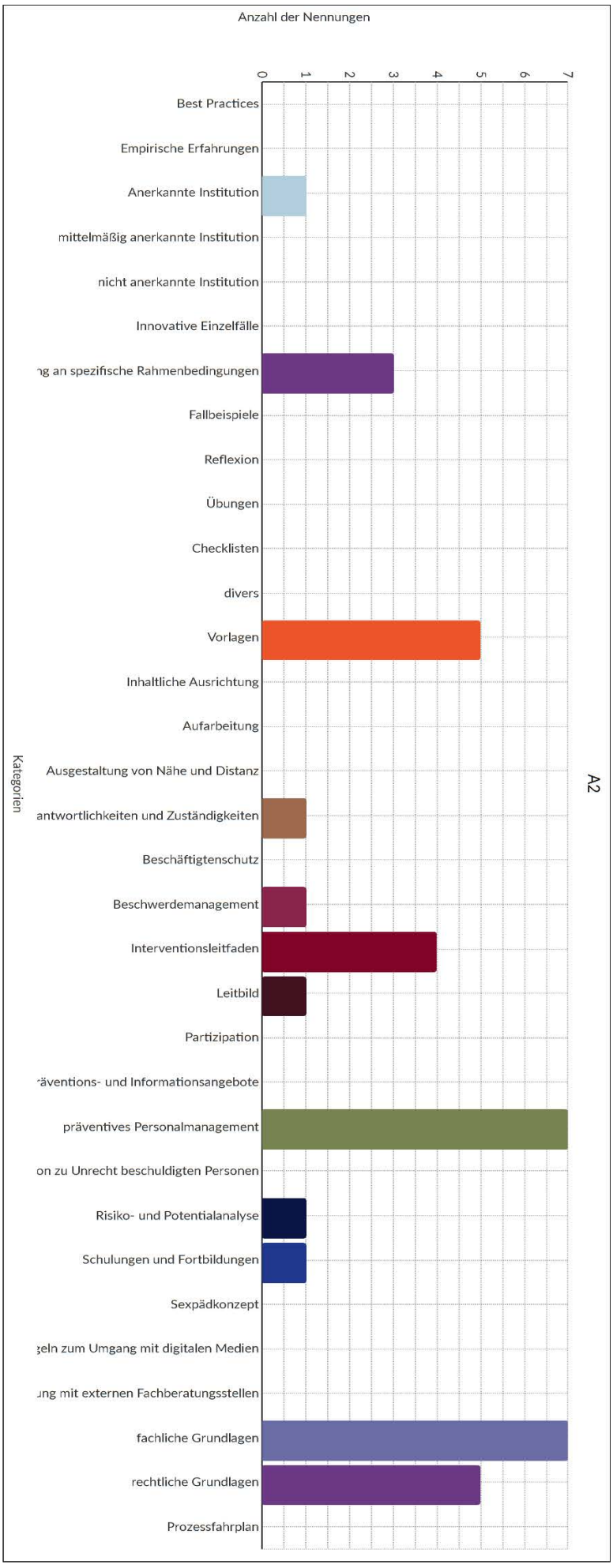
Nummer	Autor	Titel	Jahr
A1	Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	Arbeitshilfe zur Erstellung eines Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	2021
A2	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband– Gesamtverband e. V.	Arbeitshilfe Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen	2010
A3	Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration	Handreichung zur Erstellung von Schutzkonzepten Prävention, Erkennung und Intervention sexualisierter, körperlicher und seelischer Gewalt sowie Grenzverletzungen in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung von Kindern und Jugendlichen	2023
A4	Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband	Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben: Prävention und Intervention Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie.	2014
A5	ABA Fachverband Offene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen e.V.	Prävention (sexualisierter) Gewalt: Arbeitshilfe zur Erstellung von Schutzkonzepten in der OKJA	2023
A6	DLRG-Jugend Baden/J. Becker	Arbeitshilfe DLRG-Jugend Baden Sexualisierte Gewalt II Methoden und Übungen zur Prävention	2014
A7	Frohmader, Martina/Johanna Kluge/Eva-Maria Mensching	BEI UNS NICHT: Prävention von sexualisierter Gewalt	2017
A8	KMK	Kinderschutz in der Schule Leitfaden zur Entwicklung und praktischen Umsetzung von	2023

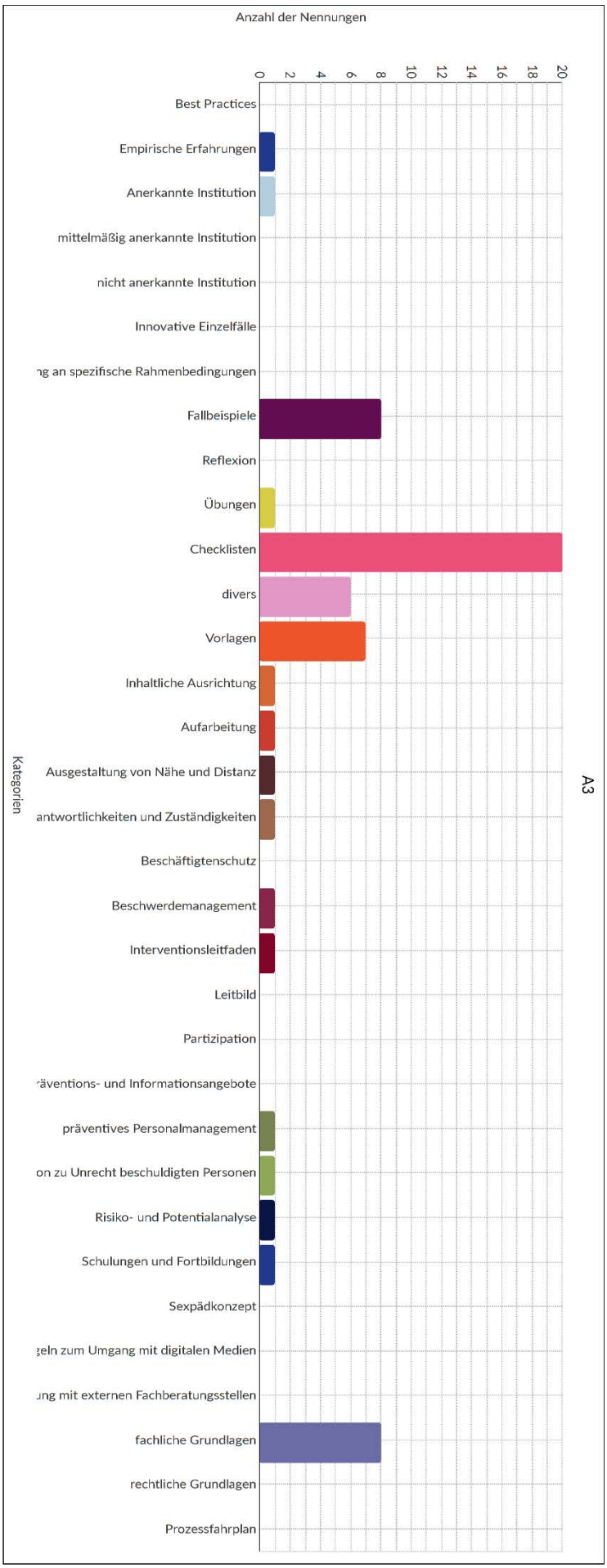
		Schutzkonzepten und Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt an Schulen	
A9	Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.	Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe	2022
A10	Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg	Schutzkonzept Arbeitshilfe Bausteine für die Umsetzung	2019
A11	Arbeiter-Samariter-Jugend NRW	#starkmachen. Das Handbuch zum Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt	2020
A12	Paritätisches Jugendwerk NRW	Arbeitshilfe Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit	2021
A13	SchutzNorm	Qualitätsstandards für Schutzkonzepte in der Kinder- und Jugendarbeit	2021
A14	ELKB	Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt ELKB Fachbereich Prävention handbuch Schutzkonzept-entwicklung	2023
A15	Nordkirche	Kirche gegen sexualisierte Gewalt – Handreichung Schutzkonzepte	2020
A16	Die Grundschule Ideenwiese	Arbeitshilfe Schulentwicklung Erstellung eines Schutzkonzeptes für die Grundschule	o.D.
A17	Diakonie Baden	Handreichung zur Erstellung eines Konzepts zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	2021
A18	Caritasverband für das Bistum Aachen e. V.	Arbeitshilfe des DicV: Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte	2022

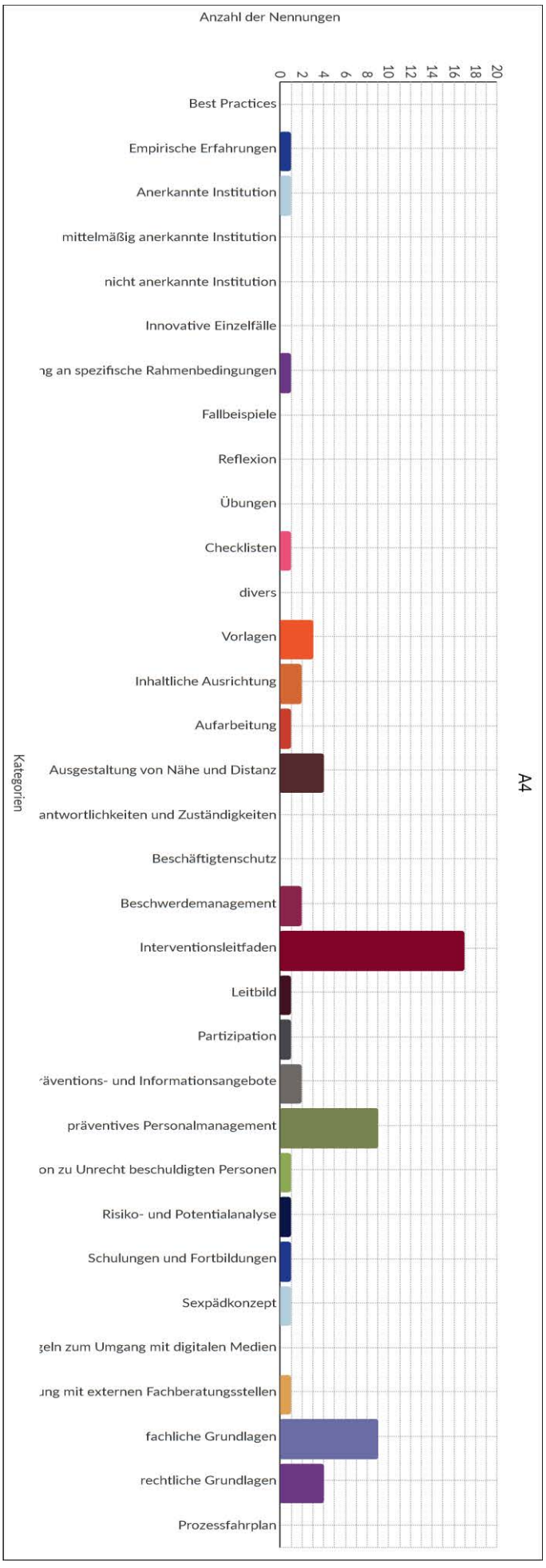
		und andere Formen von Gewalt. Textvorschläge mit Erläuterungen für caritative Rechtsträger im Bistum Aachen	

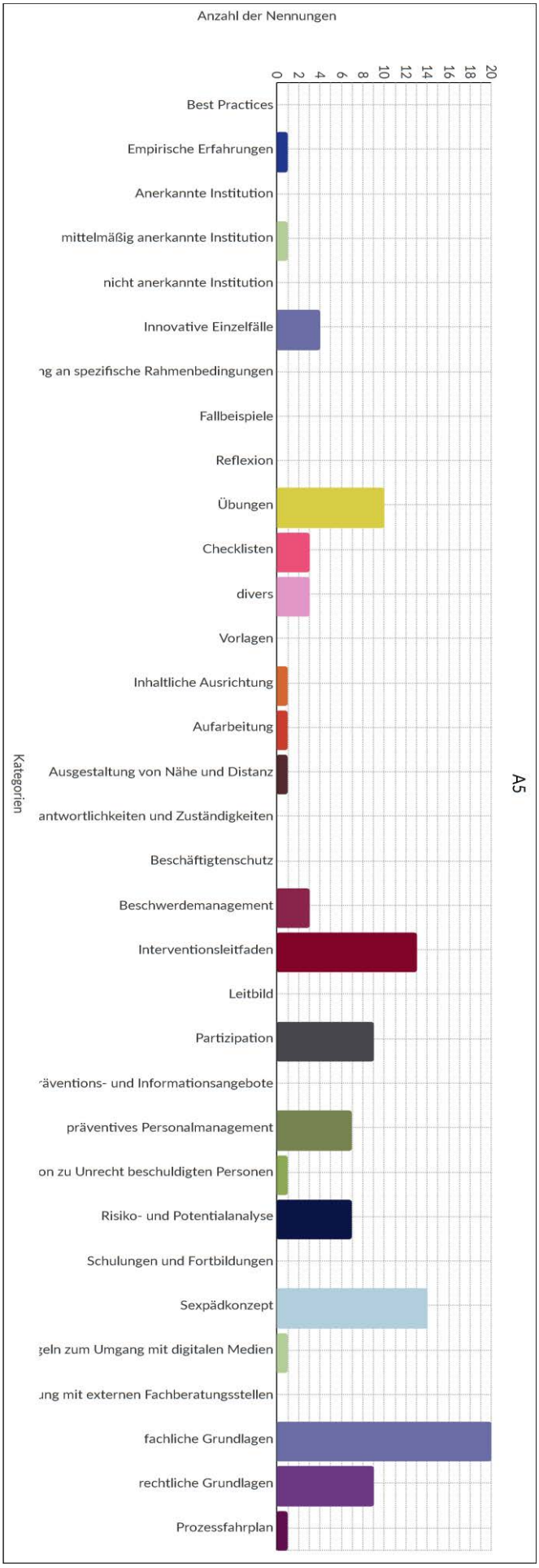
Anhang 2: Auswertungsdiagramme aller analysierten Arbeitshilfen

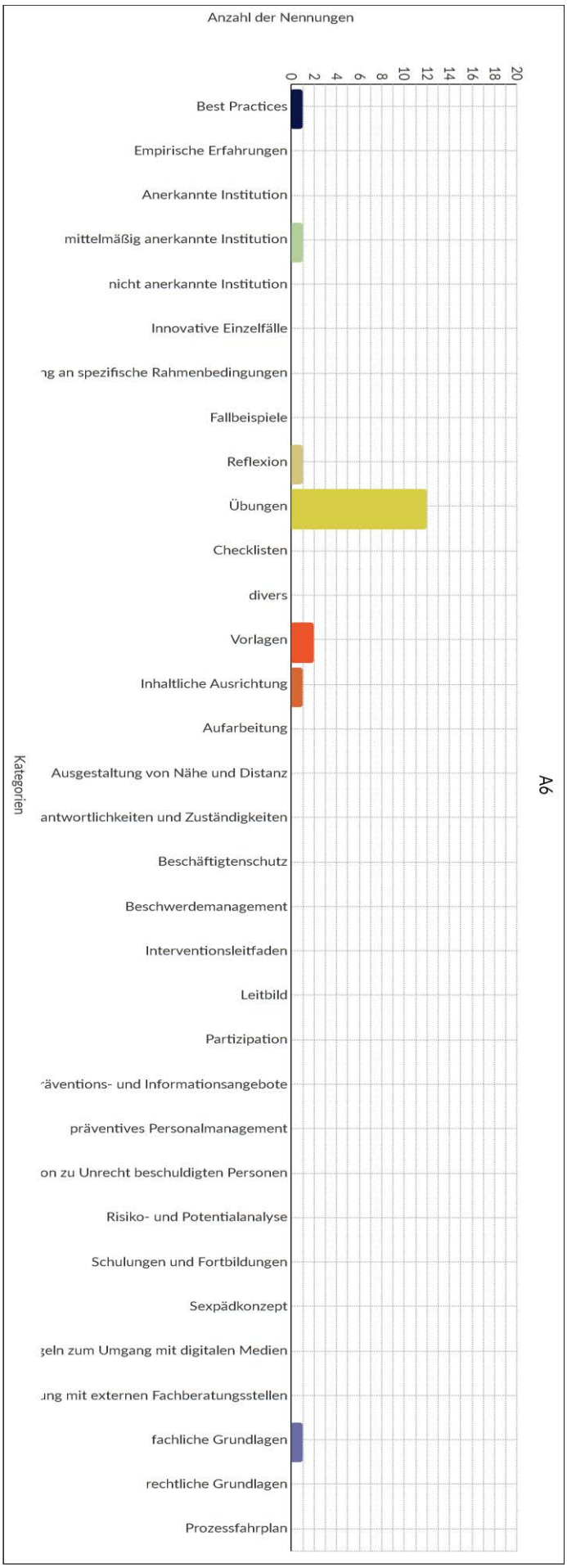


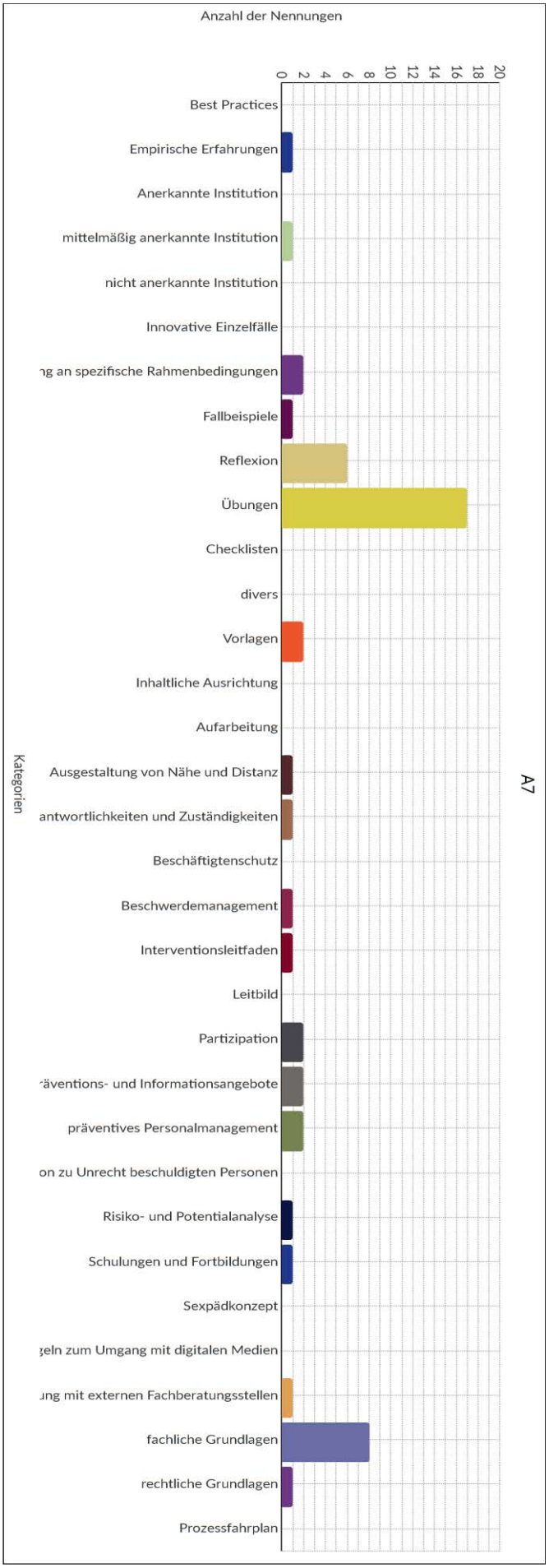

Anzahl der Nennungen
0
1
2
3
4
5
6
7
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
äventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A2

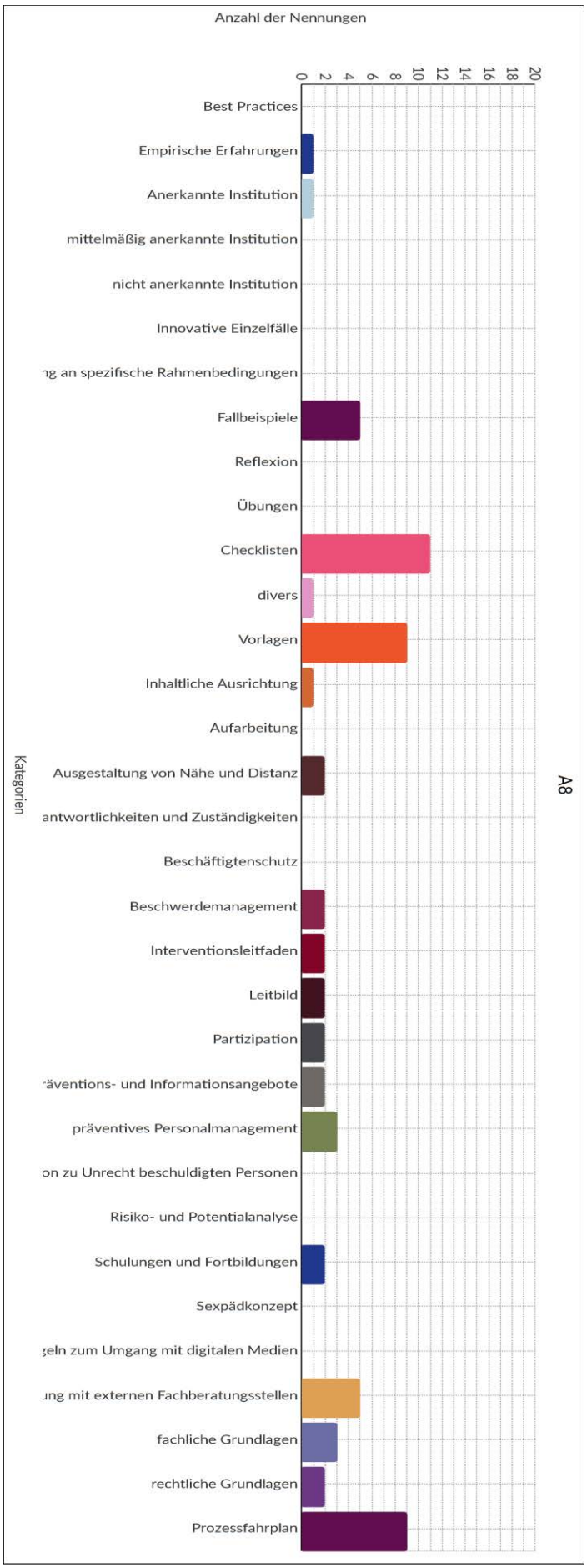

Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
äventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A3

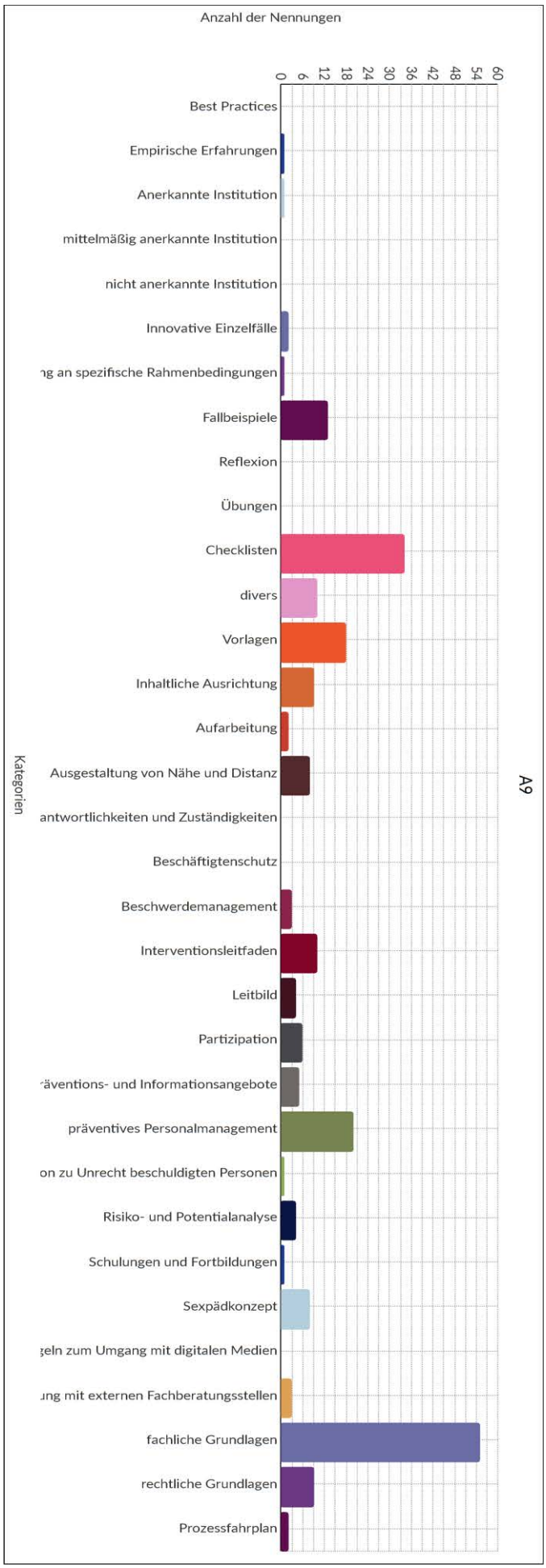

Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
äventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A4

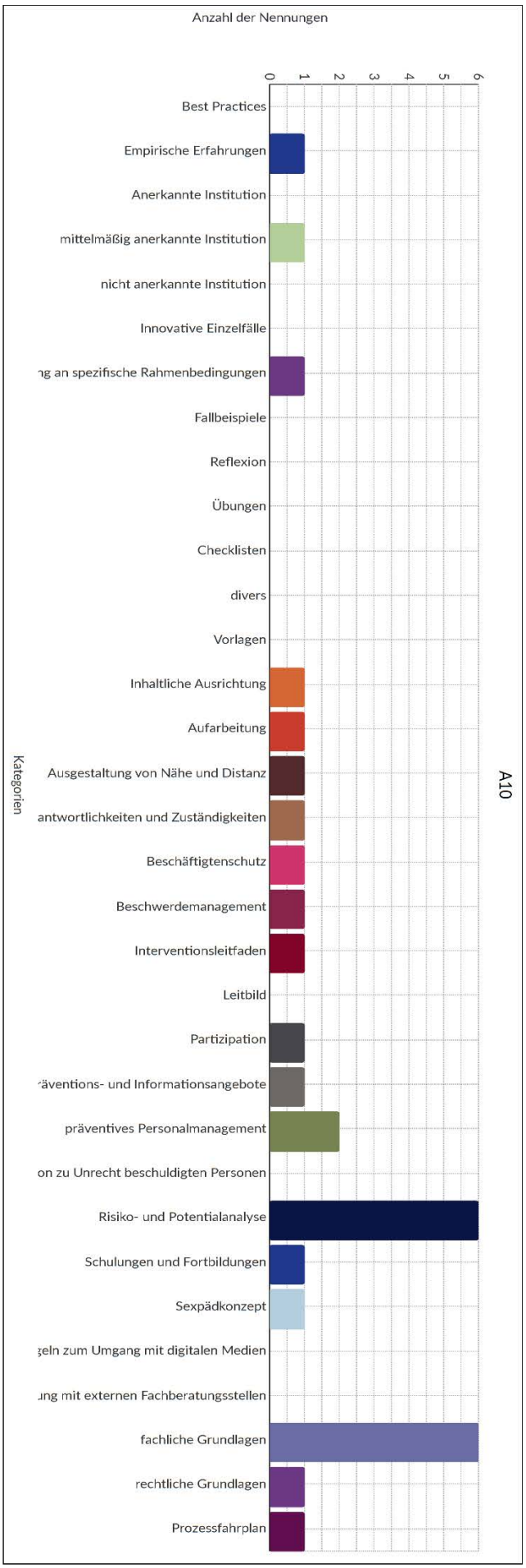

Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ıg an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A5

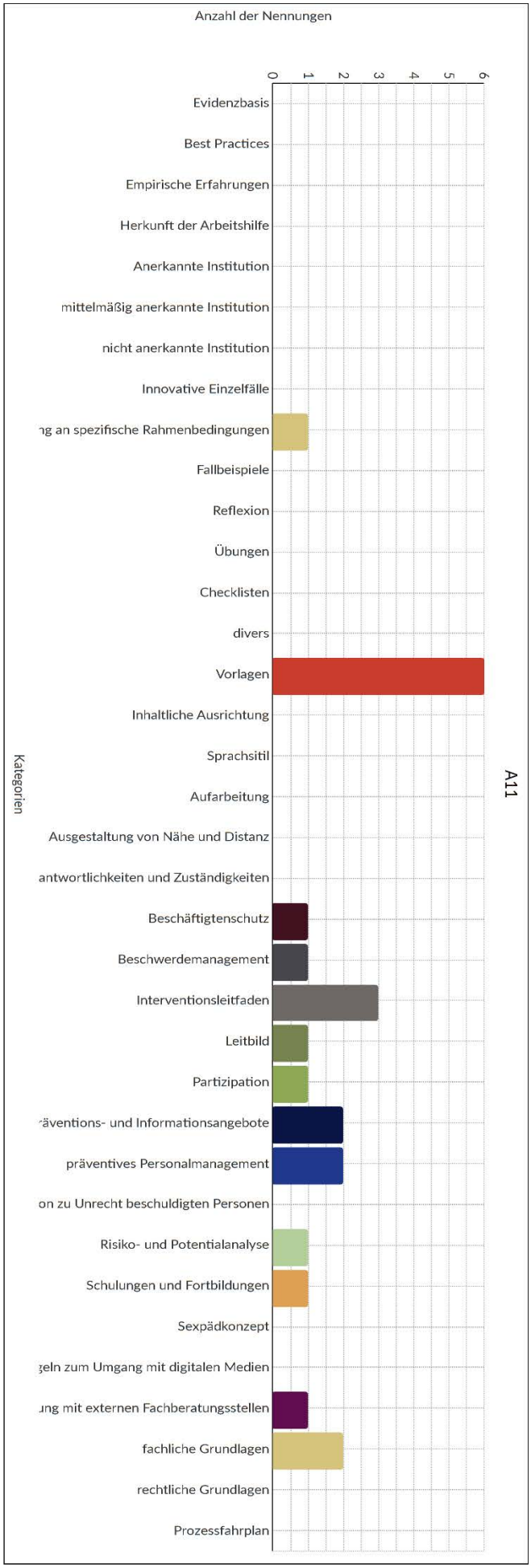

Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A6

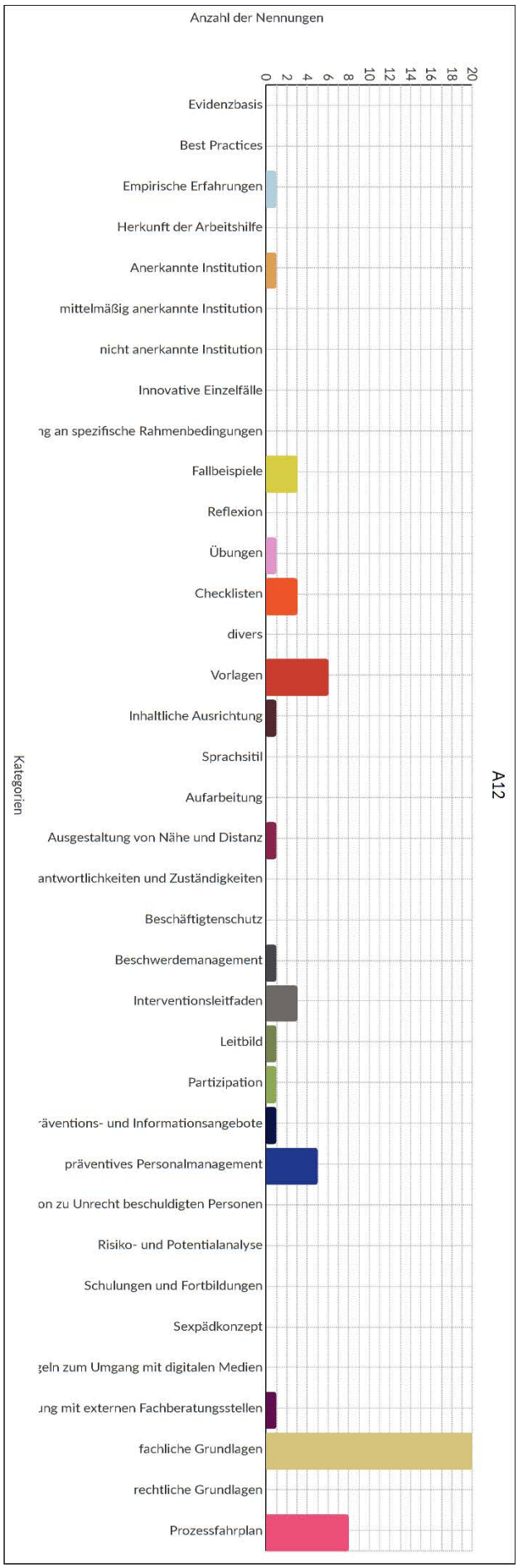

Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ıg an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
ɜeln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A7

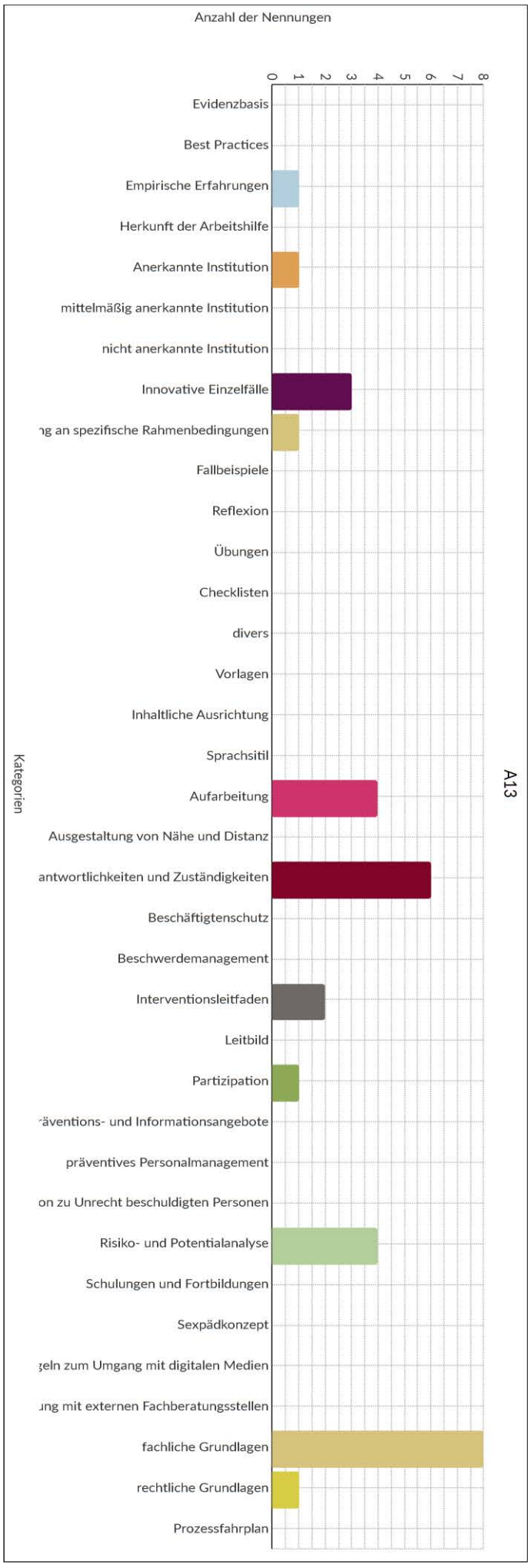

Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A8

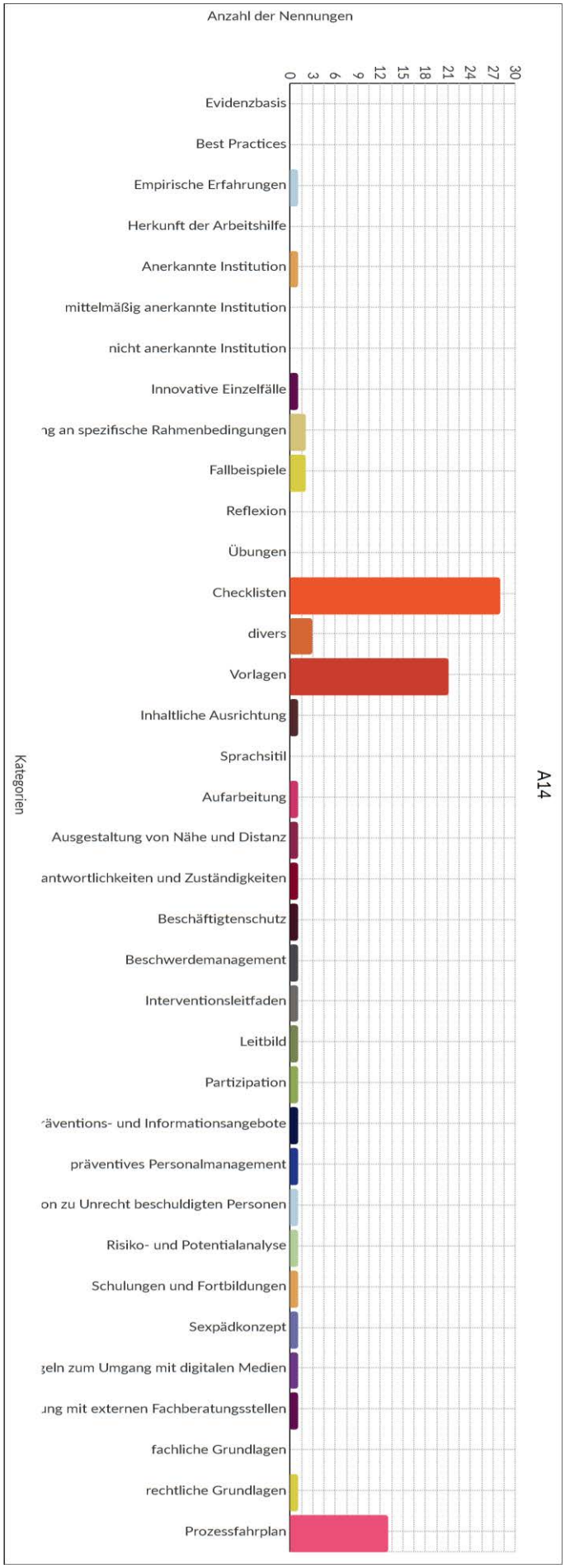

Anzahl der Nennungen
0
6
12
18
24
30
36
42
48
54
60
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A9

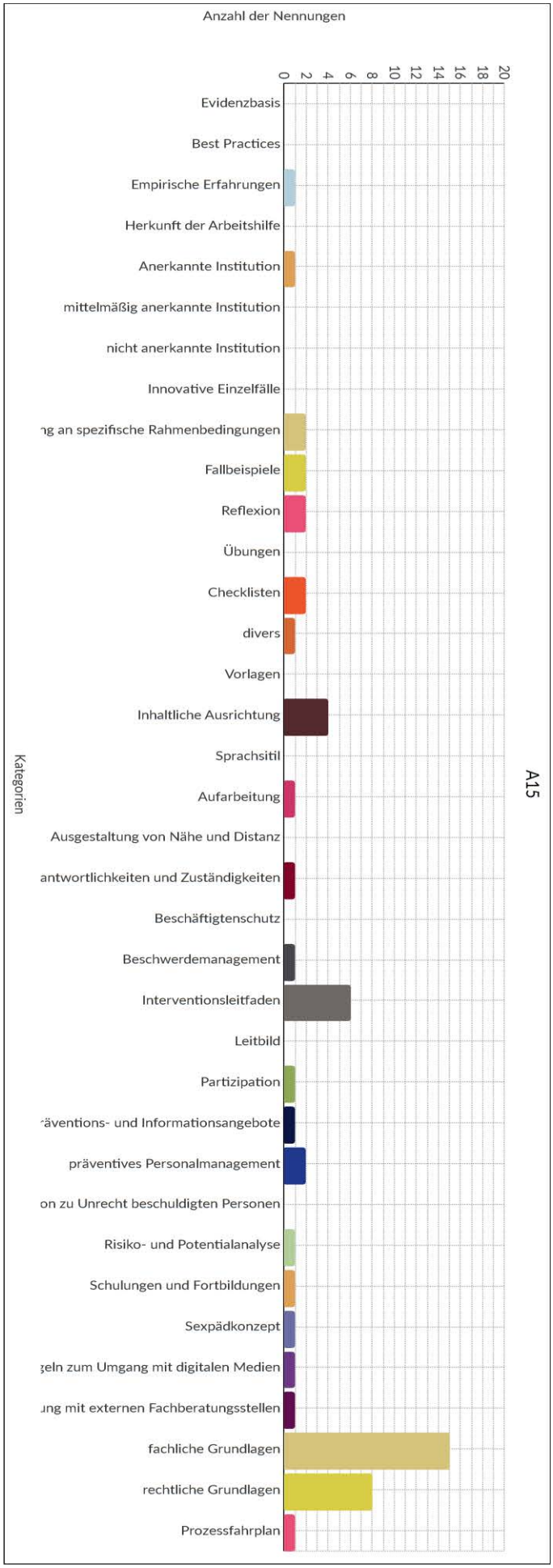

Anzahl der Nennungen
0
1
2
3
4
5
6
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
äventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A10

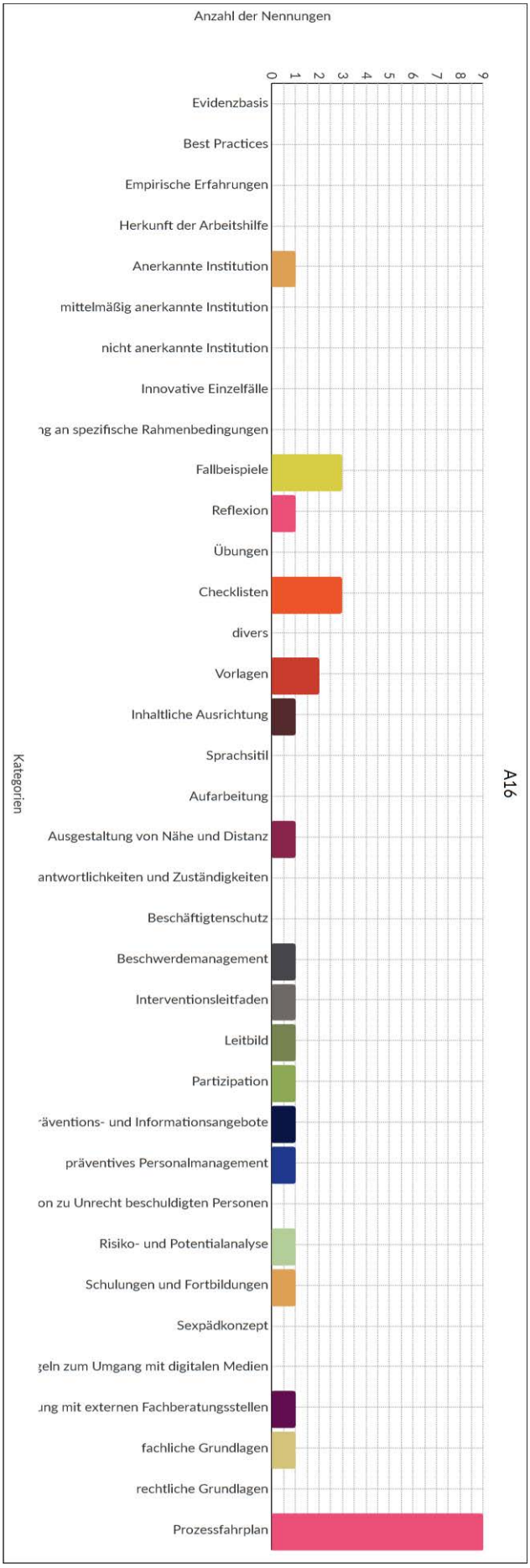

Anzahl der Nennungen
0
1
2
3
4
5
6
Evidenzbasis
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Herkunft der Arbeitshilfe
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Sprachsitil
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A11

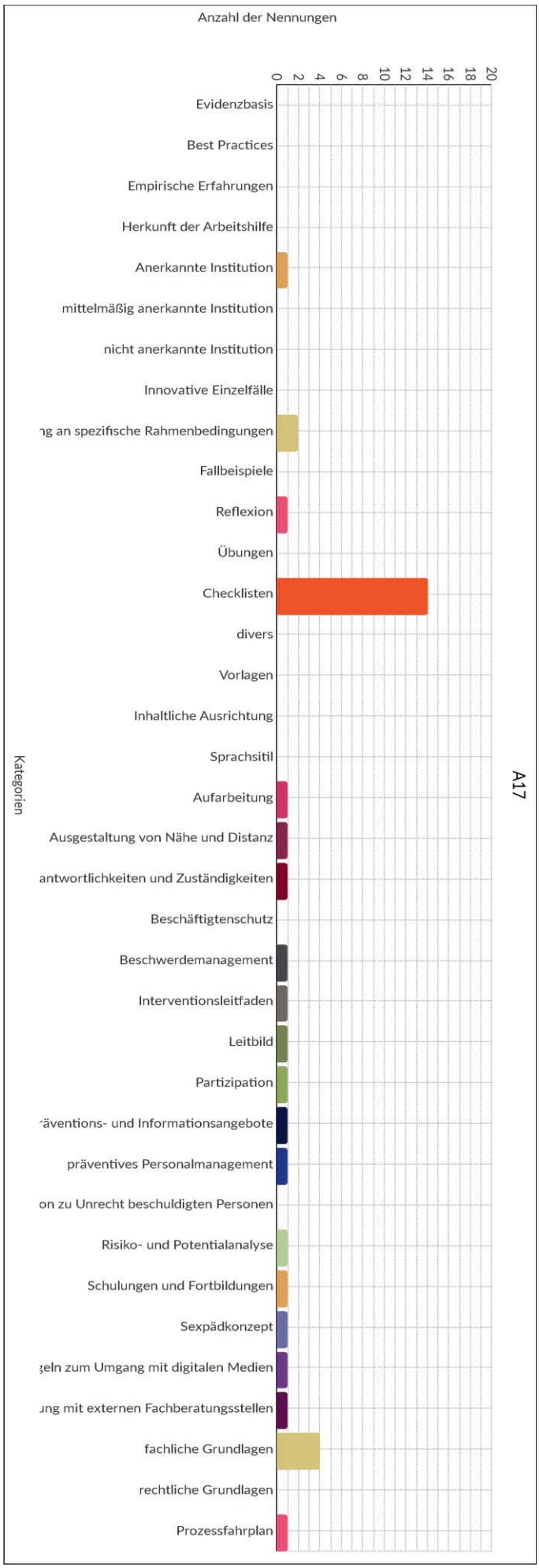

Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Evidenzbasis
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Herkunft der Arbeitshilfe
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ıg an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Sprachsitil
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
·äventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
ɜeln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A12

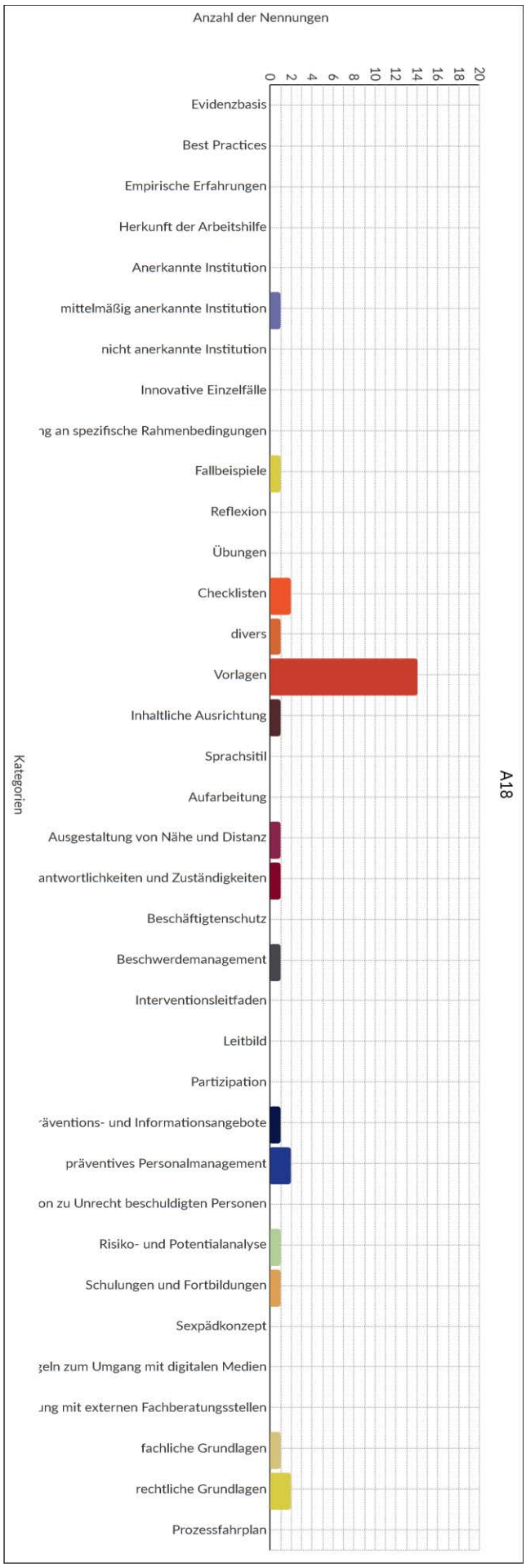

Anzahl der Nennungen
0
1
2
3
4
5
6
7
8
Evidenzbasis
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Herkunft der Arbeitshilfe
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ıg an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Sprachsitil
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
ıeln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A13


Anzahl der Nennungen
0
3
6
9
12
15
18
21
24
27
30
Evidenzbasis
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Herkunft der Arbeitshilfe
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ıg an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Sprachsitil
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
ɜeln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A14


Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Evidenzbasis
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Herkunft der Arbeitshilfe
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ng an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Sprachsitil
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
äventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A15


Anzahl der Nennungen
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
Evidenzbasis
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Herkunft der Arbeitshilfe
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ıg an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Sprachsitil
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
·äventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
ɜeln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A16


Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Evidenzbasis
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Herkunft der Arbeitshilfe
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ıg an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Sprachsitil
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
räventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
geln zum Umgang mit digitalen Medien
ung mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A17


Anzahl der Nennungen
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
Evidenzbasis
Best Practices
Empirische Erfahrungen
Herkunft der Arbeitshilfe
Anerkannte Institution
mittelmäßig anerkannte Institution
nicht anerkannte Institution
Innovative Einzelfälle
ıg an spezifische Rahmenbedingungen
Fallbeispiele
Reflexion
Übungen
Checklisten
divers
Vorlagen
Inhaltliche Ausrichtung
Sprachsitil
Aufarbeitung
Ausgestaltung von Nähe und Distanz
antwortlichkeiten und Zuständigkeiten
Beschäftigtenschutz
Beschwerdemanagement
Interventionsleitfaden
Leitbild
Partizipation
·äventions- und Informationsangebote
präventives Personalmanagement
on zu Unrecht beschuldigten Personen
Risiko- und Potentialanalyse
Schulungen und Fortbildungen
Sexpädkonzept
ʒeln zum Umgang mit digitalen Medien
ıng mit externen Fachberatungsstellen
fachliche Grundlagen
rechtliche Grundlagen
Prozessfahrplan
Kategorien
A18

Anhang 3: Erarbeitete Arbeitshilfe zur Schutzkonzepterstellung

Ab der folgenden Seite beginnt die Darstellung der Arbeitshilfe. Durch das Zusammenfügen der beiden PDFs endet die bisherige Seitenzählung des Anhangs auf Seite 32 und setzt sich mit einer neuen Nummerierung für die Arbeitshilfe fort.

Institutionelle Schutzkonzepte zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Einrichtungen und Diensten der Diakonie Bayern

Eine Arbeitshilfe für pädagogische Fachkräfte mit erwachsener Zielgruppe zur Erstellung institutioneller Schutzkonzepte

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG

1.1 Vorwort: Neugierig bleiben 1
1.2 Rahmen und Handhabung der Arbeitshilfe 2

2. GRUNDLAGEN UND DEFINITIONEN

2.1 Definitionen 3
2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen 11
2.3 Die Kultur der Achtsamkeit 16
2.4 Die Risiko- und Potentialanalyse 22

3. SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNG ZUR ERSTELLUNG EINES SCHUTZKONZEPTS 26

4. DIE BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS UND DEREN BEARBEITUNG 28

4.1 Das Leitbild (Grundhaltung) 29
4.2 Benennung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten 33
4.3 Partizipation 36
4.4 Ausgestaltung von Nähe und Distanz 44
4.5 Präventives Personalmanagement 54
4.6 Beschwerdemanagement 65
4.7 Schulung und Fortbildung 72
4.8 Präventions- und Informationsangebote 75
4.9 Sexualpädagogisches Konzept 79
4.10 Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien 86
4.11 Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen 91
4.12 Interventionsleitfaden zum Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 93
4.13 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 95
4.14 Aufarbeitung 97
4.15 Beschäftigtenschutz 101

INHALTSVERZEICHNIS

5. PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

5.1 Checklisten 102
5.2 Formulare 110
5.3 Ressourcenverzeichnis 112

6. SCHULUNG UND FORTBILDUNG

6.1 Schulungsinhalte 115
6.2 Sensibilisierungsmethoden und Methoden zum Einstieg in den Prozess 117

7. KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

7.1 Sensibler Sprachgebrauch zum Thema sexualisierte Gewalt 129
7.2 Beispielhafte Informationsveranstaltungen 132

8. UNTERSTÜTZENDE ANGEBOTE UND ANLAUFSTELLEN DER DIAKONIE BAYERN 141

9. GLOSSAR 147

10. LITERATUR 150

11. IMPRESSUM 157

NEUGIERIG BLEIBEN

NEUE WEGE FÜR SCHUTZKONZEPTE

Würden Sie sich als neugierig bezeichnen?

Vielleicht haben Sie Ihre Neugier nicht gleich mit der Arbeit an Schutzkonzepten in Verbindung gebracht, aber Neugier kann ein wichtiger Motor für Veränderung und Wachstum sein – auch in komplexen Themen wie dem Schutz vor sexualisierter Gewalt. Neugier bedeutet, die Welt mit offenen Augen zu betrachten, nach neuen Wegen zu suchen und sich Herausforderungen zu stellen. Genau diese Haltung wollen wir mit dieser Arbeitshilfe fördern: ein offenes, neugieriges Herangehen an das Thema Schutzkonzepte.

Die Entwicklung eines Schutzkonzepts kann auf den ersten Blick herausfordernd wirken.

Doch genau hier setzt unsere Arbeitshilfe an: Sie soll Ihnen helfen, Komplexität zu reduzieren und neue, praxisorientierte Ansätze zu entdecken. Indem Sie neugierig bleiben, schaffen Sie nicht nur für sich, sondern auch für die Menschen in Ihrer Einrichtung neue Perspektiven.

Vielleicht fragen Sie sich, warum Neugier für dieses Thema wichtig ist?

Ganz einfach: Schutzkonzepte leben davon, dass wir uns immer wieder fragen, wie wir das Beste für die uns anvertrauten Menschen tun können.
Und das beginnt mit dem Wunsch, mehr zu lernen, Zusammenhänge zu verstehen und unsere Arbeit zu verbessern.
Diese Arbeitshilfe unterstützt Sie dabei, neugierig und offen zu bleiben, während Sie neue Methoden, Herangehensweisen und Ideen erkunden.
Wir laden Sie ein, diese Neugier mit uns zu teilen und gemeinsam neue Wege in der Prävention sexualisierter Gewalt zu entdecken. Denn wenn wir neugierig bleiben, können wir wachsen – als Fachkräfte, als Teams und als Institutionen.

RAHMEN UND HANDHABUNG DER ARBEITSHILFE

Rahmen der Arbeitshilfe

Diese Arbeitshilfe wurde entwickelt, um Fachkräfte in Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen bei der Erstellung und Umsetzung von Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt zu unterstützen.

Sie basiert auf einer detaillierten Analyse der Herausforderungen und Bedarfe, im Rahmen einer Masterarbeit für den Studiengang "Angewandte Sexualwissenschaft".

Ziel ist es, praxisnahe Lösungen anzubieten, die sich flexibel an die unterschiedlichen Strukturen und Arbeitsweisen von Einrichtungen anpassen lassen.

Der Zweck dieser Arbeitshilfe liegt darin, Ihnen als Fachkraft hilfreiche Werkzeuge, Methoden und Denkanstöße zur Verfügung zu stellen, die Sie in Ihrem institutionellen Schutzkonzepterstellungsprozess nutzen können. Dabei sollen sowohl erfahrene Fachkräfte als auch Neueinsteiger*innen gleichermaßen profitieren.

Durch ihre klare Struktur und den modularen Aufbau können Sie die einzelnen Bestandteile je nach Bedarf einsetzen und kombinieren, um den spezifischen Anforderungen Ihrer Einrichtung gerecht zu werden.

Handhabung der Arbeitshilfe

Die Arbeitshilfe ist in verschiedene Kapitel gegliedert, die Ihnen Schritt für Schritt durch den Prozess der Schutzkonzepterstellung helfen.

Das Kapitel 4 "Die Bausteine eines Schutzkonzepts und deren Bearbeitung" bietet praktische Hinweise und Methoden, die direkt in Ihrem Prozess anwendbar sind.

Ergänzt wird dies durch Fallbeispiele, Reflexionsfragen und interaktive Übungen, die eine Vertiefung des Gelernten ermöglichen.

Die Arbeitshilfe kann sowohl im Team als auch in Einzelarbeit genutzt werden und bietet zahlreiche Anknüpfungspunkte für die Einbindung von Führungskräften, deren Verantwortung im Schutzprozess eine zentrale Rolle spielt.

DEFINITIONEN

WAS IST SEXUALISIERTE GEWALT?

In der Diakonie wird zwischen drei Arten von sexualisierter Gewalt unterschieden.

GRENZVERLETZUNGEN

Eine Grenzverletzung bezeichnet ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, oft unbeabsichtigt. Der Grad der Unangemessenheit hängt sowohl von objektiven Kriterien als auch vom subjektiven Empfinden der Betroffenen und Zeugen ab. Grenzverletzungen können entweder fachliche oder persönliche Verfehlungen und fehlende Sensibilität einzelner Mitarbeitenden sein oder auf fehlende Normen und Regeln in einer Organisation hinweisen.

SEXUALISIERTE ÜBERGRIFFE

In der Veröffentlichung der Evangelischen Kirche Deutschland „Auf Grenzen achten“ steht: „Sexuelle Übergriffe geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt.“ Laut Bundesrahmenhandbuch der Diakonie Deutschland sind Übergriffe „geplant und Teil einer Strategie, um zu testen, wie weit Betroffene den Übergriff zulassen“.[1]

STRAFRECHTLICH RELEVANTE VORKOMMNISSE

Sexualisierte Gewalt ist eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung. In den letzten Jahren wurde das Strafrecht verschärft und auf Grenzüberschreitungen ausgeweitet. Sexualstraftaten im digitalen Bereich, wie die Nutzung von Kinderpornografie, wurden aufgenommen. Das Strafmaß wurde erhöht und effektivere Strafverfolgungsmöglichkeiten eingeführt.

1: Quellenverweise siehe Seite 151-157

DEFINITIONEN

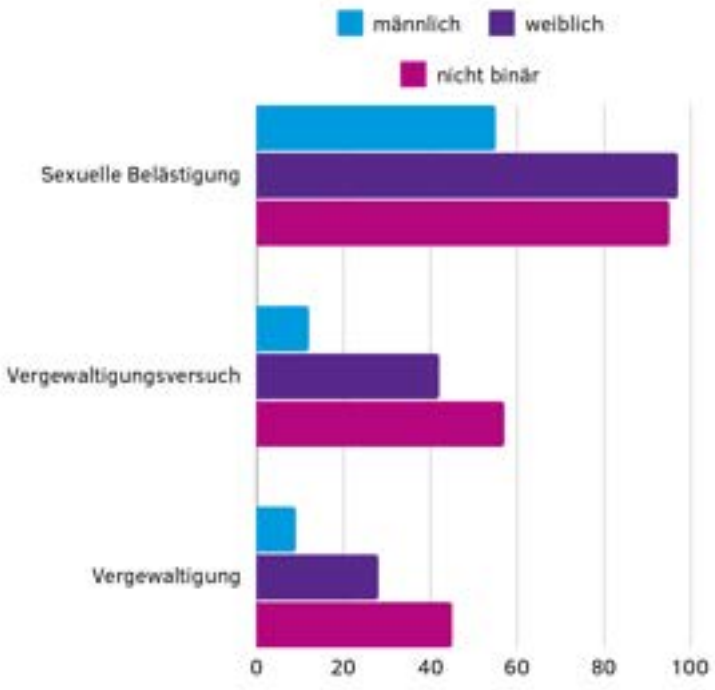
WAS IST SEXUALISIERTE GEWALT?

Materialien beziehen sich oft auf Kinder und Jugendliche, jedoch kann jede Person, unabhängig von Alter oder Geschlecht, betroffen sein. Besonders gefährdet sind Personen in Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen, da diese sexualisierte Gewalt fördern. Die EKD-Richtlinie beschreibt sexualisierte Gewalt als Verhalten, das die Würde eines Menschens verletzt. Das Diakonie-Bundesrahmenhandbuch hebt hervor, dass Täter*innen Machtgefühle durch den Missbrauch von Autoritätspositionen erlangen wollen.

Kurz gesagt:

- Sexualität wird gegen den Willen bzw. ohne Zustimmung der anderen Person eingesetzt.
- Die Würde der betroffenen Person wird verletzt.
- Für die Täter und Täterinnen steht das Verschaffen eigener Machtgefühle im Vordergrund.
- Täterinnen und Täter wählen überwiegend Personen aus, die ihnen körperlich, psychisch, kognitiv, sprachlich oder strukturell unterlegen sind.

Häufigkeit von sexualisierter Gewalt
PARTNER5. Erwachsenensexualität 2020



Die PARTNER 5 Studie ist eine sexualwissenschaftliche Untersuchung, die sich mit sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt unter Erwachsenen in Deutschland beschäftigt. Gegenstand der Untersuchung sind lebenszeitliche Prävalenzen von sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt, unabhängig davon, ob diese zur Anzeige gebracht wurden oder nicht.

DEFINITIONEN

PRÄVENTION ENTSCHLÜSSELN: JEDER SCHRITT ZÄHLT!

Prävention umfasst verschiedene Ansätze zur Vermeidung sexualisierter Gewalt und lässt sich in folgende Formen unterteilen:

- **Primäre Prävention:** Ziel ist es, das Auftreten neuer Fälle zu verhindern.
- **Sekundäre Prävention:** Fokussiert auf die frühzeitige Erkennung und Beendigung von Gewalt sowie die Minimierung von Folgen.
- **Tertiäre Prävention:** Zielt darauf ab, Langzeitfolgen zu reduzieren und Betroffene zu unterstützen.

Außerdem kann unterschieden werden zwischen:

Art der Prävention	Beschreibung
Spezifische Prävention	Gezielt Maßnahmen für bestimmte Bereiche ergreifen.
Unspezifische Prävention	Allgemeine Maßnahmen zur Erreichung breiterer Veränderungen.
Proaktive Prävention	Maßnahmen ergreifen, um sexualisierten Missbrauch vorab zu verhindern.
Retroaktive Prävention	Bestehende Probleme und Gefahren bewältigen.
Kurzfristige Prävention	Schnelle Ergebnisse erwarten.
Langfristige Prävention	Auf dauerhafte Veränderungen abzielen.

DEFINITIONEN

PRÄVENTION ENTSCHLÜSSELN: JEDER SCHRITT ZÄHLT!

Um zu verstehen, wie Prävention im Kontext sexualisierter Gewalt optimal funktioniert, ist es wichtig, den Unterschied zwischen **Prävention** und **Intervention** zu kennen.
Dabei geht es zum einen darum, ob Maßnahmen **vor** oder **nach** einem Vorfall ergriffen werden. Zum anderen spielt die Vorgehensweise eine Rolle: Geht es um Vorbeugung oder Nachsorge? Oft liegt der Fokus auf Intervention, also dem **Erkennen von Vorfällen** und der **Notwendigkeit klarer Handlungsrichtlinien**, während präventive Konzepte häufig vernachlässigt werden.
Ein umfassendes Verständnis von Prävention umfasst **alle Maßnahmen, die darauf abzielen, sexualisierte Gewalt zu verhindern und frühzeitig entgegenzuwirken**.
Wenn wir uns aktiv mit Prävention beschäftigen, schaffen wir sichere Lebensbedingungen und fördern respektvolle Beziehungen innerhalb einer Einrichtung.
Intervention hingegen beschäftigt sich mit der **Reaktion auf vermutete oder bereits geschehene Gewalt**. Beide Ansätze erfordern unterschiedliche Kompetenzen, sind jedoch eng miteinander verbunden.
Interventionskompetenz beinhaltet beispielsweise Wissen über Traumatisierung und rechtliche Rahmenbedingungen. Präventionskompetenz umfasst hingegen das Verständnis von Grenzen, Geschlechterrollen und Konfliktfähigkeit. Zudem befähigt Prävention Menschen zur Intervention, was entscheidend ist, um im Ernstfall wirksam handeln zu können.
Sobald wir erkannt haben, dass Prävention vor allem eine Frage der Haltung ist, können wir beide Bereiche gemeinsam betrachten. Präventive, intervenierende und nachsorgende Maßnahmen sollten nicht isoliert, sondern integriert angewendet werden. Ein Interventionsplan sollte im Schutzkonzept festgelegt und nach einem Vorfall gründlich analysiert werden, um die Präventionsstrategien kontinuierlich zu verbessern.
Insgesamt ist es entscheidend, sowohl Prävention als auch Intervention als gleichwertige und sich ergänzende Elemente im Schutz vor sexualisierter Gewalt zu betrachten. Nur so können wir wirkungsvolle und nachhaltige Veränderungen erreichen. Lassen Sie uns gemeinsam für eine sicherere Zukunft eintreten!

DEFINITIONEN

SCHWACHSTELLEN IM SYSTEM: INSTITUTIONELLE RISIKEN IM FOKUS

Als Risikofaktoren werden Bedingungen oder Merkmale bezeichnet, die die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von sexualisierter Gewalt erhöhen.

Diese lassen sich in verschiedene Ebenen gliedern:

- individuelle Faktoren: betreffen persönliche Eigenschaften und Verhaltensweisen, die eine Person anfälliger für Übergriffe machen können.
- institutionelle Faktoren: umfassen strukturelle und organisatorische Schwächen innerhalb von Einrichtungen sowie Risiken, die von Personen innerhalb einer Institution ausgehen.
- gesellschaftliche Faktoren: beziehen sich auf kulturelle und soziale Normen, die Gewalt begünstigen.

Der Zusammenhang von Arbeitsklima und Risiko

Ein negatives Arbeitsklima, verursacht durch Überlastung, mangelnde Kommunikation oder Hierarchiekonflikte, erhöht die Anfälligkeit für institutionelle Risikofaktoren. Mitarbeitende unter konstantem Druck in einem von Misstrauen geprägten Klima zeigen weniger Bereitschaft, auf Grenzverletzungen oder Risiken hinzuweisen, **was das Risiko für unangemessenes Verhalten, wie sexualisierte Gewalt, steigert.**

Ein gesundes Arbeitsklima fördert Offenheit, Unterstützung und klare Kommunikation. In Einrichtungen mit einem guten Klima erkennen und adressieren Mitarbeitende Probleme frühzeitig, wodurch Machtungleichgewichte, die Ausnutzung begünstigen könnten, reduziert werden. **Ein positives, wertschätzendes Arbeitsumfeld ist entscheidend für das Wohl der Mitarbeitenden und den Schutz der Klient*innen.**

DEFINITIONEN

SCHWACHSTELLEN IM SYSTEM: INSTITUTIONELLE RISIKEN IM FOKUS

Die wichtigsten Risikofaktoren lassen sich in drei Kategorien zusammenfassen:

Überstrukturierte Einrichtungen: Diese Institutionen sind durch **starre Hierarchien** und einen **autoritären Führungsstil** geprägt, der wenig Raum für Flexibilität oder Partizipation lässt. Fehler werden betont, während positive Leistungen der Mitarbeitenden und Klientel oft unbeachtet bleiben. Diese Strukturen verstärken das Risiko, dass Machtverhältnisse missbraucht und Probleme nicht offen angesprochen werden.

Wenig strukturierte Einrichtungen: In Institutionen mit geringer Struktur fehlt es an einer klaren Führung. Es existieren **keine klaren Regeln oder Konzepte**, was Verwirrung und Unsicherheit bei Mitarbeitenden und Klientel erzeugt. Diese Unsicherheiten führen dazu, dass Risiken für sexualisierte Gewalt nicht erkannt oder ignoriert werden. Ohne eine klare Zielsetzung und ein gemeinsames pädagogisches Konzept bleibt das Potenzial der Institution ungenutzt, und Probleme werden nicht systematisch angegangen.

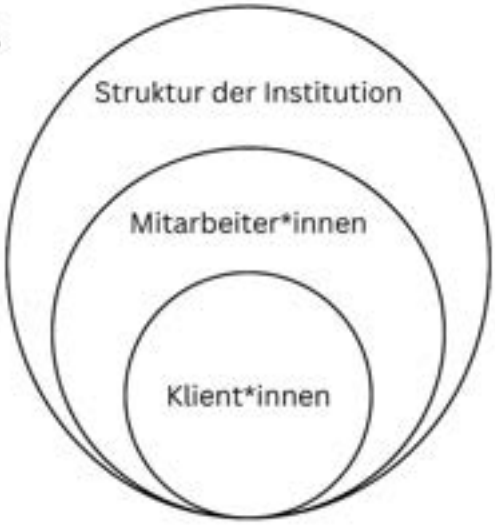
Weitgehend geschlossene Einrichtungen: Diese Institutionen **isolieren sich stark von der Außenwelt**, mit wenig bis gar keinem Austausch mit externen Fachkräften oder Angehörigen. Oft werden sie von **charismatischen Führungspersonen** geleitet, die eine dominante Rolle einnehmen und jegliche Kritik unterdrücken. In solchen Einrichtungen neigen Betroffene dazu, sich selbst die Schuld für Missstände zu geben, anstatt das System infrage zu stellen. Das hohe Maß an Kontrolle und die Isolation begünstigen sexualisierte Gewalt, da Missbrauch leichter verdeckt werden kann.

DEFINITIONEN

SCHWACHSTELLEN IM SYSTEM: INSTITUTIONELLE RISIKEN IM FOKUS

Zusätzlich identifiziert das Kreismodell von Urbann et al. (2015) Risikofaktoren auf drei Ebenen:

1. **Die Ebene der Klientel ist die innerste Ebene des Kreises.** Die Klient*innen befinden sich mit ihren persönlichen Risikofaktoren innerhalb der Institution. Persönliche Risikofaktoren der Klientel können z.B.: fehlendes Wissen über Sexualität und sexualisierte Gewalt, mangelnde Autonomie oder stereotype Erziehungen sein.
2. **Die Mitarbeitenden in einer Einrichtung befinden sich im mittleren Kreis.** Risikofaktoren auf dieser Ebene können unzureichende Schulungen, mangelnde Sensibilisierung und fehlende professionelle Distanz sein. Ein unsicheres oder unangemessenes Verhalten der Mitarbeitenden kann das Risiko erhöhen, dass grenzverletzende Situationen nicht erkannt oder sogar begünstigt werden. Daher ist es entscheidend, dass das Personal gut geschult und regelmäßig in den Themen Prävention und Umgang mit sexualisierter Gewalt weitergebildet wird.
3. **Der dritte, alles umfassende Kreis beinhaltet die strukturelle Ebene einer Einrichtung** und die verschiedenen oganisationsspezifischen Faktoren, die das Risiko für sexualisierte Gewalt erhöhen. Dazu zählen z.B. unklare Hierarchien, eine mangelnde Fehlerkultur sowie ein Mangel an Ressourcen für Aufklärung und Prävention.



DEFINITIONEN

SCHUTZKONZEPTE: MEHR ALS NUR PAPIER – DER SCHLÜSSEL ZU SICHEREM MITEINANDER

Definition und Wirkungsweisen von Schutzkonzepten

Schutzkonzepte haben das Ziel, alle Beteiligten einer Organisation vor Gefährdungen zu schützen, insbesondere vor sexualisierter Gewalt. Dabei handelt es sich um individuelle, einrichtungsspezifische Ansätze, die eine Vielzahl an Maßnahmen, untergliedert in präventive Element, konkrete Interventionsstrategien und Maßnahmen zur Nachsorge, beinhalten.

Wichtige Merkmale eines Schutzkonzepts

Schutzkonzepte zeichnen sich durch folgende zentrale Merkmale aus:

1. **Einrichtungsspezifische Anpassung:** Schutzkonzepte müssen immer an die spezifischen Strukturen und Bedürfnisse einer Einrichtung angepasst sein.
2. **Prozesshafte Entwicklung:** Sie entstehen nicht auf einmal, sondern durch einen kontinuierlichen Prozess, der alle Akteur*innen einbezieht.
3. **Flexible Umsetzung im Alltag:** Schutzkonzepte müssen im täglichen Arbeitsumfeld lebendig und anwendbar sein, um ihre volle Wirkung entfalten zu können.

Warum sind Schutzkonzepte so wichtig?

Gut umgesetzte Schutzkonzepte sind die wirksamste Maßnahme gegen sexualisierte Gewalt in Institutionen. Konzepte, die nur auf dem Papier existieren, genügen jedoch nicht – sie müssen aktiv gelebt werden. Es gibt kein universelles Schutzkonzept; jedes muss individuell an die jeweilige Einrichtung angepasst werden. Standardisierte Schritte können helfen, aber Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sind entscheidend.

Schutzkonzepte fördern nicht nur den Schutz vor sexualisierter Gewalt, sondern tragen auch zur Demokratisierung in Organisationen bei. Indem alle Akteurinnen – von den Fachkräften bis hin zu den Klientinnen – partizipativ eingebunden werden, entsteht eine Kultur der Achtsamkeit, in der sichere und wertschätzende Arbeitsbeziehungen gepflegt werden.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

RECHTLICHE GRUNDLAGEN: DAS FUNDAMENT DER PRÄVENTION

Prävention von sexualisierter Gewalt ist ein wichtiges Thema, vor allem in Institutionen, die mit vulnerablen Gruppen arbeiten. Ein effektiver Rechtsrahmen ist entscheidend, da er die rechtlichen Grundlagen für den Schutz vor Gewalt festlegt und konkrete Maßnahmen sowie Verantwortlichkeiten definiert, die in der Praxis umgesetzt werden müssen. Er ist sozusagen das Fundament, auf dem Präventionsstrategien entwickelt werden können. Außerdem gewährleistet er klare Standards, an die sich alle Beteiligten halten müssen.

Folgende Gesetze sind innerhalb von Kirche und Diakonie relevant:

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern + Diakonie Bayern

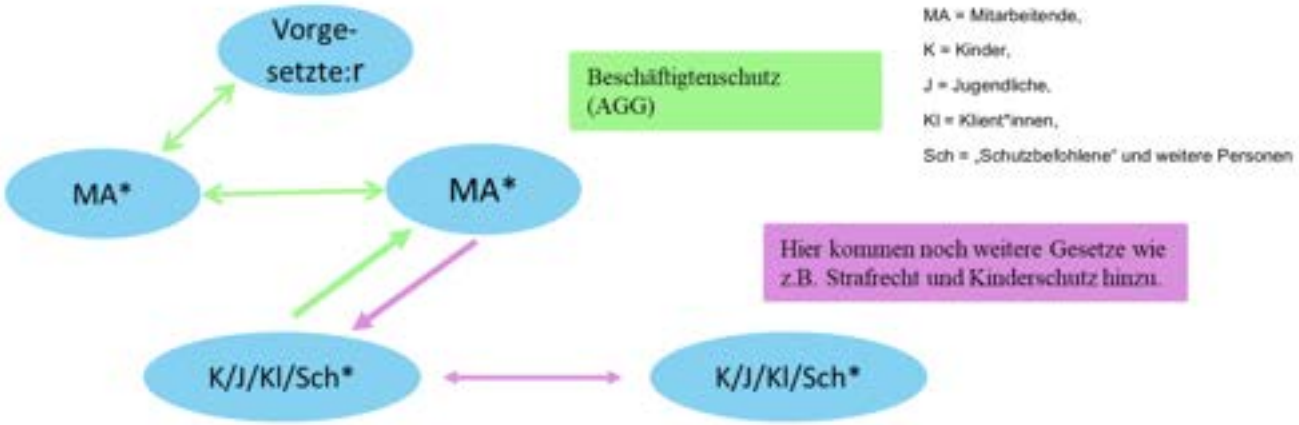
§ **Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PrävG) vom 01.12.2020**

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

KIRCHENGESETZ ZUR PRÄVENTION, INTERVENTION, HILFE UND AUFARBEITUNG IM HINBLICK AUF SEXUALISIERTE GEWALT IN DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN KIRCHE IN BAYERN (PRÄVENTIONSGESETZ – PRÄVG)

Welche Gewaltarten und -richtungen sind im Präventionsgesetz erfasst?

Das Gesetz gilt für alle Einrichtungen und Dienste in der Evangelischen Landeskirche und der Diakonie in Bayern sowie alle deren haupt-, neben- oder ehrenamtlich Mitarbeitende.



Was steht im Präventionsgesetz?

§1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

§2 Grundsatz: Prävention, Intervention, Aufarbeitung

§3 Abstands- und Abstinenzgebot, Seelsorge

§4 Tätigkeitsverbot für Mitarbeitende, erweitertes Führungszeugnis

§5 Ansprechstelle

§6 Meldestelle

§7 Präventions- und Interventionsarbeit: Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie

§8 Schutzkonzepte

§9 Individuelle Aufarbeitung

§10 Institutionelle Aufarbeitung

§11 Inkrafttreten, Evaluation

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

PRÄVENTIONSGESETZ

Was bedeutet der Inhalt des Präventionsgesetzes für die Praxis?

§2 Es ist insbesondere **Aufgabe aller Träger,**

1. sexualisierter Gewalt **vorzubeugen und** sie zu **verhindern,** → **Prävention**
2. Verdachtsfälle **aufzuklären,**
3. auf Fälle von sexualisierter Gewalt **angemessen und wirksam** zu reagieren, → **Intervention**
4. Betroffenen von sexualisierter Gewalt **Hilfe und Unterstützung** zu gewähren und
5. Ursachen und Erscheinungsformen sexualisierter Gewalt in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich **in geeigneter Weise aufzuarbeiten.** → **Unterstützung und Aufarbeitung**

§5 Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern unterhalten **eine Ansprechstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt.**

Was sind die Aufgaben einer Ansprechstelle?

- **Arbeit mit Betroffenen** (für Landeskirche und Diakonie)
- Ansprechstelle für Betroffene
- individuelle **Begleitung** und **Aufarbeitung** für Betroffene
- **materielle Unterstützung** für Betroffene (Ergänzendes Hilfesystem, finanzielle Leistungen in Anerkennung des Leids, …)

Die gemeinsame Ansprechstelle von ELKB und Diakonie Bayern befindet sich im Landeskirchenamt

[redacted]

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

PRÄVENTIONSGESETZ

Was bedeutet der Inhalt des Präventionsgesetzes für die Praxis?

§6 Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern unterhalten jeweils eine **Meldestelle**, die Sorge für einen sachgerechten Umgang mit Verdachtsfällen und Vorkommnissen sexualisierter Gewalt tragen. […] Besteht ein begründeter Verdacht, sind sie unbeschadet des § 6 DG.EKD verpflichtet, **diesen unverzüglich bei der Meldestelle zu melden.**

Von den in § 6 erwähnten Meldestellen existieren bereits drei:

- die Meldestelle der Ev. Landeskirche in Bayern
- die Meldestelle des Diakonischen Werkes Bayern
- die Meldestelle der Evangelischen Schulstiftung in Bayern (essbay)

Was sind die Aufgaben einer Meldestelle?

- **Unterstützung der Träger und Einrichtungen**, damit Vorfälle umfassend aufgeklärt werden
- Meldung von erhärteten Verdachtsfällen
- **Beratung** zur Klärung der Sachlage, Sicherstellen des Informationsflusses
- Aufnehmen der Meldung (Namensnennung, Sachverhalt)
- Bei sich verdichtenden Verdachtsmomenten: auf Wunsch **Begleitung der Institution bei der Einleitung rechtlicher Schritte**
- Dokumentation und Statistik

Zuständig für alle Einrichtungen und Dienste der Mitglieder der Diakonie Bayern, ausgenommen dem Ev. KITA-Bereich:

[redacted]

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

PRÄVENTIONSGESETZ

Was bedeutet der Inhalt des Präventionsgesetzes für die Praxis?

§7 Alle Mitarbeitenden im Sinne des § 1 Absatz 1 **sind aufgefordert, Beratung zu suchen,** wenn sie in ihrem Umfeld Anhaltspunkte für Vorkommnisse sexualisierter Gewalt wahrnehmen.

Beratung kann gesucht werden bei:

- Externen Fachberatungsstellen
- Ansprech- und Vertrauenspersonen innerhalb von Kirche und Diakonie
- Zentrale unabhängige Anlaufstelle „help“
- Ansprechstelle der ELKB (für Betroffene)
- Meldestellen (für Mitarbeitende und Träger) Die Beratung kann auch anonym erfolgen.

§8 Der Landeskirchenrat und der Diakonische Rat stellen gemeinsam ein **Rahmenschutzkonzept** auf. Dieses enthält die Anforderungen an daraus abzuleitende **bereichsbezogene Schutzkonzepte** für einzelne Arbeitsfelder und **individuelle Schutzkonzepte** der einzelnen Träger.

Das Rahmenschutzkonzept von ELKB und DWB vom 01.11.2021

Das Rahmenschutzkonzept besteht aus zwei Teilen:

Teil 1 - Rahmenschutzkonzept: benennt alle Punkte, die bei der Erstellung individueller Schutzkonzepte zu berücksichtigen sind.

Es dient dem raschen Überblick und formuliert die Vorgaben.

Teil 2 - Materialien, Ideen, Vorschläge: werden sukzessiv erarbeitet und sind im Intranet eingestellt. Damit Schutzkonzepte wirksam sind, müssen sie passgenau vor Ort erstellt werden.

Darum ist Teil 2 als Ideengeber und Informationsquelle gedacht, nicht als Vorgabe.

DIE KULTUR DER ACHTSAMKEIT

MEHR ALS EIN TREND: ACHTSAMKEIT ALS SCHUTZFAKTOR

Was ist die Kultur der Achtsamkeit?

Eine Kultur der Achtsamkeit bedeutet, **im Arbeitsalltag bewusst hinzuschauen und sensibel miteinander umzugehen**. Es geht darum, dass alle – egal ob Mitarbeitende oder Führungskräfte – aufmerksam auf ihr eigenes Verhalten und das der anderen achten. Besonders wichtig ist das im Hinblick auf persönliche Grenzen, Respekt und Sicherheit.

Warum ist das so wichtig? Achtsamkeit hilft uns dabei, frühzeitig Warnsignale zu erkennen und rechtzeitig zu handeln, bevor es zu Übergriffen kommt. Sie schützt nicht nur, sondern schafft auch ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle wohlfühlen können. Wenn wir achtsam miteinander umgehen, fördern wir eine offene und respektvolle Kommunikation. Das stärkt nicht nur den Teamgeist, sondern sorgt auch dafür, dass Stress abnimmt und das Vertrauen wächst.

Achtsamkeit ist also viel mehr als eine einfache Maßnahme – sie ist der Schlüssel zu einem Arbeitsklima, in dem sich jede*r sicher und wertgeschätzt fühlt.

Kurz gesagt:

Die Grundlagen der Prävention sind:

- klare Verantwortlichkeiten
- Wissen und Fachlichkeit
- einen reflektierten Umgang mit Grenzen, Nähe und Distanz
- Transparenz
- Partizipation von Zielgruppe, Angehörigen, Dienstleistern…

All das bildet die Grundlage einer Kultur der Achtsamkeit

DIE KULTUR DER ACHTSAMKEIT

MEHR ALS EIN TREND: ACHTSAMKEIT ALS SCHUTZFAKTOR

Vom Plan zur Praxis: Achtsamkeit fest verankern

Um eine Kultur der Achtsamkeit wirklich im Arbeitsalltag zu verankern, braucht es klare Schritte.

Dazu gehört vor allem die Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch Schulungen. Hier lernen sie, nicht nur achtsam mit sich selbst umzugehen, sondern auch mit ihren Kolleg*innen. Diese Schulungen sind der erste wichtige Baustein, um ein Bewusstsein für Grenzen und respektvollen Umgang zu schaffen.

Achtsamkeit lässt sich im Teamalltag durch regelmäßige Reflexionsrunden stärken. In diesen Runden können Erfahrungen offen besprochen und gemeinsam Lösungen entwickelt werden.

Führungskräfte spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie sollten achtsames Verhalten vorleben und einen sicheren Rahmen bieten, in dem respektvolles Miteinander gefördert wird.

Praktische Maßnahmen, wie eine bewusste und wertschätzende Sprache oder klare Kommunikationswege, helfen dabei, diese Kultur zu festigen. Regelmäßiges Feedback sorgt zudem dafür, dass Achtsamkeit keine Ausnahme, sondern gelebte Praxis bleibt. So wird nicht nur der Schutz vor Übergriffen verbessert, sondern auch die Zusammenarbeit im Team nachhaltig gestärkt.

DIE KULTUR DER ACHTSAMKEIT

MEHR ALS EIN TREND: ACHTSAMKEIT ALS SCHUTZFAKTOR

Langfristiger Erfolg durch Achtsamkeit: Ein Muss für jede Institution

Die Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit ist für jede Institution, die sexualisierte Gewalt verhindern möchte, unverzichtbar. Achtsamkeit darf nicht als kurzfristige Maßnahme betrachtet werden, sondern muss tief in der Organisationskultur verankert sein. Nur so kann eine Umgebung entstehen, in der grenzverletzendes Verhalten frühzeitig erkannt und angesprochen wird.

Langfristig bringt eine solche Kultur viele Vorteile: Sie trägt zu einem gesunden und respektvollen Arbeitsklima bei, steigert die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und verbessert die Qualität der Arbeit. **Führungskräfte und Teams profitieren gleichermaßen**, wenn Offenheit, Respekt und Achtsamkeit zur täglichen Praxis gehören. Diese Kultur sorgt nicht nur dafür, dass Schutzkonzepte greifen und gelebt werden können, sondern stärkt und entwickelt die gesamte Institution weiter.

PRAXIS Tipp

Regelmäßige Achtsamkeits-Check-ins:

Beginnen Sie jede Teamsitzung mit einem kurzen Achtsamkeits-Check-in. Dabei können Sie folgende Schritte umsetzen:

1. Atemübung (1-2 Minuten): Starten Sie mit einer kurzen Atemübung, bei der alle Teammitglieder einige tiefe Atemzüge nehmen. Dies hilft, den Geist zu beruhigen und den Fokus auf den Moment zu richten.
2. Achtsames Zuhören (3-4 Minuten): Nach der Atemübung hat jede*r die Möglichkeit, die eigenen Gedanken und Gefühle zu teilen, ohne unterbrochen zu werden. Dies fördert ein offenes und wertschätzendes Miteinander, da alle Stimmen gehört werden.

Durch die regelmäßige Praxis dieser einfachen Achtsamkeitsrituale wird nicht nur das Bewusstsein für die eigenen Bedürfnisse gestärkt, sondern auch eine positive und achtsame Teamkultur gefördert.

DIE KULTUR DER ACHTSAMKEIT

MEHR ALS EIN TREND: ACHTSAMKEIT ALS SCHUTZFAKTOR

Die Kultur der Achtsamkeit beinhaltet 6 Merkmale:

1 **Fehlerkultur**

Nicht nur das **Verhalten** einzelner Personen wird berücksichtigt, sondern auch die **Gesamtheit der Einrichtung**. **Ziel** ist es, **Verständnis für Fehler** zu entwickeln und ein **offenes Klima** zu fördern, in dem Fehler offen und wertschätzend aufgearbeitet werden können.

2 **Beteiligungskultur**

Zur Beteiligungskultur gehören **gelebte Partizipationsmöglichkeiten** der verschiedenen Zielgruppen, damit die uns vertrauenden Menschen selbst als aktive Gestalter:innen auftreten und agieren können.

3 **Sensibilität für organisationale Abläufe**

Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Es müssen **klare Strukturen** in Bezug auf Hierarchie, Kommunikation und Räumlichkeiten geschaffen werden, um **Transparenz sowohl nach innen als auch nach außen** zu gewährleisten.

4 **Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen**

Das erfordert eine **erhöhte Aufmerksamkeit** bezüglich arbeitsalltäglichen Routinen und Strukturen. Es ist wichtig, diese **Routinen kritisch zu hinterfragen** und neu zu bewerten. In einer Kultur der Achtsamkeit wird dies als willkommen und bereichernd empfunden. Konkret geht es darum, **Klischees, Schubladendenken und Verallgemeinerungen** zu **vermeiden**.

DIE KULTUR DER ACHTSAMKEIT

MEHR ALS EIN TREND: ACHTSAMKEIT ALS SCHUTZFAKTOR

Die Kultur der Achtsamkeit beinhaltet 6 Merkmale:

5 **Wahrung der höchstpersönlichen Rechte**

Die h**öchstpersönlichen Rechte von uns anvertrauten Menschen müssen geschützt, gesichert und stets gewahrt werden**. Gleichzeitig müssen diese Rechte auch vermittelt werden, damit sie allen bekannt sind. Eine große Rolle spielt die **Wahrung der individuellen Grenzen und Bedürfnisse**.

6 **Sicherung von Voice-, Choice- und Exit-Optionen**

Angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie in Einrichtungen ist es unerlässlich, Voice-, Choice- und Exit-Optionen bereitzustellen. Jede*r Teilnehmer*in hat das Recht, die eigene Stimme zu erheben (Voice). Sie haben auch die Wahl, ob sie an Veranstaltungen teilnehmen möchten (Choice) und können die Möglichkeit haben, die Veranstaltungen zu verlassen (Exit).
In Fällen, in denen eine oder mehrere dieser Optionen nicht gegeben sind (z.B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht), ist es besonders wichtig, eine **Atmosphäre zu schaffen, in der es den Teilnehmer*innen möglich ist, ihre Meinung zu äußern und gehört zu werden**.

DIE KULTUR DER ACHTSAMKEIT

MEHR ALS EIN TREND: ACHTSAMKEIT ALS SCHUTZFAKTOR

Das Choice-Voice-Exit Prinzip

Choice

• „Choice" = betroffene Person muss immer die Wahl haben, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.

• Um frei entscheiden zu können, müssen Menschen ihre Rechte kennen.

•Sie müssen die Möglichkeit haben, Situationen, in denen sie sich befinden, zu verändern.

Voice

• „Voice" = das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse, aber auch Kritik und Veränderungs-vorschläge äußern zu können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

•Alle Menschen sollen eine Stimme haben, die gehört werden will!

Exit

•„Exit" = das Recht die Situation zu verlassen.

•Alle Menschen sollen in jeder Situation die Möglichkeit haben, diese Situation zu verlassen.

•Stellt Grenzwahrung sicher

•„Exit" kann in verschiedensten Formen gelebt werden, z.B. ein vereinbartes Zeichen wie „Stopp, das gefällt mir nicht" oder eine „Kultur der offenen Tür" in Gruppenräumen.

DIE RISIKO- UND POTENTIALANALYSE

DER GRUNDSTEIN EINES SCHUTZKONZEPTS

Eine Risiko- und Potentialanalyse ist ein systematischer Prozess zur Identifikation und Bewertung möglicher Gefahren sowie zur Ermittlung von Chancen in einer Institution oder Organisation. Diese Analyse konzentriert sich insbesondere auf Gefährdungspotenziale und die Gelegenheitsstrukturen, die in den räumlichen Gegebenheiten, dem Einsatz der Mitarbeiter*innen, dem beruflichen Alltag und den organisatorischen Abläufen vorhanden sind.

Umsetzung einer Risikoanalyse:

1. Bereiche der Betrachtung:

- Organisations- und Verantwortungsstrukturen: Analyse der internen und externen Strukturen.
- Räumliche Ausstattung: Überprüfung der baulichen Gegebenheiten auf mögliche Risiken.
- Pädagogische Konzepte: Einschätzung vorhandener Konzepte zur Sexualpädagogik.
- Regeln und Abläufe: Analyse bestehender Regeln und deren Auswirkungen auf die Sicherheit.
- Fehlerkultur: Beurteilung, wie Fehler in der Einrichtung behandelt werden.
- Haltung der Mitarbeiter*innen: Reflexion über die professionelle Beziehungsgestaltung zu Klient*innen, insbesondere im Hinblick auf Nähe und Distanz.

DIE RISIKO- UND POTENTIALANALYSE

DER GRUNDSTEIN EINES SCHUTZKONZEPTS

2. Ziele der Risikoanalyse:

- Identifikation von Risiken: Erfassung möglicher Gefahren in den organisatorischen und räumlichen Strukturen.
- Minimierung von Risiken: Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für das Thema sexualisierte Gewalt.
- Kulturaufbau: Förderung einer achtsamen und respektvollen Kultur innerhalb der Einrichtung.

3. Praktische Fragestellungen:

- Bewusstsein für die Möglichkeit von sexualisierter Gewalt in der Einrichtung.
- Identifikation schwieriger Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen könnten.
- Vorhandensein von Regeln für den Umgang mit Nähe und Distanz.
- Effektivität präventiver Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken.

4. Integration von Prävention:

- Verankerung von Präventionsmaßnahmen in den Leitlinien und Konzepten der Einrichtung.
- Regelmäßige Schulungen für Mitarbeiterinnen und Einbeziehung von Themen zur Prävention sexualisierter Gewalt in den Einarbeitungsprozess neuer Mitarbeiterinnen.

Die Qualität einer Risikoanalyse zeigt sich in der Beteiligung aller relevanten Personengruppen, der Dokumentation identifizierter Risiken, der Schaffung zeitlicher Ressourcen für die Analyse und der Etablierung von Beteiligungsstrukturen sowie eines Beschwerdemanagements.

UTOPIE STATT OHNMACHT

METHODE ZUM EINSTIEG IN DIE RISIKO- UND POTENTIALANALYSE

Zeitlicher Rahmen: 45 Minuten

Material: Flipchart-Papier, Stifte

Ziel: eine positive Annäherung an den Schutzkonzepterstellungsprozess, eine Vision für die eigene Einrichtung finden

Durchführung:

Prävention sollte Spaß machen, damit sie langfristig wirkt. Gerade im institutionellen Kontext kann jedoch das Gefühl der Ohnmacht bei den Fachkräften überwiegen. Deshalb wird den Teilnehmenden hier die Möglichkeit gegeben, sich auf ihre Utopie einer gewaltpräventiven Einrichtung zu konzentrieren, um ein positives Ziel zu entwickeln und sich konstruktiv mit den institutionellen Dynamiken auseinanderzusetzen. Dazu haben die Teilnehmenden 20 Minuten Zeit, ihre gewaltpräventive Institution für sich zu gestalten: Malerisch oder nur schriftlich, wie es ihnen gefällt. Dazu können bei Bedarf Fragen gestellt werden:

- Wie sähe (m)eine pädagogische Einrichtung aus, wenn sie optimal gewaltpräventiv gestaltet wäre?
- Was bräuchte es an Räumen, Materialien, Ansprechpersonen, Wissen, Teamabsprachen, Haltungen?
- Wie würden sich die Menschen dort verhalten? Wie würden die Kolleginnen und Kollegen miteinander umgehen, wie mit den Vorgesetzten, wie mit den Kindern und Jugendlichen?
- Wie würde mit Geschlechterrollen und sexueller Vielfalt umgegangen?
- Gäbe es konkrete (Unterrichts-)Einheiten oder regelmäßige Projekttage, die sich mit Sexualität, Gender, Gewalt, Zivilcourage, Selbstbestimmung, Gesundheit etc. auseinandersetzen? Was wäre bei der Gestaltung wichtig?

UTOPIE STATT OHNMACHT

METHODE ZUM EINSTIEG IN DIE RISIKO- UND POTENTIALANALYSE

- Wie würde mit Fehlern im Team umgegangen? Wie würde Feedback gegeben und Kritik geübt? Wie könnten Klient*innen die Regeln der Einrichtung mitbestimmen?
- An wen könnte man sich wenden, wenn man vermutet, dass sexualisierte Gewalt in der Einrichtung stattgefunden hat? Diese Fragen dienen nur als Anregung und die Teilnehmenden können selbst entscheiden, ob und welche davon sie in ihren Entwurf aufnehmen. Die einzelnen Entwürfe werden im Plenum vorgestellt. Hier kann je nach Gruppengröße eine Zeitbegrenzung hilfreich sein, um die Beteiligung sicherzustellen.

SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNG

ZUR ERSTELLUNG EINES SCHUTZKONZEPTS

Einrichten einer Steuerungsgruppe/AG

Starten Sie der Gründung einer Gruppe, die den Entwicklungsprozess koordiniert. Diese sollte aus verschiedenen Mitarbeitenden, bestenfalls aber der Leitung, einem Mitglied der Mitarbeitendenvertretung, Mitarbeitenden aus allen relevanten Arbeitsbereichen, ggf. 1-2 Klient*innen und ggf. externen Expert*innen bestehen.

Alle an Bord holen - Partizipativer Zugang

Der Schlüssel zum Erfolg: Beteiligen Sie alle – von den Fachkräften bis hin zu den Klient*innen. So bringt jede Perspektive wertvolle Einsichten und hilft, das Konzept optimal zu gestalten.

Erst sensibilisieren, dann planen

In dieser Phase wird die Steuerungsgruppe fit gemacht: Schulungen zu Themen wie Betroffenheit, Trauma oder Täter*innenstrategien sind hier essenziell. Anschließend wird ein Plan erstellt, wie das Schutzkonzept Schritt für Schritt entwickelt wird.

Die Risiko- und Potentialanalyse

Nehmen Sie gemeinsam die Einrichtung unter die Lupe: Wo gibt es bereits Stärken? Wo könnten Risiken lauern?

Wichtig: Seien Sie gründlich und dokumentieren Sie Ihre Ergebnisse! Diese Analyse legt den Grundstein für ein effektives Schutzkonzept.

SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNG

ZUR ERSTELLUNG EINES SCHUTZKONZEPTS

Das Schutzkonzept entwickeln

Auf Basis der Risiko- und Potentialanalyse werden nun konkrete Maßnahmen entwickelt: Bearbeiten Sie nun die Bausteine des Schutzkonzepts. Wichtig ist, dass diese individuell auf die jeweilige Einrichtung zugeschnitten sind!

Die Erarbeitung kann in AG's oder im gesamten Team stattfinden, beispielsweise durch Workshops, Teammeetings oder moderierte Diskussionsrunden, bei denen alle Beteiligten ihre Perspektiven einbringen können. Dabei sollte genügend Raum für Feedback und erneute Anpassungen gegeben werden, um sicherzustellen, dass das Konzept praxisnah und umsetzbar ist.

Kultur der Achtsamkeit fördern

Achtsamkeit und offener Umgang mit Fehlern sind wichtige Bausteine eines Schutzkonzepts. Fördern Sie eine Beteiligungskultur, in der alle Mitarbeitenden und Klient*innen ihre Stimme einbringen können. Organisieren Sie regelmäßige Teambesprechungen, in denen Fehler und Herausforderungen besprochen werden, um daraus zu lernen und Präventionsmaßnahmen kontinuierlich zu verbessern.

Das Konzept vorstellen und beschließen

Der fertige Entwurf des Schutzkonzepts wird dem Vorstand präsentiert. Stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten gut informiert sind und den Vorschlag verstehen. Nach der Präsentation fordern Sie ein offizielles Votum oder eine Beschlussfassung ein, um das Konzept verbindlich zu machen.

Umsetzen, weiterentwickeln und schon sind Sie am Ziel

Nach dem Beschluss beginnt die praktische Umsetzung. Planen Sie Schulungen für alle Mitarbeitenden, um sicherzustellen, dass die Inhalte des Schutzkonzepts verstanden und umgesetzt werden können. Richten Sie zudem Mechanismen ein, um das Konzept regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen – zum Beispiel durch jährliche Evaluierungen. Klären Sie die Verantwortlichkeiten und lösen anschließend die Steuerungsgruppe auf.

BAUSTEINE EINES SCHUTZKONZEPTS UND DEREN BEARBEITUNG

STEIN AUF STEIN - DAS SCHUTZKONZEPT WIRD BALD FERTIG SEIN

Schutzkonzepte in diakonischen Einrichtungen sind weit mehr als nur ein formaler Schritt – sie sind essenziell, um einen sicheren Raum für alle Beteiligten zu schaffen. Auf den folgenden Seiten werden die zu bearbeitenden Bausteine beschrieben, die für ein erfolgreiches Schutzkonzept unerlässlich sind.
Diese Bausteine basieren auf dem Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche in Bayern und der Diakonie Bayern und wurden speziell für diakonische Einrichtungen angepasst.

Jeder Baustein wird verständlich erläutert: Warum ist dieser Punkt so wichtig? Was ist das Ziel? Und vor allem: Was bringt Ihnen die Bearbeitung des Bausteins in der Praxis? In diesem Kapitel finden Sie nicht nur theoretische Erklärungen, sondern auch konkrete Methoden, die Ihnen helfen, die Bausteine erfolgreich in Ihrer Einrichtung umzusetzen.

Ab dem 01.01.2026 müssen alle Einrichtungen der Diakonie Bayern die Schutzkonzepte in ihre Strukturen integriert haben.
Nutzen Sie diese Gelegenheit, um nicht nur den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, sondern auch **Ihre Einrichtung nachhaltig sicherer und achtsamer zu gestalten.**

BAUSTEIN 1

DAS LEITBILD (GRUNDHALTUNG)

Baustein 1 - kurz und knackig erklärt:

Das Leitbild einer Organisation legt ihre grundlegenden Werte und ethischen Prinzipien fest. Es zeigt, wie sie mit Menschen umgeht und welche Maßstäbe in der beruflichen Praxis gelten.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Ein Leitbild schafft die Grundlage für eine Kultur der Achtsamkeit und respektvollen Umgangs. Es ist der erste Schritt, um Präventionsarbeit institutionell zu verankern und sexualisierte Gewalt entschieden abzulehnen. Ohne ein klares Leitbild fehlt es der Organisation an einer verbindlichen Haltung, die den Umgang mit Nähe, Distanz und Gewaltfreiheit regelt.

Ziel des Bausteins

Das Ziel dieses Bausteins ist es, die Präventionsarbeit deutlich in den Werten der Organisation zu verankern. Dies stärkt das Bewusstsein für Menschenrechte und die Förderung von Partizipation.

Nutzen für die Einrichtung

Durch die Verankerung von Prävention im Leitbild wird eine klare und nachvollziehbare Haltung kommuniziert. Dies schafft Vertrauen bei Mitarbeitenden und Klient*innen und signalisiert, dass die Einrichtung sich aktiv für den Schutz vor Gewalt einsetzt.

PRAXIS Tipp

Es ist wahrscheinlich, dass Ihre Einrichtung oder der Träger bereits ein Leitbild hat, das nur auf seine Aktualität überprüft werden muss. Falls dies nicht der Fall ist, können Sie sich entweder

a) am Leitbild der Diakonie Deutschland orientieren oder

b) die Chance nutzen, ein eigenes Leitbild zu entwickeln.

AUS 4 MACH 8

PARTIZIPATIVE METHODE ZUR ENTWICKLUNG EINES LEITBILDS

Zeitrahmen: variabel, abhängig von der Anzahl der Teilnehmenden, minimal jedoch 4 Stunden

Materialien: Stifte, Papier, Flipchart, weiteres kreatives Material (z.B. Bausteine, Farben)

Durchführung:

Phase 1 – Individuelle Reflexion (30 Minuten)

Jede*r Teilnehmer*in reflektiert anhand der folgenden Leitfragen die persönliche Wahrnehmung der Einrichtung und visualisiert die Antworten. Dabei gibt es keine festen Vorgaben – jede*r kann wählen, ob die Ergebnisse als Stichworte, Zeichnungen oder mit anderen kreativen Mitteln (z. B. Bausteine, Collagen) dargestellt werden.

Wichtig: Es gibt keine "richtigen" oder "falschen" Antworten!

- Wie habe ich die Einrichtung kennengelernt?
- Was hat mich beeindruckt?
- Welche Erlebnisse oder Begegnungen sind mir besonders im Gedächtnis geblieben?
- Wie nehme ich die Einrichtung heute wahr?
- Was zeichnet unsere Einrichtung für mich aus?

Phase 2 – Austausch in Kleingruppen (30 Minuten)

In Zweiergruppen teilen die Teilnehmenden ihre Reflexionen und Kunstwerke miteinander. Gemeinsam beantworten sie die vorbereiteten Leitfragen, um ein erstes gemeinsames Verständnis der Einrichtung zu entwickeln. Anschließend bereiten die Paare eine kurze Präsentation (max. 3 Minuten) vor.

- Was macht unsere Einrichtung aus?
- Was ist uns wichtig im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen?
- Wie wollen wir als Team arbeiten und kommunizieren?
- Was bedeutet „Qualität" für uns?

AUS 4 MACH 8

PARTIZIPATIVE METHODE ZUR ENTWICKLUNG EINES LEITBILDS

Phase 3 – Präsentation im Team (30 Minuten)

Die Ergebnisse aus den Zweiergruppen werden im Plenum präsentiert. Jede Gruppe stellt die wichtigsten Erkenntnisse vor und zeigt, falls gewünscht, ihre visuellen Darstellungen. Es geht dabei nicht darum, auswendig Gelerntes vorzutragen, sondern die eigene Perspektive auf die Einrichtung authentisch zu präsentieren.

Phase 4 – Festhalten der Leitgedanken (15 Minuten)

Alle Teilnehmenden notiert die acht wichtigsten Leitsätze, die während der Reflexion entstanden sind, auf Karten. Diese Leitsätze sollten klar formuliert und gut lesbar sein.

Phase 5 – Zusammentragen der Ideen im Team (20 Minuten)

In Zweiergruppen werden die individuell notierten Leitsätze miteinander verglichen. Jede*r bringt acht Sätze ein, aus denen das Paar acht gemeinsame Sätze auswählt. **Wichtig:** Die Sätze dürfen nicht verändert werden; die nicht genutzten Sätze werden aufbewahrt.

Phase 6 – Weiterentwicklung in größeren Teams (pro Runde 20 Minuten)

Die Zweiergruppen schließen sich zu Vierergruppen zusammen. In jeder Runde werden aus 16 Sätzen erneut acht ausgewählt. Dieser Prozess wiederholt sich, bis schließlich alle Teams ihre acht gemeinsamen Leitsätze festgelegt haben. Auch hier gilt: Sätze nicht verändern, nicht genutzte Sätze aufbewahren.

AUS 4 MACH 8

PARTIZIPATIVE METHODE ZUR ENTWICKLUNG EINES LEITBILDS

Phase 7 – Finale im Plenum

Im Plenum werden die letzten 16 Sätze erneut auf acht reduziert. Diese acht finalen Leitsätze bilden das gemeinsame Leitbild des Teams. Falls gewünscht, können die übrig gebliebenen Sätze passend zugeordnet werden. Die endgültige redaktionelle Überarbeitung kann durch ein kleines Redaktionsteam oder in einem weiteren Workshop erfolgen.

Hinweis zur Umsetzung:

Diese Methode soll den Teams in pädagogischen und pflegerischen Kontexten die Möglichkeit geben, ihre gemeinsamen Haltungen und Werte herauszuarbeiten. Der kreative Ansatz fördert eine offene und wertschätzende Kommunikation, bei der jede*r Einzeln*e ihre/seine Perspektive einbringen kann. Der iterative Prozess sorgt dafür, dass unterschiedliche Sichtweisen berücksichtigt und in ein gemeinsames Leitbild integriert werden. Durch den Austausch werden verschiedene Meinungen einbezogen und zu einem gemeinsamen Plan zusammengefasst.

BAUSTEIN 2

BENENNUNG DER VERANTWORTLICHKEITEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Baustein 2 - kurz und knackig erklärt:

In diesem Baustein geht es um die klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten innerhalb der Einrichtung, um Prävention und Schutz vor sexualisierter Gewalt wirksam umzusetzen.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Eine klare Verantwortungsstruktur sorgt dafür, dass Präventionsmaßnahmen nachhaltig verankert und effektiv umgesetzt werden können. Transparenz in der Entscheidungsfindung minimiert das Risiko von Machtmissbrauch.

Ziel des Bausteins

Ziel ist es, klare Zuständigkeiten für den Umgang mit Prävention sexualisierter Gewalt festzulegen und dabei die Leitung und geeignete Mitarbeitende in der Verantwortung zu stärken.

Nutzen für die Einrichtung

Eine deutliche Rollenverteilung schafft Sicherheit und Vertrauen im Team, erleichtert die Präventionsarbeit und fördert eine Kultur der Achtsamkeit.

PRAXIS Tipp

Schauen Sie sich an, wer in Ihrem Team für die Aufgaben der Prävention und Intervention geeignet ist. Vielleicht gibt es Personen, die sich besonders gut eignen, weil sie ein persönliches Interesse, fachliche Weiterbildung oder andere besondere Qualitäten mitbringen. Oder Sie besprechen das im Team und überlegen gemeinsam, wer Interesse an diesen Aufgaben hat und wer dafür geeignet wäre. Man kann sich auch als Zweierteam zusammenfinden, zum Beispiel ein*e Präventionsbeauftragte*r und eine Stellvertretung oder zwei verschiedene Personen, unterschiedlichen Geschlechts.

WER IST ZUSTÄNDIG?

KLÄRUNG VON VERANTWORTUNG UND ZUSTÄNDIGKEITEN IM TEAM

Zeitrahmen: 2-3 Stunden

Materialien: Stifte, Papier, Flipchart, weiteres kreatives Material (z.B. Bausteine, Farben)

Ziel: Diese Methode unterstützt Teams in pädagogischen und pflegerischen Einrichtungen dabei, klare Verantwortlichkeiten für die Prävention sexualisierter Gewalt festzulegen und geeignete Ansprechpersonen zu benennen.

Durchführung:

1. Aufgaben klären

Schauen Sie sich gemeinsam die Aufgabenbeschreibung der Präventionsbeauftragten an. Überlegen Sie, wie diese Aufgaben in Ihrer Einrichtung sinnvoll umgesetzt werden können. Diskutieren Sie, welche Ressourcen und Strukturen in Ihrem Team vorhanden sind, um die Rolle angemessen zu besetzen.

2. Präventionsbeauftragte bestimmen

Falls es in Ihrer Einrichtung noch keine festgelegte Präventionsbeauftragten gibt, überlegen Sie, wer diese Aufgabe übernehmen könnte. Klären Sie, ob eine Besetzung innerhalb Ihres Teams möglich ist oder ob es sinnvoll wäre, regional mit anderen Einrichtungen zusammenzuarbeiten.

3. Kandidat*innen ansprechen

Fragen Sie mögliche Personen aus Ihrem Team, ob sie bereit wären, die Rolle der Präventionsbeauftragten zu übernehmen. Wenn geeignete Kandidat*innen zur Verfügung stehen, sollten sie durch das zuständige Leitungsgremium offiziell ernannt werden.

WER IST ZUSTÄNDIG?

KLÄRUNG VON VERANTWORTUNG UND ZUSTÄNDIGKEITEN IM TEAM

4. Gespräch zur Beauftragung führen

Führen Sie als Steuerungsgruppe, gemeinsam mit der Leitung, ein Beauftragungsgespräch mit den Präventionsbeauftragten und verdeutlichen Sie dabei die spezifischen Aufgaben und Verantwortungen. Weisen Sie zudem auf Fortbildungsmöglichkeiten hin, insbesondere auf die Fortbildungen für Präventionsbeauftragte in der Diakonie Bayern. Besprechen Sie auch die Anbindung der Präventionsbeauftragten an externe Fachstellen und wie sie sich mit diesen vernetzen kann.

5. Erreichbarkeit sicherstellen

Überlegen Sie im Team, wie die Präventionsbeauftragten erreichbar sein sollten. Denkbar ist z. B. eine spezielle E-Mail-Adresse. Die Erreichbarkeit sollte für alle Teammitglieder und Klient*innen klar und einfach sein.

to NICE to know

Präventionsbeauftragte in Ihrer Einrichtung

Die Rolle der Präventionsbeauftragten ist entscheidend für die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten. Sie übernehmen die Koordination von Präventionsmaßnahmen und unterstützen das Team in der Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt.

Weitere Details: Eine ausführliche Definition der Rolle sowie die genauen Aufgaben der Präventionsbeauftragten bei den Trägern der Diakonie Bayern finden Sie, wenn Sie den QR-Code scannen. Hier erfahren Sie mehr über die rechtlichen Grundlagen und die spezifischen Aufgaben, die den Präventionsbeauftragten zukommen. Die Aufgabenbeschreibung ist im, nur für Mitarbeitende der Diakonie Bayern zugänglichen, Intranet hinterlegt.

BAUSTEIN 3

PARTIZIPATION

Baustein 3 - kurz und knackig erklärt:

Partizipation bedeutet, dass alle Beteiligten – von der Leitung bis zur Klientel – aktiv in Entscheidungen und Prozesse eingebunden werden. Dieser Baustein zielt darauf ab, echte Mitbestimmung in der Einrichtung zu fördern und in den Alltag zu integrieren.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Partizipation stärkt das Vertrauen und die Selbstbestimmung aller Beteiligten und sorgt dafür, dass Schutzmaßnahmen nachhaltig verankert werden. Durch die aktive Einbindung der Klientel und Mitarbeitenden wird das Risiko von Machtmissbrauch reduziert.

Ziel des Bausteins

Das Ziel ist es, Strukturen zu schaffen, in denen alle Personen an der Erstellung des Schutzkonzeptes aktiv mitwirken können, und dabei sicherzustellen, dass Mitbestimmung ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzepts an sich ist.

Nutzen für die Einrichtung

Eine partizipative Kultur fördert die Zusammenarbeit und das Verantwortungsbewusstsein im Team. Zudem stärkt sie die Selbstwirksamkeit der Klientel und erhöht die Akzeptanz präventiver Maßnahmen. Die partizipative Erarbeitung des Schutzkonzepts führt dazu, dass möglichst vielfältige Risiken erkannt und ihnen entgegengewirkt wird.

BAUSTEIN 3

PARTIZIPATION

Exkurs: Von der Idee zur Aktion - So bringen Sie Partizipation ins Spiel

1. Zielgruppen kennenlernen: Starten Sie gemeinsam im Team mit einer Bestandsaufnahme: Wer sind die Menschen, die Ihre Einrichtung unterstützen möchte? Überlegen Sie, an welche Zielgruppen sich ihre Einrichtung richtet.
Denken Sie dabei nicht nur an die offensichtliche Zielgruppe, sondern auch an sekundäre Zielgruppen wie beispielsweise Angehörige. Denken Sie ebenfalls an alle Mitarbeitenden und Ehrenamtliche.

2. Hindernisse entdecken: Diskutieren Sie offen im Team, was bisher die Einbindung dieser Gruppen erschwert hat. Sind es Zeitmangel, fehlende Methoden oder vielleicht ein mangelndes Bewusstsein für die Notwendigkeit? Überlegen Sie, ob diese Hindernisse noch aktuell sind oder ob Sie bereit sind, neue Wege zu gehen.

3. Wichtige Themen identifizieren: Werfen Sie einen Blick auf Ihre Risiko- und Potentialanalyse. Welche Punkte müssen unbedingt partizipativ besprochen werden, um die Sicherheit und das Wohlbefinden Ihrer Klientel zu gewährleisten?

4. Einfache Beteiligungsmöglichkeiten finden: Brainstormen Sie niedrigschwellige Möglichkeiten zur Beteiligung. Wie können Sie Ihre Klienten, ob in der Altenhilfe, Behindertenhilfe oder anderen Bereichen, dazu einladen, aktiv mitzugestalten? Denken Sie an Workshops, Umfragen oder einfachere Gespräche.

BAUSTEIN 3

PARTIZIPATION

Beispiele für Partizipationsmöglichkeiten:

Prävention:

Beteiligung an der Risikoanalyse, Mitarbeit bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes (z.B. Teilnahme an der Steuerungsgruppe oder Teilnahme zu bestimmten Fragestellungen), Gemeinsame Veranstaltungen (z.B. zu Nähe und Distanz, Sprachfähigkeit oder Grenzen setzen)

Intervention:

Beteiligung der Betroffenen (Informationen zum weiteren Vorgehen, Rücksprachen, Einwilligung, Rücksicht auf Wünsche und Bedarfe), keine Alleingänge mehr (Interventionsteam mit mind. 3 Personen)[2]

Aufarbeitung:

Achtung und Berücksichtigung der betroffenen und beteiligten Personen, Aufarbeitung in der Einrichtung (Aufarbeitung im Team / Mitarbeitende, im Hinblick auf die Klient*innen, Fragen: Wer braucht was? Was kann in Zukunft anders/besser gemacht werden?), Strukturelle Aufarbeitung (Betroffenenbeteiligungen und –foren, wissenschaftliche Studien, Erinnerungskultur)

2: eine genauere Erklärung der Stichpunkte finden Sie unter dem Baustein 12

PUNKT-AKTION

SICHERHEIT SICHTBAR MACHEN PARTIZIPATION DER ZIELGRUPPE BEI SCHUTZKONZEPTERSTELLUNG

Zeitrahmen: ca. eine Woche

Materialien: Dickes DIN A4-Papier (laminiert für den Außenbereich), Grüne, gelbe und rote Klebepunkte

Ziel: Ermitteln Sie gemeinsam mit den Klient*innen, welche Bereiche innerhalb Ihrer Einrichtung als sicher oder unsicher wahrgenommen werden. Diese Methode dient der Partizipativen Risiko- und Potentialanalyse und kann besonders in den Bereichen der Altenhilfe, Behindertenhilfe, Migration und Flucht sowie in Beratungsstellen eingesetzt werden.

Durchführung:

1. Raumgestaltung:

Bringen Sie in den verschiedenen Räumen der Einrichtung A4-Blätter an. Diese sollten gut sichtbar platziert werden.

2. Punktvergabe:

Lassen Sie die Klient*innen während der Woche die Möglichkeit, grüne Punkte (für Wohlfühlen) gelbe Punkte (für leichtes Unwohlsein) und rote Punkte (für starkes Unwohlsein) auf den Blättern zu verteilen.

3. Außenbereich:

Wiederholen Sie den Prozess auch im Außenbereich, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

PUNKT-AKTION

SICHERHEIT SICHTBAR MACHEN PARTIZIPATION DER ZIELGRUPPE BEI SCHUTZKONZEPTERSTELLUNG

4. Auswertung:

Organisieren Sie eine gemeinsame Auswertungsrunde mit den Klient*innen, um die Ergebnisse zu besprechen.

Fragen Sie gezielt nach den Gründen für ihre Wahrnehmung: Was macht einen Ort für sie angenehm oder unangenehm?

Halten Sie die Antworten fest und nutzen Sie diese Erkenntnisse, um Verbesserungen und Schutzmaßnahmen in der Einrichtung zu entwickeln.

Hinweis:

Diese Methode ermöglicht den Klient*innen, ihre Gefühle in Bezug auf bestimmte Räume auszudrücken und fördert die Partizipation. Zudem ist das Punkteverfahren oft greifbarer und verständlicher, als mit Lageplänen zu arbeiten, was den Prozess der Gefährdungsanalyse vereinfacht und aufwertet. Es ist empfehlenswert, dass Sie sich im Voraus über Hilfsangebote in Ihrer Umgebung informieren. Sollte eine Person getriggert werden, sorgen Sie für eine erste Versorgung und verweisen Sie an passende Stellen.

PRAXIS Tipp

Variationen der Methode "Punkt-Aktion"

1. Emotionale Raumkarten: Erweitern Sie die klassische Punkt-Aktion, indem Sie den Klienten ermöglichen, zusätzlich zu den Punktbewertungen emotionale Rückmeldungen zu geben. Neben der Punktvergabe können kurze Kommentare dazu abgegeben werden, warum sich die Klienten an bestimmten Orten sicher oder unsicher fühlen. Diese Rückmeldungen bieten wertvolle Einblicke für eine tiefere Analyse.

2. Partizipative Raumtour: Führen Sie eine interaktive Raum- und Gefährdungsanalyse durch, indem kleine Gruppen von Klienten durch die Einrichtung geführt werden. Während der Tour markieren die Teilnehmenden mit Aufklebern oder Fähnchen direkt vor Ort Bereiche, in denen sie sich sicher oder unsicher fühlen, und geben spontan Rückmeldungen.

WAS DÜRFEN MEINE BETREUER*INNEN?

PARTIZIPATION DER ZIELGRUPPE BEI SCHUTZKONZEPTERSTELLUNG

Zeitrahmen: Mehrere Tage, aufgeteilt in Gesprächsrunden oder Gruppenaktivitäten

Materialien: Großes Plakatpapier oder eine Tafel, rote und grüne Kärtchen bzw. Stifte (für „Erlaubt" und „Nicht erlaubt"), Information für das Personal und ggf. die Angehörigen über das Vorhaben

Ziel: Die Klient*innen der Einrichtungen in der Erwachsenenhilfe (z. B. ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen oder in Krisensituationen) über ihre Rechte im Umgang mit Mitarbeitenden informieren, ihre Meinungen dazu einholen und sie darin bestärken, ihre Rechte aktiv wahrzunehmen und gegebenenfalls Unterstützung oder Schutz einzufordern. Gleichzeitig wird die Sicht der Fachkräfte mit der Wahrnehmung der Klient*innen abgeglichen.

Durchführung:

1. Einführung:

Die Klient*innen werden darüber informiert, dass sie das Recht haben, sich sicher und respektiert zu fühlen. Die Mitarbeitenden möchten sicherstellen, dass sie alle gut behandeln und dabei die Rechte der Klient*innen achten. Gemeinsam wird darüber gesprochen, was Mitarbeitende dürfen und was nicht.

2. Einstieg:

Ein*e Mitarbeiter*in stellt die Frage in den Raum: „Was dürfen oder können die Mitarbeitenden tun, damit Sie sich wohlfühlen?" und „Was sollte nicht passieren?" Diese Fragen eröffnen die Möglichkeit für Klient*innen, offen über ihre Wünsche und Grenzen zu sprechen. Dabei kann auch auf den alltäglichen Umgang eingegangen werden, z.B. in der Pflege, Begleitung oder Beratung.

WAS DÜRFEN MEINE BETREUER*INNEN?

PARTIZIPATION DER ZIELGRUPPE BEI SCHUTZKONZEPTERSTELLUNG

3. Gemeinsames Plakat erstellen:

Ein großes Plakat wird gestaltet, auf dem eine Silhouette oder eine einfache Figur als Mitarbeiter*in dargestellt ist. Gestalten Sie auch eine Sprechblase die für die Worte der Mitarbeiter*innen steht.

4. Ideen sammeln:

Die Klient*innen werden gefragt, welche Handlungen, Verhaltensweisen oder Maßnahmen Betreuerinnen in ihrem Alltag tun dürfen („grüner Stift oder Kärtchen") und was sie auf keinen Fall tun sollten („roter Stift oder Kärtchen") beispielsweise in Pflegesituationen aber auch im alltäglichen Arbeiten in der Gestaltung von Nähe und Distanz.

5.Visualisierung:

Die Antworten der Klient*innen werden auf die Kärtchen geschrieben und an das Plakat geheftet. Dieses Plakat bleibt während der Woche sichtbar, sodass weitere Gedanken hinzugefügt werden können.

6. Auswertung:

In einem gemeinsamen Auswertungstreffen gleichen die Fachkräfte ihre Perspektiven mit den Rückmeldungen der Klientel ab. Es wird reflektiert, welche Handlungsweisen angepasst werden müssen, um die Wünsche und Bedürfnisse der Klientinnen zu berücksichtigen.

WAS DÜRFEN MEINE BETREUER*INNEN?

PARTIZIPATION DER ZIELGRUPPE BEI SCHUTZKONZEPTERSTELLUNG

7. Nachbereitung:

Die Ergebnisse können in einer Teamsitzung oder einem offenen Plenum besprochen werden, um die gesamte Einrichtung für das Thema zu sensibilisieren. Falls notwendig, kann ein gemeinsames Gespräch mit Angehörigen oder gesetzlichen Betreuenden stattfinden, um die Vorgehensweise und den Schutz der Klient*innen transparent zu machen.

Das fertige Poster bleibt gut sichtbar in der Einrichtung hängen und regt so weiterhin zur Diskussion über Rechte und den Schutz der Klient*innen an. Besprechen Sie gemeinsam, welcher Ort passend wäre, sodass alle Beteiligten ihre Wünsche und auch ihre Widerstände mitteilen können. Sollten Personen von dieser Übung getriggert werden, empfiehlt es sich, das Plakat an einem Ort aufzuhängen, an dem sie nicht ungewollt konfrontiert werden. Die Methode fördert nicht nur den Dialog zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen, sondern stärkt auch das Bewusstsein für die Rechte in der täglichen Praxis.

PRAXIS Tipp

Visuelle Unterstützung bei der Methode "Was dürfen meine Betreuer*innen?"
Verwenden Sie zur Unterstützung der Methode einfache Bilder oder Symbole, um das Verständnis der Klient*innen zu erleichtern. Dies ist besonders nützlich, wenn Klient*innen mit kognitiven Einschränkungen beteiligt sind.
Symbole können komplexe Informationen anschaulich darstellen und den Klient*innen helfen, Entscheidungen oder Einschätzungen zu treffen.

Vorteil: Durch den Einsatz visueller Hilfsmittel wird die Methode zugänglicher und fördert eine stärkere Beteiligung aller Klient*innen.

BAUSTEIN 4

AUSGESTALTUNG VON NÄHE UND DISTANZ

Baustein 4 - kurz und knackig erklärt:

Dieser Baustein behandelt die Herausforderung, in der sozialen und pflegerischen Arbeit ein ausgewogenes Nähe-Distanz-Verhältnis zu gestalten. Er betont die Bedeutung eines Verhaltenskodexes als Leitfaden für die Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis ist unerlässlich, um professionelle Beziehungen zu pflegen und Grenzüberschreitungen zu vermeiden. Unsicherheiten entstehen oft durch die Ambivalenz zwischen Nähe und Distanz. Klare Verhaltensregeln und regelmäßige Reflexion fördern eine respektvolle und sichere Atmosphäre. Ein Verhaltenskodex bietet hierbei klare Richtlinien, insbesondere zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Ziel des Bausteins

Ziel ist es, Fachkräfte bei der Gestaltung eines professionellen Nähe-Distanz-Verhältnisses zu unterstützen. Ein Verhaltenskodex und regelmäßige Reflexion tragen dazu bei, eine respektvolle Atmosphäre zu schaffen, die sowohl Nähe als auch Distanz berücksichtigt.

Nutzen für die Einrichtung

Ein klar definiertes Nähe-Distanz-Verhältnis stärkt die Professionalität der Fachkräfte, schützt alle Beteiligten und fördert das Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen.

UNTERSCHIEDLICH-KEITEN ERKENNEN

REFLEKTION VON NÄHE UND DISTANZ

Zeitrahmen: 30-45 Minuten

Materialien: Postkartengroße Kärtchen mit Zitaten zu Nähe, Distanz und Unterschiedlichkeiten (z. B. aus einer Zitate-Datenbank wie www.zitate.net oder aus Fachliteratur)

Ziel: Das Ziel dieser Methode ist es, das Team dazu anzuregen, über persönliche Einstellungen zu Nähe und Distanz nachzudenken. Dabei soll der Austausch über die verschiedenen Perspektiven gefördert werden, um ein besseres Verständnis für individuelle Unterschiede und deren Einfluss auf die Zusammenarbeit im Team zu erlangen.

Durchführung:

1. Vorbereitung:

Suchen Sie Zitate zu Nähe, Distanz und Unterschiedlichkeiten aus und drucken diese auf Karten. Bereiten Sie anschließend einen geeigneten Raum vor, in dem die Karten ausgelegt werden können und sich die Teilnehmenden austauschen können.
Beispielzitat: “Distanz kann Nähe schaffen.” (Georg-Wilhelm Exler)

2. Zitate auslegen:

Die Zitatekarten werden in der Mitte des Raumes ausgelegt. Jede*r Teilnehmer*in wählt ein Zitat, das sie/ihn besonders anspricht oder in Bezug auf die eigene Arbeit zum Nachdenken anregt.

3. Austausch in Paaren:

Die Teilnehmenden bilden Paare und besprechen das gewählte Zitat. Sie reflektieren gemeinsam Fragen wie: Was bedeutet Nähe und Distanz für mich? Wo setze ich persönlich Grenzen? Wie gehe ich mit unterschiedlichen Erwartungen im Team um?

UNTERSCHIEDLICH-KEITEN ERKENNEN

REFLEKTION VON NÄHE UND DISTANZ

4. Plenumsrunde:

Einige Teilnehmende berichten im Anschluss im Plenum von ihren Gesprächen. Es werden keine Lösungen erwartet, sondern der Dialog und die Reflexion stehen im Vordergrund.

5. Nachbereitung und Auswertung:

Reflektieren Sie als Team nun gemeinsam über die Gespräche, tauschen Sie sich über Ihre Erkenntnisse aus und diskutieren Sie, was die Übung über den Umgang mit Nähe und Distanz im Arbeitsalltag aufzeigt.
Formulieren Sie anschließend Regeln für den Umgang im Miteinander sowie Umsetzungsideen, um im Team eine respektvolle und unterstützende Atmosphäre zu fördern.

to be NICE

Nutzen für das Team

Die Methode fördert den offenen Austausch über unterschiedliche Einstellungen zu Nähe und Distanz und stärkt das gegenseitige Verständnis im Team. Dadurch können Mitarbeitende individuelle Grenzen und Erwartungen besser erkennen und im Arbeitsalltag respektvoll berücksichtigen. Das Team entwickelt so eine bewusstere und professionellere Haltung im Umgang mit Nähe und Distanz, was die Arbeitsatmosphäre positiv beeinflusst und zu einer klareren Zusammenarbeit beiträgt.

KARUSSELL

REFLEKTION VON NÄHE UND DISTANZ

Zeitrahmen: max. 30 Minuten

Materialien: Beispiele von pädagogischen/pflegerischen Situationen in der jeweiligen Einrichtung

Ziel: Methode für Mitarbeitende, zur Reflexion über Gelegenheitsstrukturen im beruflichen Handeln und pädagogischen Kontexten, sowie die Diskussion über Handlungen, die dem Recht auf Schutz und Sicherheit der Klient*innen widersprechen.

Durchführung:

1. Vorbereitung:

Stellen Sie Beispiele aus der Praxis zusammen, die unterschiedliche Situationen darstellen, in denen Nähe und Distanz eine Rolle spielen. Optional können Sie auch eines der Arbeitsblätter mit den Beispielsituationen nutzen.

2. Einstieg:

Die Mitarbeitenden werden in die Übung eingeführt. Der Fokus liegt darauf, wie wichtig ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis in der sozialen Arbeit ist.
Sie können mit eigenen Worten in die Übung einführen, oder den Text am Ende der Anleitung vorlesen.

3. Austausch in Paaren:

Die Teilnehmenden zählen abwechselnd "eins", "zwei" um sich in zwei Gruppen (Innen- und Außenkreis) aufzuteilen. Ein Beispiel wird vorgelesen, gefolgt von drei Minuten Austausch mit dem Gegenüber. Danach wechseln die Partner*innen.
Dieser Prozess wird mit mehreren Beispielen über 8-10 Runden wiederholt.

4. Auswertung:

Am Ende wird die Gruppe eingeladen, ihre Eindrücke und Erfahrungen mit der Übung zu teilen.

KARUSSELL

REFLEKTION VON NÄHE UND DISTANZ

Text zur Einleitung:

Herzlich willkommen zur heutigen Übung, die sich mit dem wichtigen Thema des Nähe-Distanz-Verhältnisses in der sozialen Arbeit beschäftigt.

In unserem beruflichen Alltag sind wir oft in Situationen, in denen Nähe und Distanz miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Diese Balance ist entscheidend, um einerseits ein vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Klient*innen aufzubauen und andererseits die professionelle Distanz zu wahren, die für unsere Arbeit notwendig ist. Gerade in der sozialen Arbeit ist es unerlässlich, ein Gespür für die individuellen Bedürfnisse und Grenzen der Menschen zu entwickeln, mit denen wir arbeiten. Zu viel Nähe kann zu einer emotionalen Abhängigkeit führen, während zu viel Distanz das Gefühl der Isolation verstärken kann. Unsere Aufgabe ist es, die richtige Balance zu finden, um den Klient*innen sowohl Unterstützung als auch den Raum zur Selbstbestimmung zu bieten.

Heute möchten wir gemeinsam reflektieren, welche Erfahrungen Sie in Ihrem Arbeitsalltag gemacht haben und wie wir in verschiedenen Situationen angemessen auf Nähe und Distanz reagieren können. Dies ist ein zentraler Aspekt, um die Würde und Selbstbestimmung der Menschen, die wir begleiten, zu respektieren und zu fördern.

Lassen Sie uns nun mit der Übung beginnen und uns den Beispielen zuwenden, die uns helfen werden, diese Themen weiter zu ergründen.

ANHANG BAUSTEIN 4

METHODE: KARUSELL

Arbeitsblatt zur Gruppenarbeit Karussell – Altenhilfe

Beispiele:

1. Eine Pflegekraft gibt einem Bewohner zum Abschied einen Kuss auf die Wange.
2. Eine Mitarbeiterin liest einem Bewohner in seiner Freizeit vor, ohne die Erlaubnis einzuholen.
3. Ein Mitarbeiter plant eine private Ausfahrt mit mehreren Bewohnern.
4. Eine Pflegekraft erzählt am Esstisch von persönlichen Erlebnissen, die einem Bewohner unangenehm sein könnten.
5. Ein Mitarbeiter lässt einen Bewohner in das Mitarbeitendenbüro, während er ein persönliches Telefonat führt.
6. Eine Kollegin lobt einen Bewohner in der Gruppe für seine Leistungen, was andere Bewohner verunsichern könnte.
7. Eine Pflegekraft unterstützt einen Bewohner beim Ausziehen, ohne dessen ausdrückliches Einverständnis zu erfragen.
8. Ein Mitarbeiter fragt einen Bewohner in einer Gruppenrunde nach seiner Meinung zu heiklen Themen, ohne auf seine Privatsphäre Rücksicht zu nehmen.
9. Eine Kollegin macht einen Scherz über die Vorlieben eines Bewohners, der in der Gruppe Peinlichkeit verursachen könnte.
10. Ein Mitarbeiter führt vertrauliche Gespräche über Bewohner in der Nähe anderer Klienten.

ANHANG BAUSTEIN 4

METHODE: KARUSELL

Arbeitsblatt zur Gruppenarbeit Karussell – Behindertenhilfe

Beispiele:

1. Ein Berater umarmt einen Klienten zur Begrüßung, ohne zu fragen, ob dies für ihn angenehm ist.
2. Eine Fachkraft erzählt anderen über die persönlichen Geschichten von Klienten, die vertraulich bleiben sollten.
3. Ein Mitarbeiter plant ein privates Treffen mit einem Klienten, um dessen Integration zu besprechen.
4. Eine Kollegin fragt einen Klienten während einer Gruppenbesprechung nach seinen Erfahrungen mit Diskriminierung.
5. Ein Mitarbeiter gibt einem Klienten unaufgefordert persönliche Ratschläge zu seinem Aufenthaltsstatus.
6. Eine Fachkraft zeigt einem Klienten auf sozialen Medien Fotos von anderen Klienten, ohne deren Zustimmung.
7. Ein Mitarbeiter spricht in der Gruppe über ein sensibles Thema, das einen Klienten emotional belastet.
8. Eine Kollegin nimmt an einer privaten Veranstaltung eines Klienten teil, die nicht im Rahmen der professionellen Beziehung steht.
9. Ein Mitarbeiter äußert in einer Besprechung negative Meinungen über einen Klienten in dessen Abwesenheit.
10. Eine Fachkraft diskutiert in der Pause mit Kollegen die Probleme eines Klienten, ohne dessen Einverständnis.

ANHANG BAUSTEIN 4

METHODE: KARUSELL

Arbeitsblatt zur Gruppenarbeit Karussell – Angebote für Familien und Erwachsene in Notlagen

Beispiele:

1. Eine Beraterin umarmt einen Klienten, um ihn zu trösten, ohne zu fragen.
2. Ein Mitarbeiter spricht in einer Gruppensitzung über persönliche Probleme eines Klienten, ohne dessen Zustimmung.
3. Eine Fachkraft organisiert ein privates Treffen mit einer Klientin, um über deren Schwierigkeiten zu sprechen.
4. Eine Mitarbeiterin gibt unerbetene Ratschläge zu familiären Problemen, die den Klienten verunsichern könnten.
5. Ein Mitarbeiter macht in der Gruppe einen Scherz über eine Klientin, der sie in Verlegenheit bringt.
6. Eine Kollegin bringt einer Klientin ein persönliches Geschenk, das die professionelle Beziehung belastet.
7. Ein Mitarbeiter fragt in einer Gruppendiskussion nach den Meinungen der Klienten zu sensiblen Themen.
8. Eine Fachkraft erzählt in der Pause Geschichten über Klienten, die privat bleiben sollten.
9. Ein Mitarbeiter behandelt eine Klientin mit einem vertraulichen Anliegen unprofessionell in der Gruppe.
10. Eine Beraterin erwähnt öffentlich die finanziellen Schwierigkeiten eines Klienten in einer Sitzung.

ANHANG BAUSTEIN 4

METHODE: KARUSELL

Arbeitsblatt zur Gruppenarbeit Karussell – Pflege und Gesundheit

Beispiele:

1. Eine Pflegekraft gibt einem Patienten einen Kuss zur Beruhigung.
2. Ein Mitarbeiter spricht in einer Gruppentherapie über die persönlichen Herausforderungen eines Klienten, ohne dessen Erlaubnis.
3. Eine Fachkraft plant ein privates Treffen mit einem Klienten, um über dessen Gesundheitszustand zu reden.
4. Eine Kollegin diskutiert offen die Therapiefortschritte eines Klienten in der Gruppe.
5. Ein Mitarbeiter zeigt einem Klienten private Fotos während einer Behandlung.
6. Eine Fachkraft spricht über intime Gesundheitsprobleme eines Klienten, ohne dessen Einverständnis.
7. Ein Mitarbeiter umarmt einen Klienten nach einem erfolgreichen Gespräch, ohne vorher zu fragen.
8. Eine Kollegin führt eine Behandlung in Gegenwart anderer Klienten durch, was zu Scham führen könnte.
9. Ein Mitarbeiter gibt einem Klienten persönliche Ratschläge zur Lebensführung, die nicht professionell sind.
10. Eine Pflegekraft äußert in einer Besprechung negative Kommentare über einen Klienten, ohne dessen Zustimmung.

ANHANG BAUSTEIN 4

METHODE: KARUSELL

Arbeitsblatt zur Gruppenarbeit Karussell – Soziale Arbeit und Krisenhilfe

Beispiele:

1. Eine Beraterin erzählt in einer Gruppensitzung von den Herausforderungen eines Klienten, ohne dessen Zustimmung.
2. Ein Mitarbeiter bietet einem Klienten in einer Krisensituation ohne vorherige Abstimmung körperliche Nähe an, um ihn zu trösten.
3. Eine Fachkraft organisiert ein privates Treffen mit einem Klienten, um seine finanziellen Probleme zu besprechen, ohne die Grenzen der Professionalität zu wahren.
4. Ein Mitarbeiter gibt einer Klientin ungefragt Ratschläge zu ihrer Wohnsituation, was zu Verwirrung und Unsicherheit führt.
5. Eine Kollegin macht in der Gruppe einen Witz über die Lebensumstände eines Klienten, der verletzend wirken kann.
6. Ein Mitarbeiter bringt einem Klienten ein persönliches Geschenk mit, das die professionelle Beziehung belastet und Erwartungen weckt.
7. Eine Fachkraft thematisiert in einer Gruppendiskussion sensible Themen, ohne die Klienten um Erlaubnis zu bitten.
8. Eine Beraterin erzählt in einer informellen Runde von ihren Erlebnissen mit Klienten, was deren Privatsphäre verletzt.
9. Ein Mitarbeiter behandelt die emotionalen Probleme eines Klienten in einer Gruppensitzung, ohne Rücksicht auf dessen Gefühle.
10. Eine Fachkraft spricht in einer Sitzung öffentlich über die Jobverluste eines Klienten, was dessen Anonymität gefährdet.

REFLEKTION VON NÄHE UND DISTANZ

PRAXIS Tipp

Weitere Wege zur Auseinandersetzung mit der Ausgestaltung von Nähe und Distanz

Verhaltenskodex entwickeln und implementieren:

Führen Sie regelmäßige Teamsitzungen durch, um den Verhaltenskodex für die Ausgestaltung von Nähe und Distanz gemeinsam zu entwickeln. Achten Sie darauf, dass der Verhaltenskodex in der gesamten Einrichtung transparent kommuniziert und verbindlich eingeführt wird. Lassen Sie diesen von alle Mitarbeitenden unterschreiben, um die Verbindlichkeit zu gewährleisten.

Reflexionsrunden einführen:

Etablieren Sie regelmäßige Reflexionsrunden im Team, um über die Nähe-Distanz-Thematik zu sprechen. Diese Runden bieten Raum für den Austausch über herausfordernde Situationen und ermöglichen es, gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln.

Schulung und Weiterbildung:

Bieten Sie Schulungen an, die das Thema Nähe und Distanz in der Arbeit mit Klient*innen behandeln und praktische Tipps zur Umsetzung geben. Auch die Anwendung des Verhaltenskodexes kann dabei thematisiert werden.

BAUSTEIN 5

PRÄVENTIVES PERSONALMANAGEMENT

Baustein 5 - kurz und knackig erklärt:

Dieser Baustein befasst sich mit der Notwendigkeit, den Schutz vor sexualisierter Gewalt in alle Aspekte des Personalmanagements zu integrieren, um ein sicheres Umfeld für Mitarbeitende und Klient*innen zu schaffen.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Ein präventives Personalmanagement ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden für das Thema sensibilisiert sind und Grenzverletzungen offen besprechen können. Dadurch wird das Risiko von Übergriffen reduziert und ein respektvolles Miteinander gefördert.

Ziel des Bausteins

Das Ziel dieses Bausteins ist es, durch umfassende Schulungen und klare Richtlinien im Personalmanagement ein Bewusstsein für den Umgang mit sexualisierter Gewalt zu schaffen und eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu fördern.

Nutzen für die Einrichtung

Durch die Implementierung eines präventiven Personalmanagements stärkt die Einrichtung nicht nur den Schutz ihrer Klient*innen, sondern baut auch ein starkes Vertrauensverhältnis zu Mitarbeitenden auf und signalisiert eine verantwortungsvolle Haltung gegenüber dem Thema.

VERANTWORTUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

OH CAPTAIN! MEIN CAPTAIN! – FÜHRUNGSKRÄFTE AM RUDER DER PRÄVENTION

Ein Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt kann nur dann wirksam umgesetzt werden, wenn die Führungsebene dieses Konzept nicht nur unterstützt, sondern aktiv vorlebt. Führungskräfte haben eine entscheidende Vorbildfunktion. Ihr Handeln zeigt dem gesamten Team, dass der Schutzauftrag von sämtlichen Beteiligten ernst genommen – und gelebt – wird. Führungskräfte, die das Thema Prävention als Randthema oder lästige Zusatzaufgabe abtun, handeln fahrlässig. Denn nur mit einem engagierten Team kann das Schutzkonzept erfolgreich umgesetzt werden.

Verantwortung übernehmen und Vorbild sein

Führungskräfte sind in der Verantwortung, das Schutzkonzept in ihrer Einrichtung nicht nur zu implementieren, sondern auch aktiv zu gestalten. Sie müssen unmissverständlich klarmachen, dass Prävention nicht nur ein organisatorisches Projekt ist, sondern ein zentraler Bestandteil der Qualitätsentwicklung der Einrichtung. Eine authentische Haltung, die sich in der täglichen Arbeit widerspiegelt, ist dabei unerlässlich. Mitarbeitende orientieren sich stark an der Haltung und dem Verhalten ihrer Vorgesetzten. Die Leitung muss das Schutzkonzept mit Überzeugung vertreten, um das gesamte Team dafür zu gewinnen.

Kontinuität sichern

Eine der größten Herausforderungen für Führungskräfte besteht darin, sicherzustellen, dass das Thema Prävention nicht in der Hektik des Arbeitsalltags untergeht. Prävention ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht mit der Einführung eines Schutzkonzepts endet. Es ist unerlässlich, dass regelmäßig kommuniziert, reflektiert und angepasst wird. Die Haltung zur Prävention muss immer wieder neu vermittelt und gestärkt werden, damit sie nachhaltig im Bewusstsein aller Mitarbeitenden verankert bleibt – ohne Wenn und Aber.

VERANTWORTUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

OH CAPTAIN! MEIN CAPTAIN! – FÜHRUNGSKRÄFTE AM RUDER DER PRÄVENTION

Die Führungskräfte müssen Barrieren erkennen und abbauen, die den Prozess behindern könnten. Beispielsweise kann Personalmangel oder hoher Arbeitsdruck dazu führen, dass die Arbeit am Schutzkonzept ins Stocken gerät. In solchen Fällen müssen Führungskräfte entschlossen handeln und den Prozess gegebenenfalls verlangsamen, ohne dabei das Ziel aus den Augen zu verlieren. Führungskräfte müssen in solchen Situationen Prioritäten setzen und den Prozess der Implementierung gegebenenfalls verlangsamen, ohne dabei das Ziel aus den Augen zu verlieren. Es ist wichtig, flexibel und anpassungsfähig zu sein, aber gleichzeitig das Thema Prävention immer präsent zu halten.

Den Prozess stetig begleiten

Es ist wichtig, Kontinuität zu gewährleisten. Dazu gehört, regelmäßig Rückmeldungen einzuholen, Schulungen anzubieten und sicherzustellen, dass alle Beteiligten auf dem aktuellen Stand sind. Führungskräfte müssen klar kommunizieren, dass der Schutz von vulnerablen Gruppen kein zeitlich befristetes Projekt ist, sondern eine dauerhafte Verpflichtung. Nur so kann eine präventive Haltung in der gesamten Einrichtung nachhaltig etabliert werden.

Schritt für Schritt, aber ohne Stillstand

Es gibt keinen "perfekten" Zeitpunkt für die Einführung und Umsetzung eines Schutzkonzepts. Die Realität sieht oft anders aus: Personelle Engpässe und andere Herausforderungen des Arbeitsalltags machen es schwierig, sich optimal auf die Prävention von sexualisierter Gewalt zu konzentrieren.

VERANTWORTUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

OH CAPTAIN! MEIN CAPTAIN! – FÜHRUNGSKRÄFTE AM RUDER DER PRÄVENTION

Dennoch darf dies keine Ausrede sein, den Schutzprozess zu vernachlässigen. Die Leitung muss die Schritte den vorhandenen Ressourcen anpassen und dabei den Fokus auf das Ziel nie aus den Augen verlieren. Auch kleine Fortschritte sichern langfristig den Erfolg.

Führungskräfte müssen das Schutzkonzept konsequent und nachhaltig begleiten. Sie müssen ein deutliches Zeichen setzen: Die Sicherheit und der Schutz aller Menschen in der Einrichtung haben oberste Priorität. Dieser Anspruch wird nicht nur formuliert, sondern auch gelebt.

to NICE to know

Nutzen für das Team

Die Methode fördert den offenen Austausch über unterschiedliche Einstellungen zu Nähe und Distanz und stärkt das gegenseitige Verständnis im Team.
Dadurch können Mitarbeitende individuelle Grenzen und Erwartungen besser erkennen und im Arbeitsalltag respektvoll berücksichtigen. Das Team entwickelt so eine bewusstere und professionellere Haltung im Umgang mit Nähe und Distanz, was die Arbeitsatmosphäre positiv beeinflusst und zu einer klareren Zusammenarbeit beiträgt.

PRAXIS Tipp

Prävention im Alltag Sichtbar machen!

Nutzen Sie die regelmäßigen Teamsitzungen, um das Thema Prävention immer wieder kurz anzusprechen. Das kann so einfach sein wie das Teilen eines kurzen Erfahrungsberichts oder das Reflektieren von Alltagsbeobachtungen, die in Zusammenhang mit dem Schutzkonzept stehen. Kleine Anknüpfungspunkte im Arbeitsalltag halten das Thema präsent und signalisieren, dass Prävention als Daueraufgabe verstanden wird. Damit unterstreichen Sie Ihre Vorbildrolle und schaffen eine Kultur, in der alle Mitarbeitenden das Schutzkonzept ernst nehmen.

PRÄVENTIVE WEICHENSTELLUNG

IDEEN ZUR GESTALTUNG DES PRÄVENTIVEN PERSONALMANAGEMENTS FÜR EIN SICHERES MITEINANDER IN DER DIAKONIE

Wer?

Das präventive Personalmanagement bezieht sich auf alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, einschließlich befristet tätiger Personen wie Praktikant*innen und Hospitant*innen. Es ist wichtig, eine umfassende Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt zu gewährleisten.

Wie?

Bereits bei der Auswahl von Mitarbeitenden sollte das Thema sexualisierte Gewalt angesprochen werden. Es ist entscheidend, den Bewerber*innen die Haltung der Einrichtung zu diesem sensiblen Thema klar zu kommunizieren.

Bewerbungsgespräch:

- Stellen Sie die Haltung Ihrer Einrichtung in Bezug auf sexualisierte Gewalt gemäß dem Leitbild dar.
- Besprechen Sie den Verhaltenskodex, der den Umgang mit sexualisierter Gewalt regelt.
- Stellen Sie spezifische Fragen zur Haltung der Bewerber*innen, wie zum Beispiel: „Wie würden Sie in einer kritischen Situation reagieren?“ oder „Wie gehen Sie mit Machtgefällen in Beziehungen um?“
- Achten Sie auf mögliche Lücken im Lebenslauf oder häufige Jobwechsel. Klären Sie die Gründe dafür und holen Sie, mit Zustimmung der Bewerber*innen, Referenzen ein.
- Fordern Sie ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor Beginn der Tätigkeit an.

PRÄVENTIVE WEICHENSTELLUNG

IDEEN ZUR GESTALTUNG DES PRÄVENTIVEN PERSONALMANAGEMENTS FÜR EIN SICHERES MITEINANDER IN DER DIAKONIE

Einarbeitung:

Das Schutzkonzept sollte ein integraler Bestandteil der Einarbeitung sein. Besprechen Sie die Inhalte ausführlich mit den neuen Mitarbeitenden, anstatt nur schriftliche Unterlagen zu übergeben.

- Die Teilnahme an einer Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt ist verpflichtend.
- Neue Mitarbeitende sollten über die internen Abläufe und Zuständigkeiten informiert werden, damit sie wissen, wie sie Unterstützung suchen können.
- Betonen Sie die Bedeutung von kollegialem Nachfragen und Reflektion als Teil der täglichen Arbeit.

Schulung:

Verpflichtende Fortbildungen oder Workshops zum Thema sexualisierte Gewalt, Achtsamkeit, Nähe-Distanz-Verhalten, sexuelle Bildung und/oder Stressreduktion sollten regelmäßig (mindestens eine Schulung jährlich) durchgeführt werden. Das jährliche Mitarbeitendengespräch eignet sich hervorragend, um das Schutzkonzept aufzugreifen und eventuellen Fortbildungsbedarf zu identifizieren.

- Bei Vorfällen oder speziellen Anlässen sollte das Schutzkonzept in Dienstbesprechungen thematisiert werden.

PRÄVENTIVE WEICHENSTELLUNG

IDEEN ZUR GESTALTUNG DES PRÄVENTIVEN PERSONALMANAGEMENTS FÜR EIN SICHERES MITEINANDER IN DER DIAKONIE

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung:

Alle Mitarbeitenden sollen die Inhalte des Verhaltenskodex durch ihre Unterschrift anerkennen.

Dokumentation:

Erfassen Sie die Teilnahme der Mitarbeitenden an Schulungen und Fortbildungen sowie die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses.

- Bei beruflichen Mitarbeitenden erfolgt die Dokumentation in der Personalakte, für ehrenamtliche Mitarbeitende in anderweitiger, geeigneter Form.

Supervision:

Einzel- und Gruppensupervision sind wertvolle Instrumente, um den Umgang miteinander sowie Fragen zur Nähe und Distanz im Arbeitsalltag zu klären. Verdachtsfälle von Grenzverletzungen können ebenfalls hier besprochen werden.

- Es sollten ausreichend zeitliche und finanzielle Ressourcen für Supervision bereitgestellt werden.

Umgang mit Ehrenamtlichen, Praktikant*innen und Hospitierenden:

Ehrenamtliche Mitarbeitende sollten ebenfalls in das Thema sexualisierte Gewalt eingeführt und geschult werden.

- Arbeiten Sie gemeinsam den Verhaltenskodex durch und lassen Sie ihn von den Ehrenamtlichen unterschreiben.
- Bei Kontakt mit vulnerablen Gruppen müssen auch Ehrenamtliche, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dies gilt auch für seelsorgliche Tätigkeiten.

PRÄVENTIVE WEICHENSTELLUNG

IDEEN ZUR GESTALTUNG DES PRÄVENTIVEN PERSONALMANAGEMENTS FÜR EIN SICHERES MITEINANDER IN DER DIAKONIE

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis:

Alle hauptberuflichen Mitarbeitenden sowie bestimmte ehrenamtliche Mitarbeitende müssen, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

- Die Verantwortung liegt bei den Mitarbeitenden, die Kosten für das Führungszeugnis im Rahmen des Bewerbungsverfahrens zu tragen. Im Beschäftigungsverhältnis übernimmt der Arbeitgeber die Kosten. Ehrenamtliche können auch eine Kostenfreiheit beantragen.
- Die Vorlage des Führungszeugnisses muss dokumentiert und regelmäßig überprüft werden, wobei die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sind.

WILLKOMMENSPAKET FÜR NEUE MITARBEITENDE

METHODE ZUR NACHHALTIGEN IMPLEMENTIERUNG DER PRÄVENTION INS PERSONALMANAGEMENT

Ziel: Um die Nachhaltigkeit präventiver Maßnahmen im Personalmanagement zu sichern, sollte der Ansatz in die Personalpolitik integriert werden. Eine Möglichkeit ist ein Willkommenspaket für neue Mitarbeitende, das die Relevanz von Prävention betont. Dieses Paket unterstützt die Einarbeitung und hebt die Bedeutung eines präventiven Umgangs mit Grenzverletzungen und Gewalt hervor. Prävention wird im Arbeitsalltag verankert, fördert eine Kultur des Austauschs und der Achtsamkeit und stärkt die Institution langfristig. Das Willkommenspaket sollte regelmäßig aktualisiert werden, um den aktuellen Präventionsstandards zu entsprechen.

Durchführung:

Das Willkommenspaket kann in Form einer Broschüre, einer digitalen Informationsmappe oder im Rahmen eines persönlichen Einführungsgesprächs überreicht werden. Dabei sollen die wichtigsten Informationen zur Einrichtung und zum Schutzkonzept klar und verständlich vermittelt werden. Inhaltliche Schwerpunkte könnten beispielsweise sein:

1. Vorstellung der Institution und ihrer Werte

- Einführung in die Ziele und Werte der Institution
- Bedeutung von Achtsamkeit und Prävention als zentraler Bestandteil der Arbeit
- Überblick über das Schutzkonzept und präventive Maßnahmen

2. Zuständigkeiten und Ansprechpersonen

- Interne und externe Ansprechpersonen für Prävention und Beschwerden
- Klare Darstellung der Meldewege bei Grenzverletzungen
- Unterstützungsmöglichkeiten für Mitarbeitende in kritischen Situationen

WILLKOMMENSPAKET FÜR NEUE MITARBEITENDE

METHODE ZUR NACHHALTIGEN IMPLEMENTIERUNG DER PRÄVENTION INS PERSONALMANAGEMENT

3. Arbeits- und Verhaltensregeln

- Verpflichtung zur Einhaltung von gewaltfreier Kommunikation
- Richtlinien für den Umgang mit Klient*innen und Kolleg*innen
- Ethische Grundsätze im Arbeitsalltag
- Erinnerung an den unterschriebenen Verhaltenskodex

4. Partizipation und Weiterbildung

- Möglichkeiten zur Mitgestaltung präventiver Strukturen
- Angebote zur Fortbildung
- Regelmäßige Feedbackmöglichkeiten zur Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen

5. Beschwerdemanagement

- Informationen zu internen und externen Beschwerdestellen
- Umgang mit Beschwerden und Förderung einer beschwerdefreundlichen Kultur
- Angebote zu Schulungen zur Sensibilisierung für Beschwerden als Teil der präventiven Arbeit

BAUSTEIN 6

BESCHWERDEMANAGEMENT

Baustein 6 - kurz und knackig erklärt:

Dieser Baustein beschäftigt sich mit der Schaffung eines strukturierten Systems, das es Personen ermöglicht, Beschwerden generell aber auch über Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt in einem sicheren und vertrauensvollen Rahmen zu äußern.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Ein effektives Beschwerdemanagement ist unverzichtbar, da es Betroffenen die Möglichkeit gibt, ernst genommen zu werden, und es die Einrichtung unterstützt, durch transparentes Handeln das Vertrauen von Klient*innen und Mitarbeitenden zu stärken. Es hilft, Risiken zu minimieren und rechtlichen Vorgaben zu entsprechen.

Ziel des Bausteins

Das Ziel dieses Bausteins ist es, ein klares und transparentes Beschwerdemanagementsystem zu etablieren, das sicherstellt, dass Beschwerden professionell bearbeitet und geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Nutzen für die Einrichtung

Durch ein aktives Beschwerdemanagement verbessert die Einrichtung ihr Image als verantwortungsvolle und sensitive Organisation, was zu einem positiven Klima für Mitarbeitende und Klient*innen beiträgt. Zudem kann die Einrichtung aus den Rückmeldungen lernen und ihre Strukturen kontinuierlich weiterentwickeln.

HÖREN, HANDELN, SCHÜTZEN

EIN EFFEKTIVES BESCHWERDESYSTEM AUFBAUEN

Zeitrahmen: 3-4 Stunden (kann auf mehrere Sitzungen verteilt werden)

Materialien: Flipchart oder Whiteboard, Stifte, Moderationskarten, Vorlage für die zehn Voraussetzungen eines Beschwerdesystems, Zugang zu relevanten Unterlagen (z. B. bestehende Beschwerdeverfahren, wenn vorhanden), Laptop oder Tablet für digitale Notizen (optional)

Ziel: Die Entwicklung eines transparenten und verlässlichen Beschwerdemanagements, das von allen Beteiligten in Ihrer Einrichtung ernsthaft genutzt werden kann und dazu beiträgt, potenzielle Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Dieses System soll speziell auf die Bedürfnisse und Strukturen Ihrer Einrichtung zugeschnitten sein und dabei alle relevanten Akteur*innen einbeziehen. Diese Methode richtet sich in erster Linie an Mitarbeitende. Variationen zur Partizipation der Klientel sind möglich und können von Ihnen selbstständig eingebaut werden.

Hinweis vorab: Das Beschwerdemanagement ist letzten Endes immer Sache der Personalverantwortlichen, da einige arbeitsrechtliche Aspekte beachtet werden müssen. In Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlich oder auch in Absprache mit diesen, ist es jedoch durchaus denkbar, dass Sie als Steuerungsgruppe oder als Mitarbeitende einen Entwurf erarbeiten, um den Prozess voranzutreiben und das Beschwerdemanagement möglichst alltagsnah zu gestalten.

Durchführung:

1. Vorbereitung

Laden Sie das Team zu einem gemeinsamen Workshop ein. Es sollte ein offener und vertraulicher Raum geschaffen werden, in dem sich alle sicher fühlen, ihre Gedanken einzubringen. Stellen Sie sicher, dass alle benötigten Materialien (z. B. Moderationskarten, Vorlage für die Beschwerde-Voraussetzungen) zur Verfügung stehen.

HÖREN, HANDELN, SCHÜTZEN

EIN EFFEKTIVES BESCHWERDESYSTEM AUFBAUEN

Starten Sie mit einer Einführung in die Bedeutung eines Beschwerdesystems im Rahmen eines Schutzkonzepts. Betonen Sie, dass Beschwerden ein wichtiger Teil der Präventionsarbeit sind und helfen, Probleme frühzeitig zu erkennen.

2. Durchführung des Workshops

Führen Sie in das Thema ein: Erklären Sie den Zweck des Beschwerdemanagements und diskutieren Sie, warum es für den Schutz der ihnen anvertrauten Personen und die Einrichtung wichtig ist.

Brainstormen Sie anschließend gemeinsam und erarbeiten Sie zehn Voraussetzungen, damit das Beschwerdesystem in Ihrer Einrichtung ernsthaft genutzt wird. Nutzen Sie die Flipchart oder das Whiteboard um Ihre Ideen festzuhalten.

Fragen Sie das Team nach Vorschlägen und moderieren Sie die Diskussion. Hier können Sie Fragen stellen wie:

- Wie stellen wir sicher, dass alle von dem Verfahren wissen?
- Welche Informationen sind relevant?
- Wer wären geeignete Ansprechpartner*innen?
- Was muss ein Beschwerdeverfahren haben, damit ich es als Mitarbeiter*in oder Klient*in nutze?

Im nächsten Schritt arbeiten Sie heraus, wie Beschwerden eingereicht und bearbeitet werden sollen. Besprechen Sie, welche Kanäle (schriftlich, mündlich, digital) für Ihre Einrichtung am besten geeignet sind und wie Vertraulichkeit und Transparenz gewährleistet werden können. Erfassen Sie die finalen zehn Voraussetzungen und erläutern Sie diese kurz.

HÖREN, HANDELN, SCHÜTZEN

EIN EFFEKTIVES BESCHWERDESYSTEM AUFBAUEN

3. Nachbereitung

Fassen Sie die erarbeiteten Voraussetzungen und Ideen zusammen und stellen Sie diese allen Beteiligten zur Verfügung. Anschließend planen Sie gemeinsam, wie das Beschwerdemanagement in Ihrer Einrichtung bekannt gemacht werden könnte. Welche Kommunikationswege werden genutzt, um Transparenz zu schaffen? Die zusammengefassten Informationen und Voraussetzungen können Sie anschließend an die Einrichtungsleitung und die MAV zur Finalisierung übergeben.

4. Auswertung

Um evaluieren zu können, ob Ihr Beschwerdemanagement funktional ist, legen Sie Erfolgskriterien fest. Vereinbaren Sie dazu im Team, wie der Erfolg des Beschwerdesystems gemessen werden kann, beispielsweise durch regelmäßige Rückmeldungen von Mitarbeitenden oder Klient*innen.
Im letzten Schritt planen Sie regelmäßige Reflexionsrunden ein, um das Beschwerdesystem bei Bedarf anzupassen und weiterzuentwickeln, sodass es fortlaufend optimiert wird.

to NICE know

Nutzen für das Team

Die Entwicklung eines gut strukturierten und transparenten Beschwerdesystems schafft Vertrauen im Team und unter den betreuten Personen. Es signalisiert Offenheit und Ernsthaftigkeit im Umgang mit Problemen und trägt zu einer Kultur der Achtsamkeit bei. Ein funktionierendes Beschwerdesystem hilft, Risiken frühzeitig zu erkennen und präventiv zu handeln – was letztlich sowohl den Mitarbeitenden als auch den Betroffenen Sicherheit und Klarheit gibt.

SICHTBAR UND VERFÜGBAR

MIT EINEM FLYER DEN WEG ZUR BESCHWERDE EBNEN

Zeitrahmen: 2–4 Stunden für die Konzeption und Gestaltung des Flyers

Materialien: Computer mit Textverarbeitungs- und Grafiksoftware (z.B. Microsoft Word, Canva), Drucker, Feedbackbögen für Rückmeldungen von Mitarbeitenden und Klient*innen

Ziel: Das Ziel dieser Methode ist es, einen leicht verständlichen und ansprechenden Flyer zu entwickeln, der den Klient*innen das Beschwerdemanagement in der Einrichtung erklärt. Dieser Flyer soll die Hemmschwelle zur Einreichung einer Beschwerde senken und die Transparenz des Verfahrens erhöhen. Alternativ kann auch ein kleines Infokärtchen zum Einstecken erstellt werden, das kompaktere Informationen bietet.

Hinweis vorab: Es liegt in der Verantwortung der personalverantwortlichen Führungskräfte, diese Aufgabe umzusetzen. Dennoch wäre es großartig, wenn Sie als Steuerungsgruppe und/oder die Mitarbeitenden als Basis der Einrichtung ihre Expertise und Vorschläge einbringen würden, um sicherzustellen, dass die getroffenen Maßnahmen auch effektiv genutzt werden.

Durchführung:

Vorbereitung

1. **Teamzusammenstellung:** Bilden Sie ein kleines Team, das aus Personen verschiedener Bereiche besteht, um unterschiedliche Perspektiven einzubringen.
2. **Zielgruppe analysieren:** Überlegen Sie, welche Klient*innen angesprochen werden sollen. Welche Formulierungen und grafischen Elemente sind geeignet, um die Informationen verständlich und ansprechend zu gestalten?
3. **Beschwerdewege prüfen:** Überprüfen Sie die bestehenden Beschwerdewege in Ihrer Einrichtung. Bieten Sie verschiedene Kontaktmöglichkeiten an (z. B. per Brief, E-Mail, Telefon, persönlich)?

SICHTBAR UND VERFÜGBAR

MIT EINEM FLYER DEN WEG ZUR BESCHWERDE EBNEN

Umsetzung

- **Beauftragung:** Die personalverantwortliche Führungskraft erteilt den Personen den offiziellen Auftrag zur Erstellung des Flyers, da dies eine umfangreiche Aufgabe ist, die während der Arbeitszeit und nicht nebenbei erledigt werden sollte. Es ist ratsam, diese Aufgabe an die Kommunikations- und Öffentlichkeitsabteilung abzugeben.
- **Inhalte definieren:** Schreiben Sie einen kurzen, prägnanten Text, der den Beschwerdeweg einfach erklärt. Achten Sie darauf, dass die Sprache verständlich und freundlich ist. Nennen Sie klare Ansprechpartner*innen und erläutern Sie den Ablauf des Beschwerdeverfahrens.
- **Ansprechpersonen benennen**: Weisen Sie auf die Möglichkeit hin, eine Ansprechperson zu haben, die den Klient*innen während des gesamten Prozess zur Seite steht.
- **Grafische Gestaltung:** Wählen Sie eine ansprechende und übersichtliche Gestaltung. Verwenden Sie Symbole, wie z. B. ein Ampelsystem oder eine Checkliste, um die Inhalte visuell zugänglicher zu machen.
- **Druck und Verteilung:** Lassen Sie den Flyer drucken und stellen Sie sicher, dass er an prominenten Stellen in der Einrichtung ausgelegt wird. Alternativ oder zusätzlich können kleine Infokärtchen entwickelt werden, die die wichtigsten Informationen kompakt und handlich vermitteln.

Nachbereitung

- **Feedback einholen:** Bitten Sie Klient*innen und Mitarbeitende um Rückmeldungen zum Flyer. Passen Sie die Inhalte und Gestaltung gegebenenfalls an, um die Verständlichkeit und Wirkung zu verbessern.
- **Regelmäßige Aktualisierung**: Stellen Sie sicher, dass die Informationen auf dem Flyer aktuell sind. Überprüfen Sie den Flyer regelmäßig und aktualisieren Sie Ansprechpartner*innen oder Beschwerdewege bei Bedarf.

SICHTBAR UND VERFÜGBAR

MIT EINEM FLYER DEN WEG ZUR BESCHWERDE EBNEN

Auswertung

- **Evaluierung der Nutzung:** Überprüfen Sie nach einigen Monaten, wie oft der Flyer genutzt wurde. Fragen Sie dazu bei den Klient*innen nach, aber überlegen Sie auch selbst: Gibt es einen Anstieg der Beschwerden oder Rückmeldungen? Nutzen die Klient*innen das Beschwerdesystem häufiger oder auf neue Weise?
- **Anpassungen vornehmen:** Falls notwendig, nehmen Sie Anpassungen an Sprache, Design oder dem Verteilungsprozess vor, um den Flyer noch effektiver zu gestalten.

to NICE to know

Vorteile eines Beschwerdeflyers

Ein gut gestalteter Flyer zur sichtbaren und verständlichen Darstellung der Beschwerdewege schafft Transparenz und stärkt das Vertrauen in die Einrichtung. Durch eine klare und einfache Kommunikation werden Hemmschwellen abgebaut, was es Klient*innen erleichtert, Beschwerden einzureichen und zu einem offeneren Austausch führt.

Eine benannte Ansprechperson bietet zudem die Möglichkeit, den Betroffenen (sofern diese es wünschen) während des Prozesses zur Seite zu stehen. Das kann den Betroffenen Sicherheit und Vertrauen geben.

Die gemeinsame Erstellung des Flyers fördert das Engagement des Teams und sensibilisiert die Mitarbeitenden für die Wichtigkeit eines funktionierenden Beschwerdemanagements.

PRAXIS Tipp

Lassen Sie sich inspirieren

Lassen Sie sich von vorhandenen Infoflyern inspirieren! Durchstöbern Sie Materialien, beispielsweise im Internet, um Ideen für Layout, Struktur und Sprache zu sammeln. Nutzen Sie diese Beispiele, um kreative Ansätze für Ihren eigenen Flyer zu entwickeln, ohne sie direkt zu kopieren. So gestalten Sie ein einzigartiges und ansprechendes Informationsmaterial.

BAUSTEIN 7

SCHULUNG UND FORTBILDUNG

Baustein 7 - kurz und knackig erklärt:

Dieser Baustein beschäftigt sich mit der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung von Fachkräften, um das Bewusstsein für sexualisierte Gewalt zu schärfen und präventive Handlungskompetenzen zu fördern.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Regelmäßige Schulungen sind unerlässlich, um Fachkräfte für die Thematik der sexualisierten Gewalt zu sensibilisieren. Sie stärken das Handlungsvermögen der Mitarbeitenden und tragen dazu bei, das Risiko von Grenzverletzungen und Übergriffen zu minimieren. Dies ist nicht nur eine rechtliche, sondern auch eine ethische Verantwortung der Einrichtung.

Ziel des Bausteins

Das Ziel dieses Bausteins ist es, durch gezielte Schulungsmaßnahmen das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu erweitern, sodass sie präventiv handeln und sicherer im Umgang mit Grenzverletzungen werden können.

Nutzen für die Einrichtung

Eine gut ausgebildete Mitarbeiterschaft fördert ein sicheres und respektvolles Umfeld für Klient*innen und Mitarbeitende. Dies stärkt das Vertrauen in die Einrichtung und trägt zu einem positiven Arbeitsklima bei. Zudem wird die Fähigkeit der Einrichtung zur präventiven Intervention erhöht.

GEMEINSAM LERNEN

SCHULUNG UND FORTBILDUNG FÜR EIN STARKES SCHUTZKONZEPT

Zeitrahmen: 4–6 Stunden, abhängig von der Größe des Teams und der Anzahl der Teilnehmenden.

Materialien: Flipchart und Stifte, Liste der relevanten Personengruppen (z. B. Mitarbeitende, Freiwillige, Ehrenamtliche), Zugang zu Schulungs- und Fortbildungsmaterialien falls vorhanden, ggf. Kontaktlisten von Kooperationspartnern für externe Schulungen

Ziel: Die Einrichtung soll ein strukturiertes Schulungs- und Fortbildungsprogramm entwickeln, das sicherstellt, dass alle relevanten Personen im Umgang mit Schutzkonzepten geschult werden. Hierbei steht die nachhaltige Implementierung von Wissen und Sensibilität im Fokus, damit der Schutz vor sexualisierter Gewalt aktiv gelebt wird.

Durchführung

Vorbereitung:

1. **Erstellen Sie eine Liste der Personengruppen:** Beginnen Sie mit der Erarbeitung einer Übersicht aller in Ihrer Einrichtung tätigen Personengruppen. Überlegen Sie, wer in Ihrer Einrichtung welchen Fortbildungsbedarf hat – von Pflegekräften und Sozialarbeiter*innen bis hin zu Ehrenamtlichen und Verwaltungsmitarbeitenden.
2. **Recherchieren Sie vorhandene Schulungsangebote:** Falls vorhanden, greifen Sie auf bestehende Fortbildungspläne Ihrer Einrichtung oder Ihres Trägers zurück. Passen Sie diese bei Bedarf an die spezifischen Anforderungen Ihrer Einrichtung an.
3. **Klärung möglicher Kooperationspartner*innen:** Überlegen Sie, welche externen Partner*innen Ihnen bei der Schulung helfen können. Vielleicht gibt es in Ihrer Nähe Organisationen, die sich bereits auf Fortbildungen spezialisiert haben, oder andere Einrichtungen, die ähnliche Herausforderungen bewältigen. Vernetzen Sie sich, um Ressourcen effizient zu nutzen.

GEMEINSAM LERNEN

SCHULUNG UND FORTBILDUNG FÜR EIN STARKES SCHUTZKONZEPT

Umsetzung

1. **Schulungsinhalte festlegen:** Vergegenwärtigen Sie sich die spezifischen Themen, die für Ihr Schutzkonzept relevant sind. Welche Kompetenzen und Kenntnisse müssen die einzelnen Personengruppen erlernen? Schauen Sie dazu auch einmal in das Kapitel 6 dieser Arbeitshilfe.
2. **Fortbildungsmaßnahmen planen:** Setzen Sie konkrete Maßnahmen für Schulungen um, sei es intern oder mit externen Referenten. Planen Sie, ob einzelne Schulungen digital, in Präsenz oder hybrid angeboten werden sollen.
3. **Fortlaufende Schulungskultur etablieren:** Es ist wichtig, dass Fortbildungen regelmäßig stattfinden, um das Wissen aufzufrischen und auf neue Entwicklungen einzugehen. Erstellen Sie einen Plan, der festhält, welche Personengruppen zu welchen Themen geschult werden und in welchem Tonus die Schulungen aufgefrischt werden sollen.

to NICE to know

Nutzen für das Team

Die systematische Schulung sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden auf einem einheitlichen Wissensstand sind, was das Thema Prävention sexualisierter Gewalt angeht. Dies schafft Sicherheit und Klarheit im Umgang mit schwierigen Situationen. Zudem wird durch das Einbinden aller Teammitglieder eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts gefördert. Die Einrichtung profitiert von gestärkten, selbstbewussten Mitarbeitenden, die gemeinsam für ein sicheres Umfeld sorgen.

PRAXIS Tipp

Lassen Sie Multiplikator*innen ausbilden

Das Diakonische Werk Bayern bietet eine viertägige Ausbildung als Multiplikator*in an, die Ihnen das nötige Fachwissen, Methoden und Materialien an die Hand gibt, um eigenständig Präventionsschulungen durchzuführen. Mehr dazu finden Sie im Kapitel 8 dieser Arbeitshilfe.

BAUSTEIN 8

PRÄVENTIONS- UND INFORMATIONSANGEBOTE

Baustein 8 - kurz und knackig erklärt:

Dieser Baustein beschreibt die Notwendigkeit und Ausgestaltung präventiver Maßnahmen und Informationsangebote, die zur Sensibilisierung von Fachkräften, Klient*innen und der Öffentlichkeit beitragen und sexualisierte Gewalt in Einrichtungen vorbeugen sollen.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Präventions- und Informationsangebote sind essenziell, um die Maßnahmen eines Schutzkonzepts nicht nur schriftlich zu dokumentieren, sondern auch in der Praxis zu verankern. Nur durch gelebte Prävention können Grenzverletzungen und Übergriffe effektiv verhindert werden. Zudem schaffen solche Angebote Bewusstsein und stärken das Vertrauen in die Einrichtung als sicheren Ort für Klient*innen und Mitarbeitende.

Ziel des Bausteins

Ziel dieses Bausteins ist es, Präventionsangebote zu etablieren, die spezifisch auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sind und offene Diskussionen ermöglichen, um die Sensibilität für Grenzüberschreitungen zu erhöhen und das Recht auf körperliche und emotionale Unversehrtheit zu stärken.

Nutzen für die Einrichtung

Präventions- und Informationsangebote erhöhen das Bewusstsein und die Handlungskompetenz der Mitarbeitenden und Klient*innen, fördern ein respektvolles Miteinander und signalisieren Verantwortungsbewusstsein nach außen. Ein professionell entwickeltes Schutzkonzept, das durch präventive Maßnahmen gelebt wird, wird als Qualitätsmerkmal wahrgenommen und trägt zum positiven Image der Einrichtung bei.

WISSEN SCHAFFT SCHUTZ

WARUM PRÄVENTIONS- UND INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN UNVERZICHTBAR SIND

Einrichtungen mit klar erarbeiteten Schutzkonzepten müssen diese nicht verbergen! Ein offener und aktiver Umgang mit der Prävention sexualisierter Gewalt ist vielmehr ein Zeichen von Qualität. Damit wird signalisiert: Die Präventionsarbeit findet nicht im Verborgenen statt, sondern wird gezielt und öffentlich umgesetzt. Diese Offenheit setzt ein klares Zeichen gegen Tabuisierungen, von denen Täter*innen oft profitieren.

Ein Schutzkonzept allein reicht nicht aus, wenn es nach seiner Fertigstellung niemand kennt oder es nicht in den Alltag der Einrichtung integriert wird. Es ist daher notwendig, regelmäßig Informationen darüber zu teilen, damit alle Beteiligten einbezogen und sensibilisiert sind.
Studien im Bereich der Kindertagesstätten haben gezeigt, dass eine gute Zusammenarbeit mit Eltern im Hinblick auf den Schutz von Kindern gefördert wird, wenn Eltern auch über die Medien über die Notwendigkeit und den Nutzen von Präventionsmaßnahmen informiert werden. Wenn sie anschließend in der Einrichtung selbst mit dem Thema konfrontiert werden, treten weniger häufig Skepsis oder Panikreaktionen auf. Diese Dynamik lässt sich auch auf andere Zielgruppen übertragen, sowie deren Angehörige, gesetzliche Betreuende und weitere Interessengruppen.

Die Zielgruppe von Informationsangeboten ist vielfältig: Sie umfasst die allgemeine Öffentlichkeit, Eltern, Betreuende, Angehörige sowie die Klientel selbst. Auch für bestehende und neue Mitarbeitende spielen solche Veranstaltungen eine entscheidende Rolle, um das Schutzkonzept in die tägliche Praxis zu integrieren und stetig zu verankern.

ENGAGIERT UND SICHTBAR

MÖGLICHE UMSETZUNG DES BAUSTEINS PRÄVENTIONS- UND INFORMATIONSANGEBOTE

1. Risiko- und Potentialanalyse überprüfen

Überprüfen Sie die bestehende Risiko- und Potentialanalyse Ihrer Einrichtung hinsichtlich relevanter Aspekte für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit sowie Präventionsangebote für die Klientel. Notieren Sie dabei spezifische Punkte, die in Bezug auf den Umgang mit sexualisierter Gewalt von Bedeutung sind.

2. Ideensammlung im Team

Organisieren Sie eine Arbeitsgruppensitzung oder tauschen Sie sich in der Steuerungsgruppe aus, um kreative Ideen zu sammeln, wie die Themen Schutzkonzept und Prävention sowohl intern als auch extern kommuniziert werden können. Ermutigen Sie die Teammitglieder, innovative Ansätze, Maßnahmen und Aktionen zu entwickeln, die das Bewusstsein für diese Themen steigern.

3. Diskussion zur Umsetzung in der Öffentlichkeitsarbeit

Führen Sie eine gemeinsame Diskussion im Team, um zu erörtern, wie die oben genannten Ziele der Öffentlichkeitsarbeit effektiv in die allgemeine Kommunikationsstrategie integriert werden können. Entwickeln Sie konkrete Maßnahmen, die sowohl die Sichtbarkeit Ihrer Präventionsarbeit erhöhen als auch das Vertrauen in die Schutzmaßnahmen stärken.

PRAXIS Tipp

Informationsveranstaltungen - aber wie?

Im Kapitel 7 werden beispielhafte Informationsveranstaltungen vorgestellt, die als wertvolle Ressourcen für die praktische Umsetzung dienen. Nutzen Sie diese Beispiele, um eigene Veranstaltungen zu planen und die Themen rund um den Schutz vor sexualisierter Gewalt effektiv zu kommunizieren.

ENGAGIERT UND SICHTBAR

MÖGLICHE UMSETZUNG DES BAUSTEINS PRÄVENTIONS- UND INFORMATIONSANGEBOTE

4. Diskussion zur Umsetzung von Informations- und Präventionsangeboten in der Einrichtung

Diskutieren Sie ebenfalls, wie die oben genannten Ziele für Informations- und Präventionsangebote effektiv in Ihre Unterstützung für die Klientel integriert werden können. Entwickeln Sie konkrete Maßnahmen, die sowohl die Sichtbarkeit Ihrer Präventionsarbeit erhöhen als auch das Vertrauen der Klientel in die angebotenen Schutzmaßnahmen stärken.

Berücksichtigen Sie dabei, welche spezifischen Bedürfnisse und Anliegen Ihre Klientel hat und wie diese in die Gestaltung der Angebote einfließen können. Ziel ist es, ein vertrauensvolles Umfeld zu schaffen, in dem Klient*innen sich wohlfühlen, die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen und sich aktiv an Präventionsmaßnahmen zu beteiligen.

to NICE to know

Präventionsveranstaltungen bieten Klient*innen wichtige Informationen und Sensibilisierung zu den Themen sexualisierte Gewalt und persönliche Sicherheit. Durch den Austausch und die Vermittlung von Wissen können Ängste abgebaut und Handlungskompetenzen gestärkt werden. Dies fördert ein sicheres Umfeld und trägt aktiv zur Prävention von sexualisierter Gewalt bei. Zudem wird das Vertrauen in die Institution gestärkt, da Klient*innen sehen, dass ihre Anliegen ernst genommen werden und präventive Maßnahmen umgesetzt werden. Darüber hinaus profitieren Klient*innen persönlich von regelmäßig stattfindenden Präventionsveranstaltungen. Insbesondere vulnerable und marginalisierte Personengruppen sind in besonderem Maße von der gesellschaftlichen Tabuisierung von Sexualität betroffen. Dies führt häufig zu einem Mangel an Wissen und sprachlicher Ausdrucksfähigkeit. Die Veranstaltungen bieten eine wertvolle Gelegenheit, diese Tabus zu überwinden und ihre Folgen zu adressieren.

BAUSTEIN 9

SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT

Baustein 9 - kurz und knackig erklärt:

Dieser Baustein beschreibt die Bedeutung und Struktur sexualpädagogischer Konzepte, die nicht nur zur Prävention sexualisierter Gewalt, sondern auch zur Förderung der sexuellen Bildung und Lebenskompetenz der Klient*innen beitragen.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Sexualpädagogische Konzepte gehen Hand in Hand mit Schutzkonzepten. Sie schaffen Räume, in denen Klient*innen über Sexualität informiert werden, Sensibilität für eigene und fremde Grenzen entwickeln und Tabus abbauen können. Des Weiteren fördern sie die Sprachfähigkeit rund um das Thema Sexualität. Diese Ansätze sind entscheidend, um Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt frühzeitig zu erkennen und zu verhindern. Zudem ermöglichen sie einen positiven Umgang mit Sexualität, der die Lebensqualität der Klient*innen fördert.

Ziel des Bausteins

Ziel dieses Bausteins ist es, sexualpädagogische Angebote zu etablieren, die auf die Bedürfnisse der Klient*innen abgestimmt sind. Diese Angebote sollen die Selbstwahrnehmung und das Verständnis für die eigene Sexualität fördern sowie Fähigkeiten zur Wahrnehmung und Durchsetzung von Grenzen stärken.

Nutzen für die Einrichtung

Ein gut strukturiertes sexualpädagogisches Konzept erhöht die Handlungskompetenz der Mitarbeitenden und Klient*innen, fördert ein respektvolles Miteinander und trägt dazu bei, dass die Einrichtung als sicherer Ort wahrgenommen wird. Darüber hinaus wird ein umfassendes Schutzkonzept, das sexualpädagogische Maßnahmen umfasst, als Qualitätsmerkmal wahrgenommen und stärkt das positive Image der Einrichtung.

SEXUELLE BILDUNG GEMEINSAM GESTALTEN

ZIELE UND INHALTE DES SEXUALPÄDAGOGISCHEN KONZEPTS

to NICE know

Sexualpädagogische Konzepte beschreiben:

- weltanschauliche Grundlagen
- pädagogische Ziele
- wie diese Ziele umgesetzt werden sollen
- gemeinsame Haltung, in welcher Form professionell sexualpädagogisch gearbeitet werden soll

Sexualpädagogische Konzepte:

- begrenzen Beliebigkeit im Handeln der Fachkräfte.
- geben Mitarbeitenden Handlungssicherheit.
- geben argumentative Rückendeckung bei Anfragen von außen.

Wie entwickeln wir das sexualpädagogische Konzept und was bedeutet das für uns persönlich?

Es gibt keine universelle Methode zur Erstellung eines sexualpädagogischen Konzepts. Sexualität ist ein vielschichtiges und individuelles Thema, das in jeder Einrichtung und für jede Person unterschiedliche Aspekte berührt. Ein Konzept muss daher an die jeweiligen Gegebenheiten und Bedarfe der Klient*innen sowie an die Anforderungen der professionellen Praxis angepasst werden.

Gleichzeitig erfordert die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung im Team eine bewusste Auseinandersetzung mit Sexualität im professionellen Setting sowie eine Reflexion der eigenen Lebensrealität, Werte und Einstellungen gegenüber Sexualität.

Im Folgenden werden Methoden vorgestellt, die dabei unterstützen können, Zugänge zur Thematik zu schaffen oder erste Bausteine eines sexualpädagogischen Konzepts zu erarbeiten.

SEXUELLE BILDUNG GEMEINSAM GESTALTEN

ZIELE UND INHALTE DES SEXUALPÄDAGOGISCHEN KONZEPTS

Das Herzstück des Konzeptes

- **Sexualitätsverständnis:** individuelle Selbstreflexion -> individuelle Professionalisierung -> institutionelle Professionalisierung
- **Selbstverständnis:** Was für eine Einrichtung sind wir? Was ist unser Auftrag? Was braucht es, damit dieser gut gelingt?
- **Vorgaben/Gesetze:** Gibt es gesetzliche Vorgaben? Gibt es Vorgaben seitens des Trägers?

PRAXIS Tipp

Auseinandersetzung mit Sexualität anleiten

Wer die Auseinandersetzung mit Sexualität anleitet – ob mit Klientel oder im Team – trägt die Verantwortung, einen geschützten, respektvollen Rahmen zu schaffen. Erwartungen und Vorkenntnisse sollten zu Beginn geklärt werden. Klare Regeln wie Vertraulichkeit und Selbstbestimmung fördern eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich alle wohlfühlen und öffnen können.

PRAXIS Tipp

Die WHO hat Standards für Sexualaufklärung entwickelt, die eine hilfreiche Grundlage für sexualpädagogische Konzepte bieten. Diese Standards sind in mehreren Sprachen verfügbar. Scannen Sie einfach den QR-Code, um direkten Zugriff auf die Materialien zu erhalten und sie in Ihre Arbeit zu integrieren.

REFLEXION DER EIGENEN HALTUNG ZUR SEXUALITÄT

WORKSHOP ZUR REFLEXION IM TEAM

Zeitlicher Rahmen: 90 Minuten

Materialien: Stifte, Papier, Moderationskarten, Pinnwand

Ziel: Reflexion der individuellen und gemeinsamen Haltung zur Sexualität im beruflichen Kontext

Durchführung

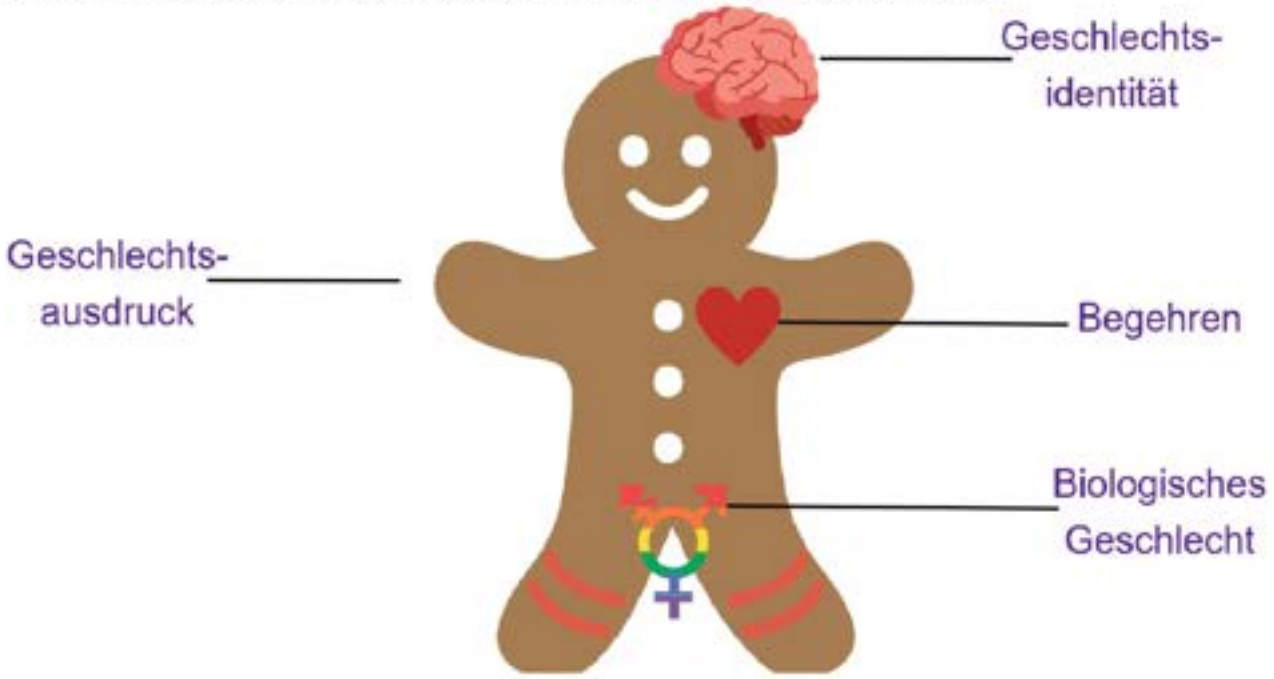
Vorbereitung:

1. **Einleitung:** Zu Beginn werden alle Teilnehmenden gebeten, Aussagen zu Sexualität aufzuschreiben und diese der anleitenden Person zu geben. Es besteht auch die Möglichkeit, verschiedene Aussagen zur Sexualität im Vorfeld vorzubereiten. Nachdem alle Aussagen eingesammelt sind, werden sie vorgelesen. Dabei kann es sich beispielweise um Aussagen wie "Sexualität im Alter ist tabu" oder "Über Sexualität spricht man nicht" handeln. Die Teilnehmenden stimmen anonym mit "Ja" oder "Nein" ab.
2. **Diskussion:** Anschließend werden die Ergebnisse präsentiert und im Plenum diskutiert. Dabei werden unterschiedliche Haltungen sichtbar und diskutiert. Im Anschluss wird entschieden, wie diese im Umgang mit Klient*innen berücksichtigt werden sollten. Im besten Fall gibt nun eine fachlich geeignete Person einen Input zu den sexuellen Rechten und dem Selbstverständnis der Sexualpädagogik der Vielfalt.
3. **Ergebnis:** Im Plenum werden diese Grundsätze dann mit den unterschiedlichen Haltungen abgeglichen, damit eine gemeinsame, fachlich korrekte Wertebasis erarbeitet wird, die als Grundlage für den Umgang mit Sexualität in der Einrichtung dient.

GENDERBREAD-PERSON

ERKLÄRUNG DER GENDERBREADPERSON: DIE SEXUELLE IDENTITÄT EINES MENSCHEN BESTEHT AUS:

Die Genderbread Person ist ein visuelles und pädagogisches Tool, das dazu dient, komplexe Konzepte von Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Ausdruck verständlich zu machen. Sie zeigt, wie verschiedene Aspekte der menschlichen Identität voneinander unabhängig sind und dennoch zusammenwirken.



Geschlechtsidentität: das Geschlecht (oder die Geschlechter), mit dem ein Mensch sich identifiziert, z.B.: cisgender, trans*, nichtbinär, genderfluid

biologisches Geschlecht: körperliche, geschlechtsspezifische Merkmale, die unterteilt werden in: männlich, weiblich, inter*geschlechtlich

Geschlechtsausdruck: Art wie das eigene Geschlecht zum Ausdruck gebracht wird geprägt durch Politik, Gesellschaft, Umwelt, Kultur, z.B.: Kleidung, Verhalten, Frisur

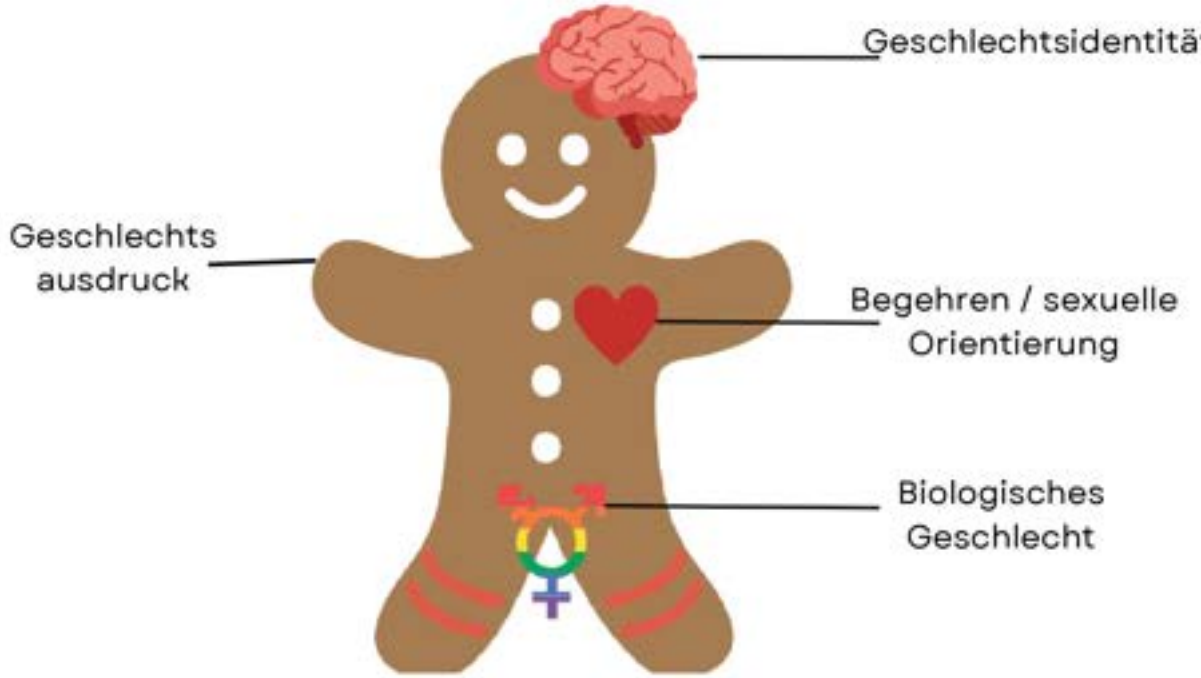
Begehren/sexuelle und romantische Orientierung: sexuelle Orientierung: beschreibt zu wem ein Mensch sich sexuelle hingezogen fühlt, romantische Orientierung: beschreibt mit welchen Menschen eine Liebesbeziehung eingegangen wird

GENDERBREAD-PERSON

ARBEITSBLATT: GENDERBREADPERSON

Bearbeitung:

Bei der Arbeit mit der, von Sam Killermann eingeführten, Genderbread Person auf einem Arbeitsblatt sollen die Teilnehmenden die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht und Sexualität reflektieren. Sie markieren oder beschreiben, wo sie sich selbst in den einzelnen Kategorien sehen (z.B. auf einem Kontinuum von „männlich" bis „weiblich" bei der Geschlechtsidentität). Es geht darum, zu zeigen, dass diese Kategorien fließend sind und jede Person ihre eigene, individuelle Kombination dieser Merkmale hat.
Das Tool hilft, sich mit der Vielfalt von Geschlecht und Identität auseinanderzusetzen und die Unterschiedlichkeit der menschlichen Erfahrungen zu verstehen.



bedeutet einen Mangel an dem, was auf der rechten Seite ist

Geschlechtsidentität

Geschlechtsausdruck

Biologisches Geschlecht

romantisches Begehren

sexuelle Orientierung

UMGANG MIT SEXUALITÄT IM ALLTAG

FALLARBEIT ZUR ENTWICKLUNG VON HANDLUNGSSTRATEGIEN

Zeitlicher Rahmen: 60 Minuten

Materialien: Vorbereitete Fallbeispiele, Flipchart

Ziel: Entwicklung von Handlungsstrategien für den alltäglichen Umgang mit Sexualität

Durchführung

Einleitung:

Fiktive Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag werden vorgestellt, z.B. „Ein Klient äußert sexuelle Wünsche", „Eine Bewohnerin zeigt Zuneigung zu einem Mitbewohner".

Kleingruppenarbeit:

Die Teilnehmenden erarbeiten in Kleingruppen, wie in den jeweiligen Situationen gehandelt werden könnte. Dabei sollen individuelle sowie institutionelle Aspekte, Chancen und Grenzen berücksichtigt werden.

Ergebnis:

Im Plenum werden die Ergebnisse zusammengetragen und Leitlinien entwickelt, die in das sexualpädagogische Konzept aufgenommen werden sollen.

PRAXIS Tipp

Unter dem QR-Code finden Sie die Arbeitshilfe "Zärtlich, sinnlich, schön – kindliche Sexualität. Fünf Schritte zum sexualpädagogischen Konzept in Kindertageseinrichtungen" vom Paritätischen NRW. Obwohl diese Arbeitshilfe speziell für Kindertageseinrichtungen konzipiert ist, enthält sie wertvolle Informationen, die auch für Einrichtungen mit erwachsenen Zielgruppen inspirierend sein können. Machen Sie sich Ressourcen wie diese zu nutzen, um Anregungen für Ihr eigenes sexualpädagogisches Konzept zu gewinnen!

BAUSTEIN 10

VERHALTENSREGELN ZUM UMGANG MIT DIGITALEN MEDIEN

Baustein 10 - kurz und knackig erklärt:

Dieser Baustein beschreibt die Bedeutung von Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien, insbesondere im Hinblick auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt. Digitale Medien sind allgegenwärtig und bergen sowohl Chancen als auch Risiken, die durch verbindliche Regeln minimiert werden können.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Die Nutzung digitaler Medien birgt das Risiko, dass Personen sexualisierter Gewalt ausgesetzt werden. Beispielsweise durch das unerlaubte Teilen von Bildern, Cybergrooming oder missbräuchlichem Sexting. In Einrichtungen, in denen soziale Medien oder digitale Tools genutzt werden, müssen klare Verhaltensregeln bestehen. Diese sind notwendig, um die Sicherheit der Klient*innen und Mitarbeitenden zu gewährleisten und einen missbräuchlichen Umgang damit zu verhindern. Zudem muss sichergestellt werden, dass Datenschutzrichtlinien eingehalten werden. Dadurch wird verhindert, dass sensible Informationen missbräuchlich verwendet werden.

Ziel des Bausteins

Das Ziel dieses Bausteins ist es, verbindliche und transparente Regeln zum Umgang mit digitalen Medien zu schaffen, die für alle Akteure einer Einrichtung gelten. Diese Regeln sollen sowohl Klient*innen als auch Mitarbeitende vor Übergriffen im digitalen Raum schützen und einen sicheren Umgang mit persönlichen Daten fördern.

Nutzen für die Einrichtung

Verbindliche Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien schaffen eine klare Orientierung für Mitarbeitende und Klient*innen. Sie reduzieren das Risiko von Missbrauch, stärken das Vertrauen in die Einrichtung und verbessern die digitale Kompetenz aller Beteiligten. Zudem werden die Einrichtungen als sichere Orte wahrgenommen, die aktiv Verantwortung im digitalen Raum übernehmen.

DIGITALE PRÄVENTION

MINDESTANFORDERUNGEN AN DIE PRÄVENTION VON MEDIATISIERTER SEXUALISIERTER GEWALT

Prävention bedeutet nicht, dass sie Gewalt zu 100 % verhindern, sondern dass sie verlässliche Beziehungs- und Hilfestrukturen bieten.

Von diesen Strukturen wissen Betroffene, dass sie Solidarität, Entlastung und aktive Unterstützung nach folgenden Maßstäben erleben:

1. **Gewalt wird nicht bagatellisiert.**
2. **Wenn Gewalthandlungen nicht vor Ort, sondern gegen Klient*innen, die die Einrichtung besuchen, stattfinden, übernehmen Institutionen eine Mitverantwortung für Krisenintervention und Unterstützung Betroffener.**
3. **Betroffene werden nicht mit Schuldzuweisungen konfrontiert, egal ob sie selbst Bilder oder Videos verschickt haben.**
4. **Betroffene müssen möglichst keine Medienverbote hinnehmen.**
5. **Sie erfahren, dass es Möglichkeiten gibt, gegen mediatisierte sexualisierte Gewalt vorzugehen, auch wenn eine endgültige Löschung von Aufnahmen nicht garantiert werden kann.**
6. **Betroffene werden auch dann an Entscheidungen beteiligt, wenn eine Einrichtung sich durch festgelegte Verfahrenswege zu einem bestimmten Vorgehen verpflichtet sieht.**

DIGITALE PRÄVENTION

MINDESTANFORDERUNGEN AN DIE PRÄVENTION VON MEDIATISIERTER SEXUALISIERTER GEWALT

7 **Betroffene werden über die Strafbarkeit von Gewalt, über Unterlassungsansprüche, über Herausgabe- und Löschansprüche sowie über die Möglichkeit von Gewaltschutzanordnungen aufgeklärt.**

8 **Die Einrichtung ist mit anderen Stellen vernetzt und vermittelt Betroffenen Hilfen, in denen psychoedukativ gearbeitet wird, zum Beispiel spezialisierte Fachberatungsstellen oder Trauma-Ambulanzen.**

coNICE know

Wer sind die Täter*innen?

Die Forschung konnte einige Tätereigenschaften charakterisieren:

- überwiegend männlich
- überdurchschnittlich häufig weiß
- gebildeter und psychosozial besser angepasst als Täter*innen, die Kontaktdelikte begehen
- Im Vergleich zu Kontaktstraftätern weisen sie häufiger ein sexuelles Interesse an Kindern auf (Motivation), haben weniger Zugang zu Kindern und beschäftigen sich mehr mit dem (nichtreglementierten) Internet.

DIGITALE PRÄVENTION

GEMEINSAME ENTWICKLUNG VON VERHALTENSREGELN IM UMGANG MIT DIGITALEN MEDIEN

Zeitlicher Rahmen: 2 Workshops à 3 Stunden

Materialien: Flipchart, Moderationskarten, digitale Endgeräte

Ziel: Die Mitarbeitenden und Führungskräfte erarbeiten gemeinsam ein digitales Schutzkonzept, das klare Regeln und Handlungsstrategien im Umgang mit digitalen Medien festlegt.

Workshop 1: Ausgangssituation und Grundlagen

Einführung:

Eine Person führt in das Thema Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien ein und erläutert die Wichtigkeit des Schutzes vor sexualisierter Gewalt im digitalen Raum.

Regelmäßiger Austausch:

Alle Teilnehmenden teilen in einer moderierten Diskussion ihre Erfahrungen mit digitalen Medien und damit verbundenen Herausforderungen in der Arbeit mit erwachsenen Klient*innen (z. B. Cybergrooming, Datenschutzprobleme).

Klare Regeln aufstellen:

Die Teilnehmenden entwickeln in Kleingruppen erste Vorschläge für „Community-Guidelines" und Verhaltensregeln für den Umgang mit digitalen Medien in ihrer Einrichtung. Dabei wird auf klare, leicht verständliche Formulierungen geachtet, die alle Akteure in der Einrichtung (Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Klient*innen) erreichen.

Positionierung und Haltung:

Führungskräfte werden gezielt aufgefordert, ihre Haltung zum Thema zu definieren und darzulegen, wie die erarbeiteten Regeln in die Unternehmenskultur eingebettet werden sollen. Das Ziel ist eine klare Positionierung, die von allen Führungspersonen unterstützt wird.

DIGITALE PRÄVENTION

GEMEINSAME ENTWICKLUNG VON VERHALTENSREGELN IM UMGANG MIT DIGITALEN MEDIEN

Workshop 2: Technische Maßnahmen und Handlungsstrategien

Technische Möglichkeiten nutzen:

In diesem Teil wird gemeinsam diskutiert, welche technischen Schutzmaßnahmen (z. B. sichere Voreinstellungen oder Identifikationsverfahren) für die Erwachsenenhilfe passend und notwendig sind. IT-Spezialistinnen oder externe Beraterinnen können hinzugezogen werden, um diese Schritte zu unterstützen.

Handlungsstrategien festlegen:

Die Teilnehmenden erarbeiten konkrete Konsequenzen für Verstöße gegen die festgelegten Verhaltensregeln. Außerdem werden einfache Beschwerdeverfahren entwickelt, die für alle Klient*innen zugänglich sind. Dabei wird darauf geachtet, dass sensible Themen vertraulich behandelt werden.

Aktiv informieren:

Es wird ein Plan erstellt, um alle Mitarbeitenden und Klient*innen über die Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien zu informieren. Dies kann über Infoveranstaltungen, Aushänge oder durch Schulungen geschehen. Auch die regelmäßige Erinnerung an die Verhaltensregeln z.B. in Teamsitzungen wird besprochen.

Kooperationen ausbauen:

Abschließend wird darüber diskutiert, wie die Einrichtung mit Beratungsstellen und Strafverfolgungsbehörden zusammenarbeiten kann, um im Ernstfall schnell reagieren zu können. Ebenso werden mögliche Fortbildungsangebote für Mitarbeitende besprochen, die zur Prävention von Übergriffen im digitalen Raum beitragen können.

BAUSTEIN 11

VERNETZUNG MIT EXTERNEN FACHBERATUNGSSTELLEN

Baustein 11 - kurz und knackig erklärt:

Dieser Baustein betont die Notwendigkeit einer funktionierenden Vernetzung und aktiven Kooperation mit externen Fachberatungsstellen. Kooperationen sind wichtig, um im Verdachtsfall oder bei der Aufarbeitung sexualisierter Gewalt auf externe Expertise zurückgreifen zu können.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Eine starke Vernetzung mit externen Fachberatungsstellen ermöglicht eine umfassende Unterstützung bei der Prävention von sexualisierter Gewalt. Sie bietet Einrichtungen eine wertvolle externe Perspektive, hilft, blinde Flecken zu identifizieren, und professionelle Handlungsstrategien zu entwickeln. Solche Kooperationen stellen sicher, dass im Verdachtsfall schnell und kompetent gehandelt wird, und geben Mitarbeitenden und Klient*innen Vertrauen, dass angemessene Hilfe verfügbar ist.

Ziel des Bausteins

Das Ziel dieses Bausteins ist es, eine strukturierte Zusammenarbeit mit externen Fachberatungsstellen zu etablieren und schriftlich im institutionellen Schutzkonzept festzuhalten. Dies umfasst die Dokumentation der relevanten Kooperationspartner*innen, ihrer Aufgaben und Kontaktdaten, um im Ernstfall schnellen Zugriff auf deren Expertise zu gewährleisten.

Nutzen für die Einrichtung

Eine Kooperation mit externen Fachberatungsstellen bietet der Einrichtung Zugang zu zusätzlichem Fachwissen, Reflexionsmöglichkeiten und praxisnahen Handlungsanweisungen. Zudem stärkt die Zusammenarbeit die Präventionsarbeit und stellt sicher, dass Klient*innen und Mitarbeitende in Fällen von sexualisierter Gewalt adäquate Unterstützung erhalten. Einrichtungen, die diese Vernetzung pflegen, signalisieren Verantwortung und erhöhen ihre Glaubwürdigkeit als sichere Institutionen.

KOOPERATIONEN AUFBAUEN

KONTAKTLISTE UND KOOPERATIONSVEREINBARUNGEN ERSTELLEN

Zeitlicher Rahmen: 2–3 Stunden

Materialien: Liste relevanter Fachberatungsstellen, Notizmaterial, Computer zur Dokumentation

Ziel: Eine Liste externer Fachberatungsstellen zu erstellen, mit denen die Einrichtung zusammenarbeiten kann, und formelle Kooperationsvereinbarungen zu treffen.

Durchführung:

Recherchieren Sie lokale und regionale Fachberatungsstellen, die in der Prävention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt tätig sind.
Vereinbaren Sie Treffen oder Gespräche mit diesen Stellen, um die Zusammenarbeit zu besprechen und sich genauere Informationen über die Arbeitsweise der Beratungsstelle einzuholen. Dokumentieren Sie die Kontaktinformationen und die Kooperationsmodalitäten in Ihrem Schutzkonzept.

PRAXIS Tipp

Beratung und Hilfe bei Krisen oder Gewalt

Scannen Sie den QR-Code, um auf die Informationsseite "Bayern gegen Gewalt" zu gelangen. Hier finden Sie schnell und unkompliziert die passende Anlaufstelle bei Krisen oder Gewalt. Die umfangreiche Datenbank umfasst überregionale Hotlines, Helpchats, Beratungsstellen und Schutzeinrichtungen in Ihrer Nähe.

BAUSTEIN 12

INTERVENTIONSLEITFADEN ZUM VORGEHEN BEI HINWEISEN AUF SEXUALISIERTE GEWALT

Baustein 12 - kurz und knackig erklärt:

Der Baustein "Interventionsleitfaden" im Schutzkonzept dient dazu, klare und professionelle Maßnahmen im Verdachtsfall sexualisierter Gewalt zu gewährleisten, um weitere Schäden zu verhindern. Ein Interventionsplan strukturiert das Vorgehen und stellt sicher, dass alle Beteiligten geschützt werden.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Obwohl Prävention sexuelle Übergriffe nicht vollständig verhindern kann, ist ein strukturiertes Krisenmanagement unerlässlich, um im Verdachtsfall gezielt zu handeln. Ein transparenter Interventionsplan gibt Mitarbeitenden Orientierung und schützt sowohl die Betroffenen als auch die Rechte der Beschuldigten. Er minimiert Unsicherheiten und schafft Vertrauen in die institutionellen Abläufe.

Ziel des Bausteins

Dieser Baustein hat das Ziel, einen Interventionsleitfaden zu entwickeln, der konkrete Schritte bei Verdachtsfällen festlegt. Dazu gehören klare Regelungen zum Umgang mit Anfangsverdachten, Zuständigkeiten, sowie Transparenz in der Kommunikation. Der Leitfaden hilft, schnell und verantwortungsvoll zu handeln und gleichzeitig den Datenschutz sowie die Unschuldsvermutung zu wahren.

BAUSTEIN 12

INTERVENTIONSLEITFADEN ZUM VORGEHEN BEI HINWEISEN AUF SEXUALISIERTE GEWALT

Nutzen für die Einrichtung

Ein gut strukturierter Interventionsplan schützt nicht nur die betroffenen Personen, sondern stärkt auch die Handlungsfähigkeit der Einrichtung in Krisensituationen. Er gibt dem Team Sicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen, fördert eine transparente Kommunikation und gewährleistet, dass alle Schritte dokumentiert und fachgerecht umgesetzt werden. Zudem signalisiert ein solcher Plan sowohl den Mitarbeitenden als auch den Klient*innen eine verantwortungsbewusste und vertrauenswürdige Institution.

PRAXIS Tipp

Zur Erstellung eines Interventionsleitfadens steht bereits eine umfassende Arbeitshilfe zur Verfügung. Diese kann sowohl im Intranet der Diakonie Bayern als auch über den untenstehenden QR-Code abgerufen werden. Sie bietet praxisnahe Unterstützung bei der Ausarbeitung und Implementierung eines individuellen Leitfadens.

BAUSTEIN 13

REHABILITATION VON ZU UNRECHT BESCHULDIGTEN PERSONEN

Baustein 13 - kurz und knackig erklärt:

Der Baustein "Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen" beschreibt, wie das Ansehen und die berufliche Stellung von Personen wiederhergestellt werden können, die fälschlicherweise der sexualisierten Gewalt beschuldigt wurden. Falschanschuldigungen sind selten, jedoch muss in solchen Fällen eine umfassende Rehabilitation erfolgen, um sicherzustellen, dass die betroffene Person nicht dauerhaft unter den Folgen leidet.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Selbst bei gut funktionierenden Präventions- und Interventionsmaßnahmen besteht ein Restrisiko für falsche Anschuldigungen. Es ist entscheidend, die Rechte der unschuldig Beschuldigten zu wahren, Vertrauen im Team wiederherzustellen und sicherzustellen, dass die Person rehabilitiert wird, sowohl beruflich als auch persönlich.

Ziel des Bausteins

Ziel ist es, einen klaren Prozess zur Rehabilitation zu schaffen, der sicherstellt, dass die betroffenen Mitarbeitenden ihre berufliche Reputation wiedererlangen und das Vertrauen in das Team gestärkt wird. Dabei sollen alle Beteiligten, die zuvor in den Verdachtsfall involviert waren, transparent informiert werden. Ebenso sollen externe Akteure in den Prozess einbezogen werden, falls notwendig.

Nutzen für die Einrichtung

Die Rehabilitation stärkt das Vertrauen in die Institution und sorgt dafür, dass Mitarbeitende sich sicher fühlen, selbst im Falle von Verdachtsmomenten. Es sendet ein starkes Signal, dass die Einrichtung sowohl den Schutz der Betroffenen als auch den der unschuldig Beschuldigten ernst nimmt. Dies fördert ein positives Arbeitsklima und minimiert Unsicherheiten.

REHABILITATIONS-PLAN

REHABILITATION VON ZU UNRECHT BESCHULDIGTEN PERSONEN

Nach Prüfung eines Vorfalls kann sich herausstellen, dass die Verdachtsmomente gegen die beschuldigte Person unbegründet waren. In diesem Fall gilt, die zu Unrecht verdächtigte mitarbeitende Person mit aller Anstrengung und Gewissenhaftigkeit bestmöglich zu rehabilitieren. Dies sollte auf jeden Fall in Absprache mit der Person geschehen. Deren Wünsche und Bedürfnisse sollten bestmöglich berücksichtigt werden.

Beratung in der Meldestelle:

Suchen Sie Unterstützung bei der Meldestelle des Diakonischen Werk Bayern. Hier erhalten Sie professionelle Beratung zu den nächsten Schritten.

Beachtung von rechtlichen Vorgaben:

Achten Sie auf die datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben, um zu klären, welche Informationen weitergegeben werden dürfen und welche nicht.

Information der betroffenen Personen:

Sowohl die beschuldigte als auch die betroffene Person müssen über den Verlauf des Rehabilitierungsverfahrens informiert werden, um Transparenz zu gewährleisten.

Stärkung der Hinweisgeber:

Bestärken Sie Personen, die Hinweise gegeben haben, in ihrem Handeln. Es ist wichtig, dass sie sich in Verdachtsfällen an die Leitung gewandt haben.

Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen:

Setzen Sie die erforderlichen Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person um. Dies kann beispielsweise die Klärung der Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Einzel- und Teamsupervision sowie die Durchführung von Informationsveranstaltungen umfassen.

Information des Umfelds:

Informieren Sie gegebenenfalls das betroffene Umfeld, jedoch nur nach Rücksprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person. Stellen Sie dabei klar, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.

BAUSTEIN 14

AUFARBEITUNG

Baustein 14 - kurz und knackig erklärt:

m Baustein "Aufarbeitung" stehen die Bedürfnisse und die Unterstützung der Betroffenen im Mittelpunkt, da sexualisierte Gewalt gravierende Folgen für sie haben kann. Ziel ist es, das Geschehene zu verstehen und individuelle sowie strukturelle Ursachen zu analysieren. Dazu werden institutionelle Lücken identifiziert und Verhaltensregeln überarbeitet, um zukünftige Vorfälle zu verhindern.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Die individuelle Aufarbeitung ist ein zentraler Bestandteil eines umfassenden Schutzkonzepts und erfordert in erster Linie ernsthafte Unterstützung sowie praktische und finanzielle Hilfe für die Betroffenen. Nur durch ein echtes Ernstnehmen ihrer Bedürfnisse kann Vertrauen wiederhergestellt werden. Gleichzeitig ist es wichtig, die institutionellen Ursachen zu analysieren, um nachhaltige Verbesserungen im Schutzkonzept zu implementieren und die Integrität der Organisation zu sichern.

Ziel des Bausteins

Das Ziel besteht darin, den gesamten Aufarbeitungsprozess klar zu strukturieren, um sowohl den betroffenen Personen als auch den Zeug*innen eine umfassende Unterstützung zu bieten. Gleichzeitig sollen Maßnahmen zur Prävention zukünftiger Vorfälle erarbeitet werden.

Nutzen für die Einrichtung

Die Aufarbeitung stärkt die Institution, indem sie Vertrauen aufbaut und die Verantwortung für die Sicherheit aller Mitarbeitenden und Klient*innen übernimmt. Sie fördert ein positives Arbeitsklima und zeigt, dass die Organisation proaktiv an der Verbesserung ihrer Strukturen arbeitet.

AUFARBEITUNG

PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER AUFARBEITUNG

Aufarbeitung aktueller Fälle:

Der Beginn der Aufarbeitung aktueller Fälle liegt in der Intervention. Schnelles, überlegtes und konsequentes Handeln schafft eine solide Grundlage für die anschließende Aufarbeitung. Bei weiteren Schritten sollten folgende Fragen im Fokus stehen:

- **Was benötigt die betroffene Person jetzt?** Stellen Sie Fragen, hören Sie zu und zeigen Sie Interesse. Die Bedürfnisse können von praktischer Unterstützung über therapeutische Hilfe bis hin zu einer bewussten Ablehnung von Hilfe durch die Einrichtung reichen. Vielleicht möchte die betroffene Person auch Wege zurück in die Einrichtung finden oder benötigt Unterstützung im Alltag. Stellen Sie sicher, dass Sie die individuelle Unterstützung anbieten, die die Person benötigt.
- **Wer benötigt ebenfalls Unterstützung?** Angehörige, Zeug*innen und Mitarbeitende (ehrenamtlich und hauptamtlich) haben häufig ebenfalls Unterstützungsbedarf nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt. Überlegen Sie gemeinsam, was hier erforderlich ist: Reicht ein offenes Ohr, oder sind Supervision und andere professionelle Begleitungen (z. B. von externen Fachberatungsstellen) notwendig? Braucht jemand eine Auszeit oder eine Veränderung des Tätigkeitsfeldes? Fragen Sie nach und lassen Sie es sich mitteilen. Holen Sie sich selbst ebenfalls Unterstützung, denn Aufarbeitung ist ein gemeinsamer Prozess.

Überprüfen Sie Ihre Risiko- und Potentialanalyse:

Reflektieren Sie, welche Änderungen angesichts des Vorfalls notwendig sind. Richten Sie dabei Ihren Blick auf Verhaltensregeln und gewohnte Strukturen. Bewerten Sie, ob das Interventionsverfahren für alle Beteiligten angemessen und professionell war. Überlegen Sie, ob Informationsveranstaltungen in der Einrichtung zum Thema sexualisierte Gewalt sinnvoll wären. Wie können Aufmerksamkeit und Sensibilität für dieses Thema nachhaltig gesteigert werden?

AUFARBEITUNG

PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER AUFARBEITUNG

Aufarbeitung von älteren Fällen:

Hier bilden in der Regel Äußerungen von Betroffenen den Ausgangspunkt. Diese Prozesse erfordern ebenso behutsame Schritte wie aktuelle Vorfälle. Insbesondere soziale Systeme, die über Jahre hinweg möglicherweise Geheimnisse bewahrt haben, und der Prozess der Aufdeckung von Tabus spielen eine zentrale Rolle. Lassen Sie sich auch hierzu von der Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt beraten.

Leitfragen könnten dabei sein:

- Gibt es Hinweise auf weitere Betroffene in der Einrichtung oder dem Umfeld?
- Bei älteren Fällen: Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivationen verfolgen die Betroffenen bei ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Geht es um rechtliche Schritte, um die Ahndung von Taten, oder um strukturelle Verbesserungen, damit derartige Vorfälle nicht erneut geschehen?
- Was hat in der Einrichtung dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt nicht wahrgenommen wurde? Hierbei sollten auch andere Gewaltformen und das Thema Machtmissbrauch in den Blick genommen werden.
- Welche Lehren ziehen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und geeignete Maßnahmen zu einem besseren Schutz beitragen?

Am Ende des Prozesses kann es auch darum gehen, ob es eine Form der Erinnerungskultur geben sollte.

In allen Überlegungen ist es entscheidend, die Betroffenen aktiv einzubeziehen. Sie sind die Expert*innen ihrer eigenen Erfahrungen und entscheiden individuell, in welcher Form sie sich einbringen möchten.

Wir empfehlen, die Aufarbeitung extern begleiten zu lassen. Ein solches Vorhaben erfordert sorgfältige Planung und ausreichend Zeit. **Nehmen Sie dazu Kontakt mit der Meldestelle des Diakonischen Werk Bayern auf.**

BAUSTEIN 15

BESCHÄFTIGTENSCHUTZ

Baustein 15 - kurz und knackig erklärt:

Der Baustein "Beschäftigtenschutz" beschäftigt sich mit dem Schutz der Mitarbeitenden vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz innerhalb der Einrichtungen der Diakonie Bayern. Ziel ist es, durch präventive Maßnahmen und klare Informationsangebote ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Hierzu wird die Ernennung von Beschäftigtenschutzbeauftragten empfohlen, die als Anlaufstelle für Betroffene dienen.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Der Beschäftigtenschutz fördert ein respektvolles Arbeitsklima, in dem die Würde aller Mitarbeitenden geachtet wird. Durch die Vermeidung von Belästigungen und die Unterstützung von Betroffenen zeigt die Einrichtung, dass sie ihre Fürsorgepflicht ernst nimmt und aktiv an einem sicheren Arbeitsumfeld arbeitet.

Ziel des Bausteins

Das Ziel ist es, den Beschäftigtenschutz klar zu strukturieren und transparent zu kommunizieren, um die Mitarbeitenden über ihre Rechte aufzuklären und ihnen den Zugang zu Unterstützungsangeboten zu erleichtern. Zudem sollen präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Belästigungen erarbeitet werden.

Nutzen für die Einrichtung

Ein wirksamer Beschäftigtenschutz stärkt das Vertrauen in die Organisation und fördert ein positives Arbeitsumfeld. Mitarbeitende fühlen sich sicher und respektiert, was die Zufriedenheit und Motivation erhöht. Darüber hinaus kann eine klare Handhabung von Beschwerden zur Verbesserung der internen Kommunikationsstrukturen beitragen.

BAUSTEIN 15

BESCHÄFTIGTENSCHUTZ

Umsetzung des Bausteins Beschäftigtenschutz

Im Kapitel „Beschäftigtenschutz" soll eine umfassende Zusammenfassung aller grundlegenden Bestimmungen, die in Ihrer Einrichtung zum Beschäftigtenschutz gelten, bereitgestellt werden. Darüber hinaus ist es sinnvoll, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Kontaktdaten zu erläutern. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden, auf einen Blick zu erkennen, worum es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geht, welche Rechte ihnen zustehen und an wen sie sich im Bedarfsfall wenden können.

Zusätzlich bietet dieses Kapitel die Möglichkeit, auf besonders vulnerable Personengruppen im Beschäftigtenkreis, wie beispielsweise Ehrenamtliche, einzugehen.

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

CHECKLISTE 1: INDIVIDUELLE RISIKO- UND POTENZIALANALYSE

Diese Checkliste dient dazu, die Risiken und Potenziale in der Einrichtung zu identifizieren, um die Grundlage für ein wirksames Schutzkonzept zu schaffen.

1. Risikobereiche identifizieren:

- Welche Bereiche der Einrichtung bergen das größte Risiko für sexualisierte Gewalt? (z.B. Einzelbetreuungssituationen, sanitäre Anlagen)
- Gibt es organisatorische Schwachstellen (z.B. mangelnde Aufsicht, unklare Zuständigkeiten)?
- Werden Mitarbeitende regelmäßig geschult und sensibilisiert?

2. Bestehende Schutzmaßnahmen evaluieren:

- Welche Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt sind bereits etabliert?
- Sind diese Maßnahmen in der Praxis wirksam?
- Gibt es Verbesserungsvorschläge aus dem Team?

3. Partizipative Erarbeitung:

- Sind alle relevanten Personengruppen in den Prozess der Risikoanalyse einbezogen?
- Unterstützt die Leitung die Umsetzung des Schutzkonzepts aktiv?
- Wie wird sichergestellt, dass das gesamte Team und alle Klient*innen über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert ist?

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

CHECKLISTE 2: SCHUTZKONZEPT-ERSTELLUNGSPROZESS

Diese Checkliste hilft, den Prozess zur Entwicklung eines Schutzkonzepts strukturiert zu gestalten.

1. Schrittweise Erstellung des Schutzkonzepts:

- Gibt es ein klares Konzept für die einzelnen Schritte? (z.B. Reihenfolge der Bearbeitung, wer macht was?,...)
- Sind alle relevanten Akteure beteiligt?

2. Meilensteine und Fristen festlegen:

- Gibt es festgelegte Fristen für die einzelnen Schritte?
- Werden die Zwischenergebnisse regelmäßig überprüft und dokumentiert?

3. Einbeziehung externer Expertise:

- Wird externe Expertise hinzugezogen? (z.B. Schulungen, Fachberatungen)
- Sind die externen Expert*innen auf die Bedürfnisse der Einrichtung abgestimmt?

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

CHECKLISTE 3: SCHULUNG UND SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN

Diese Checkliste gewährleistet die Durchführung von Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen – intern oder extern, z.B. durch Schulungen im Diakonischen Werk Bayern.

1. Schulungsinhalte festlegen:

- Welche Themen werden in Schulungen abgedeckt? (z.B. Prävention sexualisierter Gewalt, Intervention bei Verdachtsfällen)?
- Werden aktuelle rechtliche Vorgaben und institutionelle Richtlinien vermittelt?
- Gibt es bestimmte Themen, die durch externe Anbieter abgedeckt werden sollten?

2. Externe Schulungsangebote nutzen:

- Sind Mitarbeitende über externe Schulungsangebote, wie z.B. die des Diakonischen Werks Bayern oder der Diakonie Deutschland, informiert ?
- Werden Schulungen, z.B. durch externe Fachstellen organisiert, wenn keine internen Ressourcen zur Verfügung stehen?
- Wie wird die Teilnahme an externen Fortbildungsangeboten erleichtert (z.B. zeitliche Freistellung, finanzielle Unterstützung)?

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

CHECKLISTE 3: SCHULUNG UND SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN

3. Dokumentation der Schulungsteilnahmen:

- Werden alle Teilnahmen an internen und externen Schulungen lückenlos dokumentiert?
- Werden erworbene Zertifikate und Schulungsnachweise zentral erfasst?

4. Fortbildungsplan erstellen:

- Ist ein Fortbildungsplan für die nächsten 12 Monate vorhanden, der sowohl interne als auch externe Schulungen berücksichtigt?
- Werden regelmäßige Auffrischungen angeboten?
- Sind Mitarbeitende regelmäßig über Fortbildungsmöglichkeiten informiert?

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

CHECKLISTE 4: INTERVENTIONSMASSNAHMEN BEI VERDACHTSFÄLLEN

Diese Checkliste stellt sicher, dass bei Verdachtsfällen klare Interventionswege definiert sind.

1. Meldewege und Zuständigkeiten festlegen:

- Sind klare Meldewege festgelegt, an wen sich Mitarbeitende und Betroffene wenden können?
- Sind die Zuständigkeiten für die Bearbeitung von Verdachtsfällen klar verteilt?

2. Sofortmaßnahmen umsetzen:

- Welche Sofortmaßnahmen werden bei einem Verdachtsfall ergriffen?
- Wie wird die betroffene Person geschützt?

3. Kommunikationswege klären:

- Sind die Kommunikationswege intern und extern klar definiert?
- Wie wird die Informationsweitergabe gegenüber externen Stellen (z.B. Polizei, Beratungsstellen) geregelt?

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

CHECKLISTE 5: KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Diese Checkliste unterstützt die Bekanntmachung des Schutzkonzepts innerhalb und außerhalb der Einrichtung.

1. Bekanntmachung des Schutzkonzepts:

- Wird das Schutzkonzept allen Mitarbeitenden und der Zielgruppe kommuniziert?
- Ist das Schutzkonzept schriftlich zugänglich?

2. Information und Aufklärung der Zielgruppe:

- Wie wird die Zielgruppe über ihre Rechte und Schutzmöglichkeiten informiert?
- Werden gezielte Informationsveranstaltungen oder Aushänge durchgeführt?

3.Regelmäßige Berichterstattung:

- Wird regelmäßig über den Stand des Schutzkonzepts und neue Entwicklungen berichtet?
- Gibt es festgelegte Intervalle für die öffentliche Berichterstattung?

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

CHECKLISTE 6: EVALUATION UND WEITERENTWICKLUNG DES SCHUTZKONZEPTS

Diese Checkliste unterstützt die regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Schutzkonzepts, um dessen Wirksamkeit langfristig zu sichern.

1. Überprüfung der Maßnahmen:

- Regelmäßige Überprüfung (Die regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzepts ist Aufgabe der/des Präventionsbeauftragte*n.):
  - Werden die Schutzmaßnahmen in festgelegten Intervallen überprüft (z.B. jährlich)?
  - Sind alle im Schutzkonzept benannten, verantwortlichen Personen noch im Dienst? Nehmen Sie ihre Aufgabe angemessen wahr?
  - Gibt es ein Verfahren zur Erfassung und Auswertung von Rückmeldungen aus dem Team?
- Rückmeldungen und Einbindung der Leitung:
  - Werden Rückmeldungen von Mitarbeitenden systematisch erfasst und ernst genommen?
  - Ist die Leitung aktiv in den Evaluationsprozess eingebunden und informiert?

2. Auswertung der Wirksamkeit:

- Indikatoren zur Messung der Wirksamkeit:
  - Welche Kennzahlen werden zur Beurteilung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen verwendet (z.B. Anzahl der Verdachtsmeldungen, Schulungsteilnahmen)?
  - Werden diese regelmäßig überprüft und ausgewertet?
- Analyse von Vorfällen:
  - Wurden Fälle identifiziert, in denen die Schutzmaßnahmen nicht gegriffen haben? Wie wurde darauf reagiert?

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

CHECKLISTE 6: EVALUATION UND WEITERENTWICKLUNG DES SCHUTZKONZEPTS

3. Anpassungsbedarf und Maßnahmenplanung:

- Anpassungsbedarf feststellen:
  - Werden basierend auf der Evaluation konkrete Anpassungen vorgeschlagen?
  - Gibt es klare Verantwortlichkeiten und Zeitpläne für die Umsetzung der Änderungen?
- Prozess zur Umsetzung von Veränderungen:
  - Ist ein klarer Prozess zur Umsetzung von Anpassungen festgelegt?
  - Werden die Änderungen regelmäßig überprüft und bei Bedarf nachjustiert?

4. Dokumentation und Kommunikation:

- Dokumentation:
  - Werden die Evaluationsergebnisse und Maßnahmen nachvollziehbar dokumentiert?
  - Sind die Ergebnisse intern und extern (z.B. für Träger) zugänglich?
- Kommunikation der Anpassungen:
  - Werden Mitarbeitende über Anpassungen informiert und geschult?

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

FORMULARE

Im folgenden Abschnitt finden Sie QR-Codes, über die Sie die genannten Formulare bequem herunterladen können. Scannen Sie einfach den jeweiligen Code mit Ihrem Smartphone oder Tablet, um direkt auf die entsprechenden Vorlagen zuzugreifen.
Auf der folgenden Seite finden Sie Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben- und ehrenamtlich tätige Personen in Einrichtungen mit erwachsener Zielgruppe.

Dokumentation Mustervorlage ohne Logo

Interventionsteam Mustervorlage ohne Logo

Verlaufsdokumentation Mustervorlage ohne Logo

Vernetzung Mustervorlage ohne Logo

PRÜFSCHEMA ZUR NOTWENDIGKEIT DER EINSICHTNAHME IN EIN ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS FÜR NEBEN- UND EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN IN EINRICHTUNGEN MIT ERWACHSENER ZIELGRUPPE [3]

Tätigkeit Es besteht ein regelmäßiger Kontakt zu vulnerablen		
Erwachsenen Personen (z. B. Menschen mit Behinderungen, älteren Menschen, etc.):	Antwort ja	nein
Bitte erläutern (z. B. Art der Unterstützung, Betreuungsangebote):		

Gefährdungspotenzial	gering	mittel	hoch
Wie schätzen Sie das Gefährdungspotenzial ein?			
- Altersdifferenz:			
- Intensität der Betreuung (häufige oder intensive Kontakte):			
- Abwesenheit weiterer unterstützender Personen:			
- Häufigkeit von Wechseln in der Gruppe:			
- Grad an Intimität des Kontaktes (wirken in die Privatsphäre):			
Dauer des Kontaktes			
- Zeitlicher Umfang:			
- Regelmäßigkeit:			

Abschließende Einschätzung	Antwort	
Ist die Einsichtnahme in das Führungszeugnis erforderlich?	ja	nein

Begründung

3: Ehrenamtlich, die mit Schutzbefohlenen (Kinder und Jugendliche) oder mit besonders vulnerablen erwachsenen Personen (z.B. Menschen mit Behinderung) arbeiten sind dazu verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die aktuellen gesetzlichen Vorgaben sind selbstständig zu prüfen. Sollte die gesetzliche Pflicht für Ihre Zielgruppe nicht greifen bietet dieses Schema eine Orientierung, um zu entscheiden ob Sie dennoch ein erweitertes Führungszeugnis verlangen möchten oder nicht.

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

RESSOURCENVERZEICHNIS FÜR DIE UMSETZUNG DES SCHUTZKONZEPTS

Das Ressourcenverzeichnis bietet einen Überblick über die notwendigen internen und externen Ressourcen, die für die erfolgreiche Umsetzung des Schutzkonzepts in Ihrer Einrichtung erforderlich sind.

1. Personelle Ressourcen

- eine Leitungsperson, ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung, Mitarbeitenden aus allen relevanten Arbeitsbereichen, ggf. 1-2 Klient*innen zur Teilnahme an der Steuerungsgruppe
- Sprecher*in der Steuerungsgruppe: mind. ein Mitglied der Steuerungsgruppe sollte als Sprecher*in dieser benannt werden, um als zentrale*r Ansprechpartner*in für Fragen zum Schutzkonzept zu fungieren und die Umsetzung zu koordinieren.
- Präventionsbeauftragte: mind. eine Person innerhalb der Einrichtung sollte als Präventionsbeauftragte*r benannt werden, um die Evaluierung des Schutzkonzepts nach Implementierung dessen sowie das Thema Prävention im Allgemeinen im Auge zu behalten und fortlaufend zu koordinieren.
- Fachkräfte für Schulungen: interne oder externe Expert*innen, die Schulungen zu Prävention, Intervention und Sensibilisierung für Mitarbeitende und Leitungspersonen anbieten.
- Externe Berater*innen und Fachstellen: Kontakt zu den Mitarbeiterinnen des Kompetenzbereichs “Aktiv gegen sexualisierte Gewalt” des Diakonischen Werk Bayern oder spezialisierten Beratungsstellen oder externen Fachleuten, die bei der Entwicklung, Implementierung und Evaluierung des Schutzkonzepts unterstützen.

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

RESSOURCENVERZEICHNIS FÜR DIE UMSETZUNG DES SCHUTZKONZEPTS

2. Materielle Ressourcen

- Schulungsmaterialien: sollten interne Schulungen stattfinden benötigen Sie Präsentationen, Broschüren, Handouts und Arbeitsblätter, die für die Schulungen und Workshops genutzt werden können.
- Informationsmaterialien: Flyer, Poster oder Handreichungen, die Mitarbeitende und Klient*innen über das Schutzkonzept und Anlaufstellen informieren.

3. Fachliteratur

- Fachliteratur und Leitfäden: Zugang zu Fachbüchern, Artikeln und Handbüchern zur Prävention sexualisierter Gewalt sowie zu spezifischen Leitfäden, die praxisnahe Tipps und Anleitungen bieten.
- Online-Ressourcen: Zugang zur Intranetseite “Aktiv gegen sexualisierte Gewalt” des Diakonischen Werk Bayern. Dieser Zugang ist ausschließlich für hauptamtlich Mitarbeitende vorgesehen.

Die Intranetseite finden Sie hier:

PRAKTISCHE HILFSMITTEL UND VORLAGEN

RESSOURCENVERZEICHNIS FÜR DIE UMSETZUNG DES SCHUTZKONZEPTS

4. Finanzielle Ressourcen

- Budget für Fortbildungen: Finanzielle Mittel für die Teilnahme an internen und externen Schulungen, Workshops oder Zertifikatskursen
- Finanzierung von Schutzmaßnahmen: Etwa für bauliche Veränderungen oder die Anschaffung von Materialien, die der Sicherheit dienen (z. B. Alarmsysteme, Schutzschilder).
- Bereitstellung der Arbeitszeit für die Beauftragten Personen (Mitarbeitende der Steuerungsgruppe, Präventionsbeauftragte*r, Interventionsteam, ...)

5. Notfallkontakte und Anlaufstellen

- Interne Beauftragte: Liste der verantwortlichen Personen innerhalb der Einrichtung (z. B. Interventionsteam oder Leitungspersonen) für die schnelle Kontaktaufnahme im Ernstfall.
- Externe Anlaufstellen:
  - Fachberatungsstellen
  - Polizei: Notrufnummern und spezielle Ansprechpartner/innen bei der Polizei für Fälle von sexualisierter Gewalt.
  - Krisendienste: Notfallnummern für psychologische Soforthilfe und Krisenintervention.
  - Diakonisches Werk Bayern, Kompetenzbereich “Aktiv gegen sexualisierte Gewalt”: Informationen zu Beratungs-, Schulungs- und Unterstützungsangeboten der Diakonie Bayern.

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

SCHULUNGSINHALTE

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass alle Akteur*innen innerhalb der Einrichtung umfassend sensibilisiert werden. Für tiefgehende Schulungen sollten Multiplikator*innen oder externe Expert*innen herangezogen werden. Eine erste Sensibilisierung kann jedoch schon intern stattfinden. Die folgenden Themen sind beispielhafte Schulungsinhalte für eine erste Sensibilisierung:

1. Grundlagen der sexualisierten Gewalt:

- Definitionen und Formen sexualisierter Gewalt
- Folgen und Auswirkungen für die Betroffenen

2. Risikofaktoren und Warnsignale:

- Erkennen von Anzeichen und Risikofaktoren
- Besonderheiten der eigenen Zielgruppen
- Sensibilisierung für eigene Vorurteile und Wahrnehmungen

3. Kultur der Achtsamkeit:

- Bedeutung einer achtsamen und respektvollen Kommunikation
- Förderung eines positiven Arbeitsumfeldes
- Sensibilisierung für Machtstrukturen und deren Einfluss

4. Rechtliche Rahmenbedingungen:

- Übersicht über relevante Gesetze und Richtlinien (z.B. Kirchengesetz zur Prävention)
- Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden und Leitungskräften

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

SCHULUNGSINHALTE

5. Präventionsstrategien:

- Entwicklung einer präventiven Haltung in der Einrichtung
- Beteiligungsmöglichkeiten aller Akteure an der Erstellung und Umsetzung des Schutzkonzepts

6. Selbstschutz und Resilienz:

- Umgang mit eigenen Emotionen und Belastungen
- Strategien zur Stressbewältigung und Selbstfürsorge
- Förderung der eigenen Resilienz im Umgang mit schwierigen Themen

7. Fallbesprechungen und Reflexion:

- Raum für Austausch und Reflexion über eigene Erfahrungen
- Besprechung von anonymisierten Fallbeispielen
- Reflexionsanregungen zur eigenen Haltung und dem eigenen Verhalten

8. Ressourcen und Anlaufstellen:

- Vorstellung interner und externer Anlaufstellen für Betroffene
- Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten
- Netzwerkbildung unter Mitarbeitenden und Fachleuten

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

SENSIBILISIERUNGSMETHODEN UND METHODEN ZUM EINSTIEG IN DEN PROZESS

WICHTIG: Die folgenden Methoden sind beispielhafte Methoden, Sie **können** diese umsetzen, **müssen** es aber **nicht**. Des Weiteren ist nicht jede Methode für jede Person geeignet. Bitte beachten Sie unbedingt den Kontext in dem die Methode ausgeführt werden und überlegen Sie ob es ggf. leichte Abwandlungen benötigt. Beachten Sie außerdem **IMMER** das **Choice-Voice-Exit Prinzip!**

EINSTIEG IN DEN SCHUTZKONZEPTPROZESS: BEPPO STRASSENKEHRER (AUS DEM BUCH „MOMO“ VON MICHAEL ENDE)

Ablauf und Hinweise:

Wenn Einrichtungen sich dem Erstellungsprozess eines Schutzkonzepts widmen, kann das oft sehr viel Arbeit bedeuten. Es ist verständlich, dass man sich fragt, wer die Aufgaben übernimmt oder wie man das alles schaffen soll. Man hat ja oft kaum Zeit für die alltägliche Arbeit...

Der Impuls eignet sich hervorragend als Einstieg in den Prozess der Schutzkonzepterstellung. Wenn ein größeres Projekt ansteht, das sich wie ein Berg vor einem auftürmt, kann er Ihnen helfen. Lesen Sie den folgenden Text gemeinsam. Sie können ihn alleine den Teilnehmer*innen vorlesen oder die Teilnehmer*innen Lesen abwechselnd einen kleinen Abschnitt vor.

Tauschen Sie sich im Anschluss über das Gelesene aus.

Text:

Beppo liebte diese Stunden vor Tagesanbruch, wenn die Stadt noch schlief. Und er tat seine Arbeit gern und gründlich. Er wusste, es war eine sehr notwendige Arbeit. Wenn er so die Straßen kehrte, tat er es langsam, aber stetig: Bei jedem Schritt einen Atemzug und bei jedem Atemzug einen Besenstrich. Dazwischen blieb er manchmal ein Weilchen stehen und blickte nachdenklich vor sich hin. Und dann ging es wieder weiter: Schritt – Atemzug – Besenstrich.

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

EINSTIEG IN DEN SCHUTZKONZEPTPROZESS: BEPPO STRASSENKEHRER (AUS DEM BUCH „MOMO“ VON MICHAEL ENDE)

Während er sich so dahinbewegte, vor sich die schmutzige Straße und hinter sich die saubere, kamen ihm oft große Gedanken. Aber es waren Gedanken ohne Worte, Gedanken, die sich so schwer mitteilen ließen wie ein bestimmter Duft, an den man sich nur gerade eben noch erinnert, oder wie eine Farbe, von der man geträumt hat. Nach der Arbeit, wenn er bei Momo saß, erklärte er ihr seine großen Gedanken. Und da sie auf ihre besondere Art zuhörte, löste sich seine Zunge, und er fand die richtigen Worte. „Siehst du, Momo“, sagte er dann zum Beispiel, „es ist so: Manchmal hat man eine sehr lange Straße vor sich.“ „Man denkt, die ist so schrecklich lang; das kann man niemals schaffen, denkt man.“

Er blickte eine Weile schweigend vor sich hin, dann fuhr er fort: „Und dann fängt man an, sich zu beeilen.“ Und man eilt sich immer mehr. Jedes Mal, wenn man aufblickt, sieht man, dass es gar nicht weniger wird, was noch vor einem liegt. Und man strengt sich noch mehr an, man kriegt es mit der Angst, und zum Schluss ist man ganz außer Puste und kann nicht mehr. Und die Straße liegt immer noch vor einem. „So darf man es nicht machen.“

Er dachte einige Zeit nach. Dann sprach er weiter: „Man darf nie an die ganze Straße auf einmal denken, verstehst du?“ Man muss nur an den nächsten Schritt denken, an den nächsten Atemzug, an den nächsten Besenstrich. „Und immer wieder nur an den nächsten.“ Wieder hielt er inne und überlegte, ehe er hinzufügte: „Dann macht es Freude; das ist wichtig, dann macht man seine Sache gut.“ „Und so soll es sein.“

Und abermals nach einer langen Pause fuhr er fort: „Auf einmal merkt man, dass man Schritt für Schritt die ganze Straße gemacht hat.“ „Man hat gar nicht gemerkt, wie, und man ist nicht außer Puste.“

Er nickte vor sich hin und sagte abschließend: „Das ist wichtig.“

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

EINSTIEG IN DEN SCHUTZKONZEPTPROZESS: BEPPO STRASSENKEHRER (AUS DEM BUCH „MOMO“ VON MICHAEL ENDE)

Mögliche Interpretation:

Wir alle befinden uns auf der Straße des Lebens. Diese Straße kann steil, kurvig oder voller Steine sein, aber auch gerade oder bergab führen. Doch egal wie die Straße aussieht, wir können sie gemeinsam meistern.

Besonders wenn es in der Schule, im Beruf oder in der Freizeit stressig wird, kann die Straße herausfordernd sein. Angesichts des Berges, den wir hinaufklettern müssen, geraten wir manchmal in Panik und möchten am liebsten stehen bleiben oder umkehren.

Leider können wir die Zeit nicht anhalten oder zurückdrehen. Aber wir können uns auf den Weg machen und den Berg Schritt für Schritt erklimmen. Blick auf den steilen Weg. Die kleinen Hütten und Aussichtsplätze am Wegesrand können uns helfen, den Weg in Etappen zu bewältigen.
Vielleicht entdecken wir auf unserem Weg eine Blume am Wegesrand oder einen Schmetterling, der um unseren Kopf herumfliegt.

Wenn wir uns auf diese kleinen Dinge konzentrieren, verlieren wir unter Umständen den Blick auf den Gipfel und kommen diesem ganz unbemerkt Stück für Stück, Schritt für Schritt näher. Vielleicht finden wir auch einen anderen Weg als den, der steil vor uns liegt?
Wenn wir den Gipfel erreicht haben, können wir uns ausruhen und die Aussicht genießen. Einen Moment innehalten, bevor wir den nächsten, vielleicht noch höheren Gipfel erklimmen müssen oder wieder ins Tal hinabsteigen.

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

RUNDLAUF: BEDENKEN ENTGEGNEN IM TEAM

Wenn es um die Erarbeitung von Schutzkonzepten geht, gibt es auch innerhalb der Mitarbeiter*innenschaft häufig Ängste und Fragen.

Das ist verständlich, da es sich um ein heikles Thema handelt, über das selten offen gesprochen wird.

Diese Übung bietet den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Bedenken und Fragen innerhalb des Teams zu äußern und innerhalb des Teams zu klären.

Durchführung:

- Hängen Sie Plakate an verschiedenen Orten im Raum auf, wie zum Beispiel an Wänden, einem Flipchart oder einer Pinnwand.
- Die Mitarbeiter*innen werden in zufällig besetzte Gruppen eingeteilt, zum Beispiel durch Durchzählen, und sollen sich in diesen Gruppen zusammenfinden.
- Stellen Sie sicher, dass es eine gleiche Anzahl von Gruppen und Plakaten gibt.
- In der Gruppe soll gemeinsam überlegt werden: Welche Bedenken oder Fragen haben wir bezüglich der Erarbeitung eines Schutzkonzepts?
- Diese Bedenken oder Fragen werden dann als Überschrift auf ein Plakat geschrieben. Dazu haben die Gruppen ca. 10 Minuten Zeit.
- Nach Ablauf der Zeit rücken alle Gruppen ein Plakat nach rechts und lesen die Frage oder Bedenken, welche die vorherige Gruppe auf das Plakat geschrieben hat.

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

RUNDLAUF: BEDENKEN ENTGEGNEN IM TEAM

- Nun soll in der Gruppe über die Frage/das Bedenken diskutiert und gemeinsam Argumente zur Beantwortung gefunden werden. Diese Argumente werden ebenfalls wieder auf dem Plakat unter der Frage/dem Bedenken notiert.
- Je nach Zielgruppe können Sie der Gruppe entsprechend viel Zeit geben, jedoch mindestens 15 Minuten.
- Das Routieren kann je nach Bedarf und Vorlieben einmal oder mehrfach durchgeführt werden.

Variation:

- Wenn Einzelne oder mehrere Gruppen keine Fragen oder Bedenken haben, können Sie Blätter mit häufig gestellten Fragen oder Bedenken vorbereiten und diese auf das Plakat der Gruppe kleben.

Häufige Fragen und Bedenken sind beispielsweise:

- „Wir wollen niemanden unter Generalverdacht stellen."
- „Machen wir uns mit einem Schutzkonzept nicht verdächtig?"
- „Was sollen wir denn noch alles tun?"
- „Ich bin doch hier nur als Ehrenamtliche / Verwaltungskraft /… tätig und keine Sozialarbeiterin!"

Auswertung:

- Am Ende werden alle Plakate im Plenum vorgestellt und besprochen. Sie können im Plenum gerne noch einmal über Fragen und Bedenken sowie deren Antworten diskutieren und die Teilnehmenden fragen, ob ihre Bedenken und Fragen sich durch die Antworten der Kollegen und Kolleginnen aufgelöst haben.

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

RELEVANZ VON SCHUTZKONZEPTEN: IST-ÜBERSCHRIFT/WUNSCH-ÜBERSCHRIFT

Menschen möchten oft nicht wahrhaben, dass sexualisierte Gewalt innerhalb ihrer Einrichtung stattfinden kann. Diese Übung hat zum Ziel, das Vorhandensein von sexualisierter Gewalt in verschiedenen Bereichen anzuerkennen und zu bewerten. Gleichzeitig sollen Visionen formuliert werden, die Zielperspektiven des Entwicklungsprozesses sein könnten.

Zeitrahmen: 60–90 Minuten

Durchführung:

- Die Durchführung kann entweder in nach Geschlecht getrennten Gruppen oder in gemischten Gruppen stattfinden. Eine Gruppe sollte aus mindestens drei und höchstens zehn Personen bestehen.
- An der Wand hängen Plakate, die verschiedene (Arbeits-)Bereiche der Institution darstellen. Die Titel der Plakate können zum Beispiel Verwaltung, Gruppendienst, Nachtbereitschaft,… sein.
- Jedes Gruppenmitglied erhält so viele Zettel in verschiedenen Farben wie Plakate an der Wand hängen. Jeder Zettel trägt einen der oben genannten Plakattitel. Die Teilnehmer*innen sollen einen Satz formulieren, der das Phänomen der sexualisierten Gewalt und den Umgang der Menschen damit in diesem Bereich beschreibt.

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

RELEVANZ VON SCHUTZKONZEPTEN: IST-ÜBERSCHRIFT/WUNSCH-ÜBERSCHRIFT

- Zum Beispiel auf dem Plakat Verwaltung: „Vorgesetzte kommen Verwaltungskräften manchmal körperlich zu nahe, ohne dass etwas dagegen unternommen wird."
- Anschließend heften Sie die Zettel an die entsprechenden Plakate und die Gruppe liest sie.
- Im zweiten Schritt hängen Sie ein weiteres Plakat mit derselben Überschrift neben jedes Plakat.
- Die Teilnehmer:innen erhalten erneut Zettel in verschiedenen Farben und sollen nun Visionen formulieren, wie man mit sexualisierter Gewalt in den oben genannten Bereichen umgehen könnte. Zum Beispiel auf dem Plakat Verwaltung:
  - „Es gibt eine neutrale Person, die Aufklärungsarbeit leistet und Betroffene berät."
  - „Alle Vorgesetzten nehmen an einer Schulung zur Thematik teil."
  - „Verwaltungskräfte sollten nicht mehr in Einzelbüros arbeiten. Stattdessen sollten sie immer eine zweite Person an ihrer Seite haben."
- Auch diese Zettel werden an die neuen Plakate geheftet und es gibt eine Lesepause.

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

RELEVANZ VON SCHUTZKONZEPTEN: IST-ÜBERSCHRIFT/WUNSCH-ÜBERSCHRIFT

Auswertung:

Bei der Übung sollten verschiedene Aspekte beachtet werden. Zum einen die eigene Befindlichkeit, während der Übung, dann die Betroffenheit von den Ergebnissen und die Frage, wie es weitergehen soll.

Auswertungsfragen könnten sein:

- Fiel es mir leicht oder schwer, solche Sätze zu formulieren?
- Welche Gefühle gab es im ersten, welche im zweiten Teil der Übung?
- Was hat das Anschauen der Plakate bei mir ausgelöst?
- Welche Sätze gehen mir besonders nach? Möchte ich an diesen weiterarbeiten?
- Können und wollen wir etwas tun, damit unsere Visionen Wirklichkeit werden?
- Welche Widerstände sind dabei zu erwarten und wo gibt es Unterstützung?

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

RELEVANZ VON SCHUTZKONZEPTEN: ABQUATSCHEN – WIE SCHWER KANN „NEIN“ SAGEN SCHON SEIN?

Nicht selten, wenn Schutzkonzepte erarbeitet werden sollen, stellen Kritiker*innen deren Sinnhaftigkeit oder sogar Notwendigkeit in Frage. Dies beruht häufig auf einem mangelnden Gespür für Nähe und Distanz sowie auf der Überzeugung, dass Menschen, wenn sie etwas erleben, was sie nicht wollen, einfach Nein sagen können - und dass das nicht so schwer sein kann.

Ziel: Das Ziel dieser Übung ist es, ein erstes Gespür dafür zu vermitteln, wie schwierig es sein kann, dem Druck der Täter*innen etwas entgegenzusetzen, wenn es auch nur ein „einfaches“ Nein ist.

Durchführung: Die Teilnehmenden sollen sich in Zweiergruppen zusammenfinden und sich gegenüberstellen oder setzen.
Person 1 wählt einen Gegenstand aus, den sie gerne haben möchte, den Person 2 jedoch höchstwahrscheinlich nicht abgeben möchte.
Für etwa zwei Minuten versucht Person 1 nun, Person 2 diesen Gegenstand abzuquatschen. Dabei sind alle Mittel erlaubt, außer körperlicher Gewalt. Person 2 darf den Gegenstand nicht hergeben und darf nicht argumentieren, sondern nur Varianten von nein/ne/m-m etc. verwenden oder schweigen.
Nach zwei Minuten gibt die Seminarleitung ein Signal.
Person 1 und Person 2 tauschen die Rollen, d.h. Person 2 sucht sich etwas zum Abquatschen aus und Person 1 ist an der Reihe, Grenzen zu setzen.
Diese Phase dauert ebenso lange wie die vorherige.
Nach Ende der zweiten Phase dürfen sich die Paare für ein paar Minuten zu zweit austauschen und besprechen, wie es ihnen mit der Übung ergangen ist.

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

RELEVANZ VON SCHUTZKONZEPTEN: ABQUATSCHEN – WIE SCHWER KANN „NEIN“ SAGEN SCHON SEIN?

Auswertung: Die Auswertung kann entweder im Gesamtplenum oder in Kleingruppen stattfinden. Dazu sollen die Teilnehmenden sich zu folgenden Fragen austauschen:

- Wie ging es euch mit der Übung?
- Welche Strategien habt Ihr beim Abquatschen angewendet? (Die gesammelten Ergebnisse können auf einem Flipchart oder einer Tafel festgehalten werden.)
- Welche Strategien wendet Ihr im wirklichen Leben manchmal selbst an?
- Bei welchen Strategien von anderen fällt es euch besonders schwer, „Nein“ zu sagen?
- Gibt es Personen oder Personengruppen, bei denen es euch besonders schwerfällt, „Nein“ zu sagen?
- Gibt es Situationen, in denen es euch besonders schwerfällt, „Nein“ zu sagen?

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

IMPULSFRAGEN: REFLEXION DER EIGENEN SEXUELLEN BIOGRAFIE

Lesen Sie sich die folgenden Fragen in Ruhe durch. Beantworten Sie diese eher spontan und hören Sie auf Ihr Bauchgefühl. Es müssen nicht alle Fragen bearbeitet werden. Fragen zur Selbstreflexion der eigenen sexuellen Biografie sind sinnvoll, da sie helfen, persönliche Erfahrungen und Einstellungen zu erkennen, die die eigene Wahrnehmung von sexualisierter Gewalt beeinflussen können. Diese Reflexion fördert das Bewusstsein für eigene Grenzen und die Sensibilität für das Thema im Allgemeinen. Das Arbeitsblatt können Sie gerne in der anschließenden Kleingruppenarbeit verwenden, wobei Sie entscheiden, was Sie gerne mit den anderen teilen möchten.

- Denken Sie an Ihre Kindheit/Jugendzeit: Welche Situationen der Sexualerziehung fallen Ihnen ein?
- Wann haben Sie sich zum ersten Mal verliebt bzw. für eine Person geschwärmt? War diese Person in Ihrem Alter? In welcher Beziehung standen Sie zu dieser Person?
- Mit welchen Spielsachen haben Sie als Kind gespielt? Welche Hobbies hatten Sie als Kind? Wurde das unterstützt und gefördert? Was hat das bei Ihnen ausgelöst
- Wie haben Sie gelernt, über Sexualität zu sprechen? Haben Ihre Bezugspersonen mit Ihnen über Sexualität gesprochen?
- Gab es in Ihrer Familie oder Umgebung bestimmte Werte oder Glaubenssätze über Sexualität, die Ihnen vermittelt wurden? Wie haben diese Ihre Sichtweise auf Sexualität beeinflusst?
- Hatten Sie Vorbilder oder Personen in Ihrem Leben, die einen positiven oder negativen Einfluss auf Ihre Einstellung zur Sexualität hatten? Inwiefern haben sie Ihre Perspektive geprägt?

SCHULUNGEN UND FORTBILDUNGEN

IMPULSFRAGEN: REFLEXION DER EIGENEN SEXUELLEN BIOGRAFIE

- Wie haben Sie Ihre eigenen Grenzen in zwischenmenschlichen Beziehungen gesetzt? Ist es Ihnen gelungen, Ihre Grenzen zu kommunizieren? Wie haben Sie das geschafft? Was hat es Ihnen eventuell erschwert?
- In welchen Situationen haben Sie sich über Sexualität oder Beziehungen informiert? Welche Quellen (Bücher, Filme, Gespräche) haben dabei eine Rolle gespielt, und wie haben sie Ihr Verständnis geprägt?

Hier ist Platz für Ihre **NOTIZEN**

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

SENSIBLER SPRACHGEBRAUCH ZUM THEMA SEXUALISIERTE GEWALT

Im Folgenden werden Hinweise für einen sensiblen Sprachgebrauch zum Thema sexualisierte Gewalt gegeben. Eine respektvolle und unterstützende Sprache ist entscheidend, um die Erfahrungen der Betroffenen ernst zu nehmen!

Wichtige Begriffe

Sexualisierte Gewalt

- Gewaltform, bei der Sexualität instrumentalisiert wird, um Macht auszuüben
- Umfasst Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevanten Formen
- Der Begriff wird für den evangelischen Kontext in der Gewaltschutzrichtlinie (Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt) in §2 definiert.
- Das Wort „Missbrauch" kann im juristischen Kontext verwendet werden.

Betroffene*r / betroffene Person

- Es handelt sich um die bevorzugte Eigenbezeichnung.
- Achtung: Bitte das Wort „Opfer" vermeiden!
- Nicht gemeint sind alle von der Situation betroffenen Menschen, z.B. Täter*innen, Zeug*innen, etc.
- Besser als „Betroffene" ist „betroffene Person", da die Erfahrung sexualisierter Gewalt hier nicht als das zentrale Merkmal der Person postuliert wird.

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

SENSIBLER SPRACHGEBRAUCH ZUM THEMA SEXUALISIERTE GEWALT

Täter*in

- Rechtlich ist ein*e Täter*in eine verurteilte Person.
- Dieser Begriff sollte nur im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung verwendet werden. Andernfalls verwenden Sie bitte die Formulierung „beschuldigte Person".
- Der Begriff wird auch verwendet, wenn es sich nicht um eine bestimmte Person / einen bestimmten Fall handelt z.B. „In 96% der Fälle sind Täter*in und betroffene Person einander aus dem sozialen Nahraum bekannt."

Beschuldigte Person

- Eine Person, der eine Tat vorgeworfen wird
- Rechtlich gesehen ist es eine Person, gegen die ermittelt wird.

Begriffe die Sie vermeiden sollten:

Missbrauch

- Stattdessen „sexualisierte Gewalt"
- Unpassend, da ein legitimer Gebrauch impliziert wird
- „Sexueller Missbrauch" als strafrechtlicher Begriff kann in diesem Kontext verwendet werden z.B. §176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern

Opfer

- Stattdessen „betroffene Person"
- Der Begriff „Opfer" wird von vielen betroffenen Personen abgelehnt

Einzelfallrhetorik

- Es handelt sich nicht nur um Einzelfälle.
- Wird als Herunterspielen des Problems wahrgenommen

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

SENSIBLER SPRACHGEBRAUCH ZUM THEMA SEXUALISIERTE GEWALT

Vorfall

- Dieser Begriff kann die Schwere der Tat mindern.
- Besser sind "Tat" oder "Übergriff".

"Geschichten" der Betroffenen

- Der Begriff kann trivialisierend wirken.
- Stattdessen ist es besser von "Erfahrungen" oder "Erzählungen" zu sprechen.

Unterlassen Sie:

- Aussagen, die die Betroffenen in irgendeiner Form für die Tat verantwortlich machen. Egal in welchem Kontext, für Gewalt sind immer nur die gewaltausübenden Personen verantwortlich, nie die Betroffenen!
- Formulierungen die sexualisierte Gewalt als "normal" oder akzeptabel darstellen. (Beispiel: "Ach, das passiert doch mal, so war das doch sicher nicht gemeint.")
- Aussagen, die Tat und ihre Auswirkungen verharmlosen oder herunterspielen.

What aboutism

Lenken Sie den Fokus nicht auf andere Kontexte wie zum Beispiel andere gesellschaftliche Gruppierungen (katholische Kirche, andere Sozialverbände, Sportvereine, Schulen und Kitas, etc.). Denn das könnte als Ablenkungsmanöver von der eigenen institutionellen Verantwortung wahrgenommen werden, auch wenn es so nicht gemeint ist. Stellen Sie also bitte keine Vergleiche an, sondern unterstreichen Sie den eigenen Kontext. Etwa mit dem Verweis auf spezifische Risikofaktoren innerhalb der evangelischen Kirche und der Diakonie, aber auch auf Konzepte und Maßnahmen (z. B. Beteiligungsforum).

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

BEISPIELHAFTE INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

Auftaktveranstaltung

Ziele:

- erste Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Thematik und die Relevanz des Schutzkonzeptes
- Informierung der Mitarbeitenden über Partizipationsvorhaben
- Informierung der Mitarbeitenden über bevorstehenden Prozess

Inhalte:

- Definition von sexualisierter Gewalt
- allgemeine institutionelle Risikofaktoren
- Situation der Betroffenen
- grundlegende Informationen über institutionelle Schutzkonzepte und den Erstellungsprozess
- Information, wer bzgl. der Thematik ansprechbar ist

Zeitlicher Rahmen: 4 – 6 Stunden

Zielgruppe: gesamtes pädagogisches und nicht-pädagogisches Personal sowie Ehrenamtliche

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

PRÄVENTION ALS BAUM - METHODE DIE RELEVANZ VON SCHUTZKONZEPTEN ZU VERDEUTLICHEN

Diese Abbildung können Sie beispielsweise auf einer Auftaktveranstaltung nutzen.

Wurzeln: Die Wurzeln des Baumes stehen für die grundlegenden Werte und Prinzipien, auf denen das Schutzkonzept basiert.

Stamm: Der Stamm symbolisiert die Risiko- und Potentialanalyse als der Ursprung der gesamten Analyse.

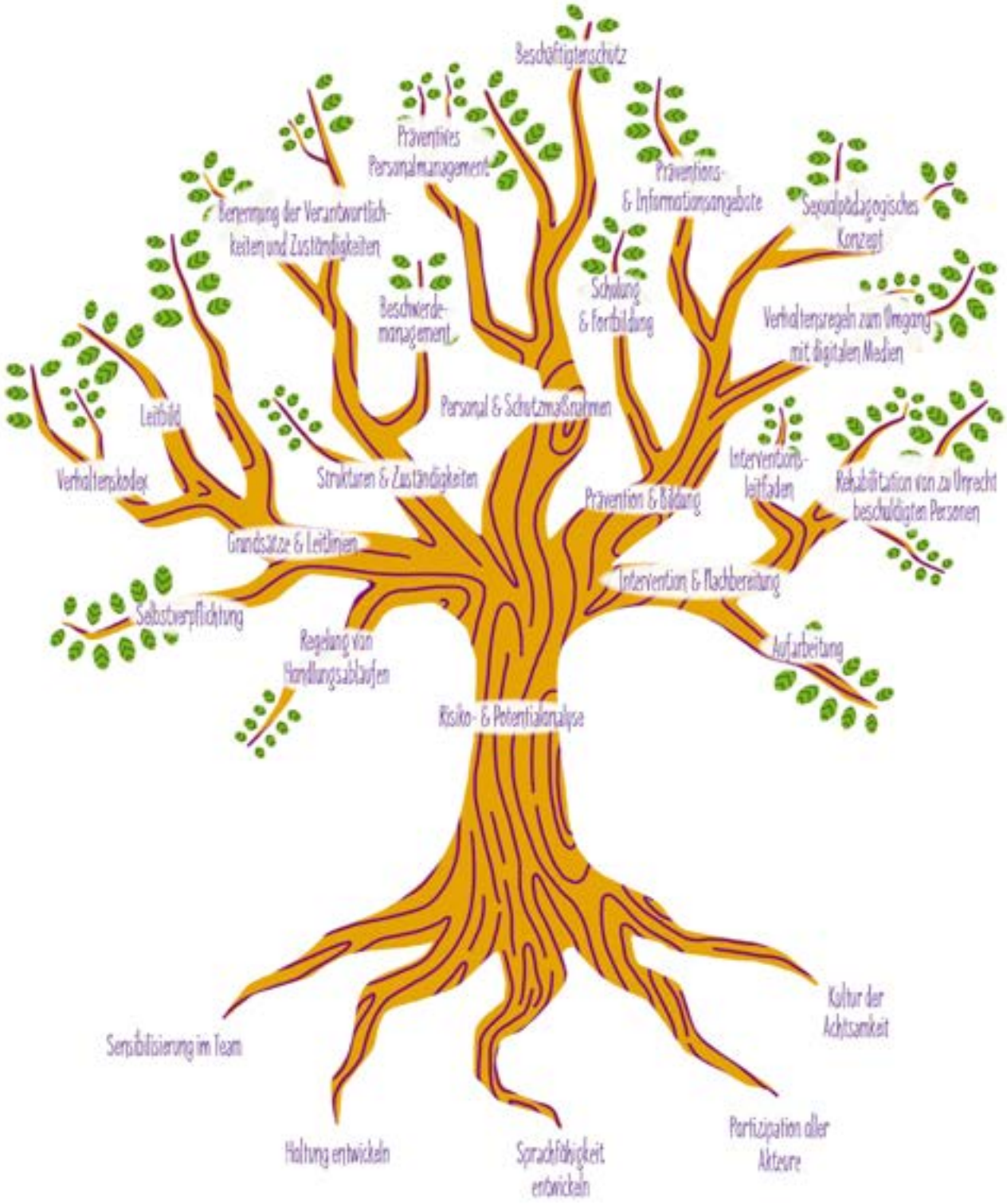
Äste: Die Äste des Baumes repräsentieren die verschiedenen Bausteine. Ihre Abzweigungen repräsentieren die Inhalte der Bausteine.

Wenn die Wurzeln eines Baumes nicht stark und gut entwickelt sind, fehlt ihm die notwendige Nährstoffversorgung, um zu gedeihen und sich voll entfalten zu können. In der Metapher „Prävention als Baum" stehen die Wurzeln für die grundlegende Sensibilisierung und das Bewusstsein innerhalb der Einrichtung. Eine sorgfältig durchgeführte Sensibilisierung bildet die Basis, die erforderlich ist, damit der Baum, also das Schutzkonzept, gesund wachsen kann.

Ohne diese starke Wurzelbildung kann der Baum nicht die erforderlichen Nährstoffe aufnehmen, die er benötigt, um alle Äste und Verästelungen auszubilden. Diese Äste repräsentieren die verschiedenen Maßnahmen und Strategien zur Prävention und Intervention. Sind die Wurzeln nicht stabil, wird der Baum Schwierigkeiten haben, sich zu verzweigen und die Vielfalt an Schutzmaßnahmen zu entwickeln, die für ein effektives Schutzkonzept notwendig sind. Dies kann dazu führen, dass der Baum anfälliger für äußere Einflüsse wird und letztendlich nicht das volle Potenzial ausschöpfen kann, um ein sicheres und geschütztes Umfeld zu schaffen.

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

PRÄVENTION ALS BAUM - METHODE DIE RELEVANZ VON SCHUTZKONZEPTEN ZU VERDEUTLICHEN



KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

BEISPIELHAFTE INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeitende zum Schutzkonzept der Einrichtung

Ziele:

- erste Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Thematik und die Relevanz des Schutzkonzeptes
- Wissensvermittlung bzgl. des Schutzkonzept der Einrichtung.

Inhalte:

- Definition von sexualisierter Gewalt
- pädagogische Prävention (Leitbild, Erziehungshaltung, Pädagogische Maßnahmen)
- institutionelle Prävention (Risikofaktoren der eigenen Einrichtung, institutionelles Schutzkonzept)

Zeitlicher Rahmen: 2 – 4 Stunden

Zielgruppe: alle neuen Mitarbeiter:innen

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

BEISPIELHAFTE INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

Informationsveranstaltung für die Klientel

Ziele:

- Informierung der Klientel über das Thema sexualisierte Gewalt
- Informierung darüber, was ein Schutzkonzept ist und wofür es in der Einrichtung entwickelt wird
- Beantwortung offener Fragen

Inhalte:

- zielgruppengerechte Wissensvermittlung über sexualisierter Gewalt und Schutzkonzepte
- Aufzeigen, welche Verantwortung Einrichtung gegenüber der Klientel hat
- Informierung über Partizipation in der Erarbeitung des Schutzkonzeptes
- vorläufige Ansprechpersonen nennen
- Präventionsbotschaften.

Zeitlicher Rahmen:

2 – 4 Stunden

Zielgruppe:

Klientel

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

PRÄVENTIONSBOTSCHAFTEN

Glaubenssätze sind Überzeugungen oder Annahmen, die unser Denken, Fühlen und Handeln beeinflussen. Es gibt sowohl positive als auch negative Glaubenssätze. Sie werden von verschiedenen Faktoren geprägt, wie zum Beispiel Erfahrungen, Erziehung und Kultur. In unserem Leben erlernen wir oft mehr negative als positive Glaubenssätze.

Im Kontext von sexualisierter Gewalt sind das Sätze wie: "Wenn ich kurze Röcke trage, bin ich selbst schuld, wenn Männer mich anmachen".

Je öfter wir uns bewusst oder unbewusst mit diesen Glaubenssätzen beschäftigen, desto eher wachsen sie zu inneren Überzeugungen heran und verändern die Art und Weise, wie wir über uns selbst denken.

Es besteht jedoch die Möglichkeit, Einfluss darauf zu nehmen, indem man bewusst positive Glaubenssätze auswählt und diese für sich selbst wiederholt.

Diese Präventionsbotschaften sollen der Klientel das Vertrauen geben, dass sie Grenzen setzen und darüber sprechen können, wenn sie etwas nicht möchten. Die Botschaften sollen dazu ermutigen, sich zu öffnen und über die eigenen Gefühle zu sprechen.

Wichtig: Es ist von Bedeutung, dass Glaubenssätze regelmäßig wiederholt werden, um sich zu festigen. Wiederholen Sie die Präventionsbotschaften also so oft es geht mit ihrer Klientel.

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS ARBEIT

PRÄVENTIONSBOTSCHAFTEN

Ich habe das Recht, mich hier wohl zu fühlen!

Wenn du dich bei einer Unternehmung/Übung/Spiel unwohl fühlst oder Angst hast, musst du nicht teilnehmen.

Das ist dein gutes Recht. Dies kann beispielsweise bei Mutproben, Überfällen oder auch bei alltäglichen Situationen wie dem Zubettgehen der Fall sein.

Meine Meinung zählt!

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Vorschläge einzubringen! Deine Meinung ist wichtig!

Gerechtigkeit geht vor!

Du hast das Recht, fair behandelt zu werden. Niemand darf dir drohen oder Angst machen, egal ob mit Blicken, Worten, Bildern, Spielanweisungen oder Taten. Niemand darf dich erpressen, ausgrenzen oder abwertend behandeln.

Mein Körper gehört mir!

Du kannst selbst entscheiden, mit wem du Zärtlichkeiten austauschen möchtest. Niemand sollte dich gegen deinen Willen küssen, berühren oder drängen, jemand anderes zu berühren. Es ist auch niemandem erlaubt, dich ohne deine Zustimmung zu fotografieren oder zu filmen.

Nein heißt NEIN!

Du hast das Recht, NEIN zu sagen und dich zu wehren, wenn jemand die Grenzen von dir oder anderen verletzt. Du kannst NEIN sagen mit Blicken, Worten oder durch deine Körperhaltung.

Hilfe holen ist kein Petzen und kein Verrat!

Du darfst dir Unterstützung holen!

Wenn andere Menschen deine Gefühle verletzen oder deine Grenzen überschreiten, hast du immer das Recht, mit einer Person deines Vertrauens darüber zu sprechen. Es ist wichtig, dass du weißt, dass du ein Recht auf Hilfe hast!

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

BEISPIELHAFTE INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

Informationsveranstaltung für die Eltern, gesetzliche Betreuer*innen, Angehörige, etc.

Ziele:

- Informierung über das Thema sexualisierte Gewalt
- Informierung darüber, was ein Schutzkonzept ist und wofür es in der Einrichtung entwickelt wird
- Beantwortung offener Fragen

Inhalte:

- Wissensvermittlung über sexualisierter Gewalt und Schutzkonzepte
- Informierung über Partizipation in der Erarbeitung des Schutzkonzeptes
- Prävention als Haltung verdeutlichen
- vorläufige Ansprechpersonen nennen

Zeitlicher Rahmen:

2 – 4 Stunden

Zielgruppe:

Eltern, gesetzliche Betreuer*innen, Angehörige, etc.

KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

BEISPIELHAFTE INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN

Informationen an die Öffentlichkeit

Ziele:

- Engagement der Einrichtung bzgl. Prävention wird sichtbar
- Aktives präventives Handeln: Einrichtung stellt sich aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt. Alle Mitarbeitenden sind sensibilisiert für das Thema. Sie setzen sich für den Schutz aller vulnerablen Zielgruppen ein.

Inhalte:

- Variiert je nach Situation im/nach dem Erarbeitungsprozess

Zeitlicher Rahmen:

variabel

Zielgruppe:

Öffentlichkeit

Besonderheit:

- nicht immer eine Veranstaltung
- diverse Kanäle möglich (z.B.: soziale Medien, Pressemeldung, Infobrief, Schaukasten, Internetseite, ...)

UNTERSTÜTZENDE ANGEBOTE UND ANLAUFSTELLEN

IM DIAKONISCHEN WERK BAYERN

Für Ihre Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt stehen Ihnen die Referentinnen im Diakonischen Werk Bayern zur Seite:

Prävention - Schutzkonzepte - Fortbildungen

Aufgabenbereich:

- Entwicklung und Durchführung von Fortbildungen digital und in Präsenz
- Schulung von verschiedenen Zielgruppen
- Erarbeitung von Vorträgen und Informationsmaterialien
- Verfassen von Informationen zur Schutzkonzepterstellung
- Beratung von Trägern zu Fragen der Prävention

Zuständige Referentinnen:

UNTERSTÜTZENDE ANGEBOTE UND ANLAUFSTELLEN

IM DIAKONISCHEN WERK BAYERN

Für Ihre Fragen zum Thema sexualisierte Gewalt stehen Ihnen die Referentinnen im Diakonischen Werk Bayern zur Seite:

Meldestelle - Intervention - Aufarbeitung

Aufgabenbereich:

- Unterstützung der Träger und Einrichtungen
- Meldung von erhärteten Verdachtsfällen
- Beratung zur Klärung der Sachlage, Sicherstellen des Informationsflusses
- Aufnehmen der Meldung
- auf Wunsch Begleitung der Institution bei der Einleitung rechtlicher Schritte
- Dokumentation und Statistik

Zuständige Referentinnen:

[redacted]

[redacted]

UNTERSTÜTZENDE ANGEBOTE UND ANLAUFSTELLEN

IM DIAKONISCHEN WERK BAYERN WERDEN SIE MULTIPLIKATOR*IN!

Neben vielen "kleineren" Fortbildungsformaten (1,5-3,5 Stunden pro Veranstaltung), die Sie im Intranet einsehen können, bietet das Diakonische Werk Bayern auch eine Multiplikator*innen-Schulung an.

Kurzbeschreibung:

In der Ausbildung werden Sie zur Multiplikatorin, bzw. zum Multiplikator im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt ausgebildet.

Welche Aufgaben und Befugnisse haben Multipikator*innen?

Das Präventionsgesetz verpflichtet die Träger zum Anbieten von regelmäßigen Fortbildungen für ihre Mitarbeitenden. Um diese Veranstaltungen durchzuführen, können Mulitpliaktor*innen eingesetzt werden.
Die bundesweite Initiative "hinschauen – helfen – handeln" bietet die Grundlage für dieses Fortbildungsformat. Als Multiplikator oder Multiplikatorin mit entsprechender Anerkennung durch „hinschauen-helfen-handeln" haben Sie die Erlaubnis, bundesweit im Auftrag von Auftraggebern in der evangelischen Kirche oder der Diakonie Basisschulungen durchzuführen und weitere Fortbildungsformate zu entwickeln.

Von Seiten der Diakonie Bayern gibt zwei Möglichkeiten, in diesem Bereich tätig zu sein.

- Der Träger lässt ein oder mehrere Multiplikator*innen ausbilden, um sie in den eigenen Einrichtungen einzusetzen. Dies kann insbesondere für größere Träger von Interesse sein, da auch Kosten für externe Referent*innen eingespart werden können. Die Anrechnung der Arbeitszeiten ist vom Träger zu klären.

Praevention-sg@diakonie-bayern.de

UNTERSTÜTZENDE ANGEBOTE UND ANLAUFSTELLEN

IM DIAKONISCHEN WERK BAYERN WERDEN SIE MULTIPLIKATOR*IN!

- Nach erfolgter Registrierung auf der Plattform der Initiative „hinschauen-helfen-handeln" sind Multiplikator*innen befugt, Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt anzubieten. Kleinere Träger in der Diakonie Bayern oder auch bundesweit können über diese Plattform Multiplikator*innen buchen. Für eine Ausübung als Nebentätigkeit sind entsprechende Regelungen mit dem Hauptarbeitgeber eigenverantwortlich zu treffen.

Für Fragen und nähere Informationen stehen Ihnen Elke Breunig und Tabea Erll von der Stabsstelle sexualisierte Gewalt zur Verfügung.

Voraussetzungen für die Tätigkeit als Multiplikator oder Multiplikatorin:

Sie sollten ein ausgeprägtes Interesse an der Mitwirkung zur Prävention sexualisierter Gewalt mitbringen. Eine einschlägige berufliche Ausbildung sowie Erfahrungen im Halten von Vorträgen oder Seminaren sind von Vorteil. Zudem setzen wir voraus, dass Sie innerhalb der Diakonie tätig sind und sich dem kirchlich-diakonischen Auftrag verpflichtet fühlen.

Sie müssen über eine ausgeprägte Sprachfähigkeit zu Sexualität und Gewalt verfügen und bereit sein, sich regelmäßig auszutauschen und selbst zu reflektieren.

Folgende Kriterien sollten Sie (zumindest teilweise) erfüllen:

- Grundlegende theoretische Kenntnisse im Bereich sexualisierte Gewalt.
- Grundlegende Kenntnisse im Bereich Trauma.
- Erfahrung in der Gruppenarbeit und/oder Durchführung von Seminaren.
- Teilnahme an den Basisschulungen des Diakonischen Werk Bayern.
- Bereitschaft und Fähigkeit, in mehreren Arbeitsbereichen eines Trägers und/oder in einem Arbeitsbereich bei verschiedenen Trägern zu schulen.

UNTERSTÜTZENDE ANGEBOTE UND ANLAUFSTELLEN

IM DIAKONISCHEN WERK BAYERN WERDEN SIE MULTIPLIKATOR*IN!

Für die Teilnahme an der Fortbildung ist eine persönliche Bewerbung vorgesehen. Melden Sie sich hierzu bei der Prävention in der Stabsstelle sexualisierte Gewalt der Diakonie Bayern, und wir klären in einem persönlichen Gespräch, ob diese Aufgabe für Sie interessant sein kann. Die Bewerbungsgespräche werden von Elke Breunig und Tabea Erll durchgeführt.

Ausführliche Beschreibung der Fortbildung:

In der viertägigen Ausbildung (2x zwei Tage) werden Sie von den Referentinnen des Kompetenzbereichs "Aktiv gegen sexualisierte Gewalt" ausgebildet. Gewalt des Diakonischen Werk Bayerns zur Multiplikatorin bzw. zum Multiplikator im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt ausgebildet. In der Fortbildung lernen Sie das Schulungsmaterial von „hinschauen-helfen-handeln" kennen und anwenden.
Die Ausbildung gibt Ihnen das nötige Fachwissen sowie Methoden und Materialien, um selbstständig Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt für Mitarbeitende diakonischer Einrichtungen durchzuführen. Mit Abschluss der Ausbildung erhalten Sie die Fortbildungsmaterialien der Stabsstelle und Zugang zur Initiative „hinschauen-helfen-handeln", die im Zusammenschluss der evangelischen Landeskirchen und der Diakonie erarbeitet wurde.
Nach dem Ausbildungsseminar werden Sie durch regelmäßig stattfindende kollegiale Austauschrunden mit einer Referentin der Stabsstelle begleitet. In diesen Runden können Sie durchgeführte Veranstaltungen nachbesprechen und sich mit anderen Multiplikator*innen austauschen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich an: praevention-sg@diakonie-bayern.de.

UNTERSTÜTZENDE ANGEBOTE UND ANLAUFSTELLEN

IM DIAKONISCHEN WERK BAYERN

Auch im Intranet finden Sie Materialien zur Thematik. Geben Sie folgenden URL in den Browser ein:

https://intranet.diakonie-bayern.de/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt

Auf den nächsten Seiten finden Sie folgende Inhalte:

→ Hilfe für betroffene Personen	→ Meldestelle
→ Grundlagen zu sexualisierten Gewalt	→ Prävention
→ Individuelle Schutzkonzepte Praktische Umsetzung der Prävention	→ Intervention
→ Aufarbeitung / ForuM-Studie	→ Beschäftigtenschutz
→ Informations- und Fortbildungsangebote	→ Informationen für Träger

GLOSSAR

Anerkennungsleistung: Materielle oder immaterielle Hilfe, die Betroffenen von sexualisierter Gewalt als Zeichen der Anerkennung ihres Leids gewährt wird.

Aufarbeitung: Prozess der Klärung, Analyse und Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt innerhalb einer Institution.

Aufarbeitungsprozess: Systematische Auseinandersetzung mit vergangenen Fällen von Gewalt oder Missbrauch in einer Einrichtung, um Fehler aufzuarbeiten und zukünftige Vorfälle zu verhindern.

Beschuldigte Person: Person, die im Verdacht steht, sexualisierte Gewalt ausgeübt zu haben.

Beschwerdemanagement: Strukturierte Prozesse und Maßnahmen zur Annahme, Bearbeitung und Lösung von Beschwerden innerhalb einer Institution.

Betroffene Person: Person, die von einer Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt betroffen ist.

Fehlerkultur: Offener und konstruktiver Umgang mit Fehlern in einer Organisation, um daraus zu lernen und Verbesserungen zu erzielen.

Fortbildungsangebote: Schulungen und Programme zur Weiterbildung von Mitarbeitenden.

Grenzverletzung: Unangemessenes Verhalten, das die persönlichen Grenzen einer anderen Person überschreitet.

Institutionelle Risiken: Risiken, die durch die Struktur oder das Arbeitsumfeld einer Einrichtung entstehen und Missbrauch oder Fehlverhalten begünstigen können.

Intervention: Maßnahmen, die ergriffen werden, um auf Hinweise oder Verdachtsfälle von sexualisierter Gewalt zu reagieren und diese zu beenden.

Interventionsleitfaden: Handlungsanweisungen, die den Umgang mit Verdachtsfällen oder Vorfällen sexualisierter Gewalt regeln.

Klientel: Die Zielgruppe oder die Personen, die von einer Einrichtung betreut oder unterstützt werden.

GLOSSAR

Krisenmanagement: Strategien und Maßnahmen, um auf akute Krisen oder Notfälle, wie Vorfälle sexualisierter Gewalt, zu reagieren.

Machtmissbrauch: Ausnutzung einer Machtposition, um Kontrolle über andere auszuüben, oft im Zusammenhang mit Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt.

Multiplikator*innen: Personen, die durch Schulung und Fortbildung befähigt werden, ihr Wissen in ihren Einrichtungen oder Netzwerken weiterzugeben.

Nachsorge: Unterstützung von Betroffenen nach einem Vorfall, um die langfristigen Folgen zu mindern und die Reintegration in den Alltag zu erleichtern.

Nähe-Distanz-Verhältnis: Ausgewogenes Verhältnis zwischen professioneller Nähe und notwendiger Distanz in der Arbeit mit Klienten, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden.

Partizipation: Aktive Einbindung von Mitarbeitenden und Klientel in Entscheidungsprozesse, insbesondere bei der Erstellung von Schutzkonzepten.

Prävention: Maßnahmen, die darauf abzielen, das Entstehen von Gewalt oder Missbrauch zu verhindern.

Präventives Personalmanagement: Strategien, um Mitarbeitende zu sensibilisieren und so die Entstehung von Grenzverletzungen oder Missbrauch zu verhindern.

Rechtliche Rahmenbedingungen: Gesetzliche und regulatorische Vorschriften, die den Umgang mit sexualisierter Gewalt und den Schutz von Betroffenen in Institutionen regeln.

Risikofaktoren: Bedingungen oder Merkmale, die das Auftreten von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt wahrscheinlicher machen.

Schulung und Fortbildung: Gezielte Programme zur Wissensvermittlung an Mitarbeitende, um sie für den Umgang mit sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren.

Schutzbefohlene: Personen, die auf den Schutz einer Einrichtung angewiesen sind, etwa Kinder, Jugendliche oder vulnerable Erwachsene.

GLOSSAR

Schutzkonzept: Ein umfassender Plan, der präventive und reaktive Maßnahmen enthält, um sexualisierte Gewalt in einer Institution zu verhindern und zu bekämpfen.

Sexualisierte Gewalt: Jede Form von Gewalt, bei der Sexualität gegen den Willen einer Person eingesetzt wird, um Macht auszuüben oder zu verletzen.

Vernetzung mit Fachberatungsstellen: Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen und externen Beratungsstellen, um Unterstützung und Fachwissen bei der Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt zu erhalten.

Verhaltenskodex: Leitlinien für das Verhalten von Mitarbeitenden und Klienten, die den professionellen Umgang miteinander regeln und Grenzverletzungen vorbeugen sollen.

LITERATUR

QUELLENANGABE DIESER ARBEITSHILFE:

KAPITEL 1: -
KAPITEL 2:

Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband (2014): Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben: Prävention und Intervention Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie.

Diakonie Deutschland (2021): Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2. Aufl.

Wazlawik, Martin/ Christmann, Bernd/ Böhm, Maika/ Dekker,Arne (2020): Perspektiven auf sexualisierte Gewalt: Einsichten aus Forschung und Praxis, Springer VS.

Arolt, Volker/ Reimer, Christian/ Dilling, Horst (2006): Basiswissen Psychiatrie und Psychotherapie, Springer.

Amann, Gabriele (2005): Sexueller Missbrauch: Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie; ein Handbuch., dgvt-Verlag

Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023): Modul 4 „Schutzkonzepte", Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), [online] https://www.ekd.de.

Fegert, Jörg M./Hoffmann, Ulrike/König, Elisa/Niehues, Johanna/Liebhardt, Hubert (2015): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen: ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich, Springer.

Wazlawik, Martin/ Freck, Stefan (2016): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen, Springer VS.

Urbann, Katharina/ Scharmanski, Sara/ Bienstein, Pia (2015): Wie können Menschen mit Behinderung vor sexuellem Missbrauch geschützt werden?, in: FORUM, Nr. 02–2015, S. 33–37, [online] https://shop.bzga.de/pdf/13329227.pdf.

Magdon, Greta/Urban, Maria/Linke, Torsten (2020): Leitlinien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, in: Psychosozial-Verlag eBooks, S. 111–122, [online] doi:10.30820/9783837976946-111.

Evangelische Kirche in Deutschland (2019): Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, [online] https://kirchenrecht-ekd.de/begruendung/45782.pdf.

Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023b): Modul 6 „Recht", wbv Media GmbH & Co. KG.

Wolff, Mechthild/ Schröer, Wolfgang/ Fegert, Jörg M. (2017): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis: Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Beltz Juventa.

LITERAUTR

QUELLENANGABE DIESER ARBEITSHILFE:

Oppermann, Carolin/ Winter, Veronika/ Harder, Claudia/ Wolff, Mechthild/ Schröer, Wolfgang (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen: Mit Online-Materialien. Beltz Juventa.

Utopie statt Ohnmacht: Angelehnt an: Beck, Mirja; List, Inga Marie; Mieruch, Christina (2021) Methodensammlungen für Fortbildungen - was kann wie genutzt werden?. Prävention, in: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), Wissen und Haltung. Fortbildung als ideales Format der Prävention sexualisierter Gewalt. Arbeitsmaterialien, Köln, S.109

KAPITEL 3:
Hegger, Ursula/ Lorenzen, Ann-Katrin (2023): Wirksamer Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe - Grundlagen und Herausforderungen, in: Betreuungsrechtliche Praxis - BtPrax. Zeitschrift für Soziale Arbeit, Gutachterliche Tätigkeit und Rechtsanwendung in der Betreuung, Nr. 5/2023, S. 167–171.

Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023a): Modul 4 „Schutzkonzepte“, Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), [online] https://www.ekd.de.

Retkowski, Alexandra/ Treibel, Angelika/ Tuider, Elisabeth (2017): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte: Theorie, Forschung, Praxis. Beltz Juventa.

Oppermann, Carolin/ Winter, Veronika/ Harder, Claudia/ Wolff, Mechthild/ Schröer, Wolfgang (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen: Mit Online-Materialien. Beltz Juventa.

KAPITEL 4:

Baustein 1:
Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023a): Modul 4 „Schutzkonzepte“, Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), [online] https://www.ekd.de.

Methode: Angelehnt an: Wienken, Ursula (2024): Leitbild entwickeln in 4 Stunden, MQ, [online] https://www.mq-koeln.de/blog/methoden-5/leitbild-entwickeln-in-4-stunden-31 [abgerufen am 17.10.2024].

Baustein 2:
Wazlawik, Martin/ Christmann, Bernd/ Böhm, Maika/ Dekker,Arne (2020): Perspektiven auf sexualisierte Gewalt: Einsichten aus Forschung und Praxis, Springer VS.

Willems, Helmut/ Ferring, Dieter (2013): Macht und Missbrauch in Institutionen: Interdisziplinäre Perspektiven auf institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention, Springer VS.

LITERATUR

QUELLENANGABE DIESER ARBEITSHILFE:

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (2023): Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt der ELKB,
[online] https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/ [abgerufen am 18.09.2024].

Methode: Angelehnt an: ELKB (2024): Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt der ELKB, [online] https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#toc_64_Verantwortung_und_Zustandigkeiten [abgerufen am 17.10.2024].

Baustein 3:
Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023a): Modul 4 „Schutzkonzepte", Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), [online] https://www.ekd.de.

Methoden: Angelehnt an: FiPP e.V. – Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis/Doreen Sieg/Ute Enßlin/Katja Geue/Juliane Grafe/Annett Hauf/Sabine Tönnis/Claudia Vatter/Tim Zülch/Tine Zülch (2021): Institutioneller Kinderschutz: Das partizipative Schutzkonzept - Praxishandbuch, Renate Liebsch (Hrsg.), , [online] https://www.fippev.de/kinderschutz/iks-handbuch.

Baustein 4:
Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (2023): Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt der ELKB,
[online] https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/ [abgerufen am 18.09.2024].

Methoden: Angelehnt an: FiPP e.V. – Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis/Doreen Sieg/Ute Enßlin/Katja Geue/Juliane Grafe/Annett Hauf/Sabine Tönnis/Claudia Vatter/Tim Zülch/Tine Zülch (2021): Institutioneller Kinderschutz: Das partizipative Schutzkonzept - Praxishandbuch, Renate Liebsch (Hrsg.), , [online] https://www.fippev.de/kinderschutz/iks-handbuch.

Baustein 5:
Erzbistum Köln Stabsstelle Prävention (2022): Personalauswahl und -entwicklung/Aus- und Fortbildung, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, 5. Aufl.

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (2023): Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt der ELKB,
[online] https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/ [abgerufen am 18.09.2024].

Wazlawik, Martin/ Christmann, Bernd/ Böhm, Maika/ Dekker,Arne (2020): Perspektiven auf sexualisierte Gewalt: Einsichten aus Forschung und Praxis, Springer VS.

LITERATUR

QUELLENANGABE DIESER ARBEITSHILFE:

Baustein 6:
Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023a): Modul 4 „Schutzkonzepte“, Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), [online] https://www.ekd.de.

Retkowski, Alexandra/ Treibel, Angelika/ Tuider, Elisabeth (2017): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte: Theorie, Forschung, Praxis. Beltz Juventa.

ECPAT Deutschland e.V. (2020): Materialband zur Umsetzung von Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren in der Heimerziehung: Beteiligung leben! Anregungen und Ideen aus der Praxis für die Praxis, FORSCHUNG, [online] https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/Forschung/Materialband_Internet.pdf.

Baustein 7:
Wazlawik, Martin/ Christmann, Bernd/ Böhm, Maika/ Dekker,Arne (2020): Perspektiven auf sexualisierte Gewalt: Einsichten aus Forschung und Praxis, Springer VS.

Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023a): Modul 4 „Schutzkonzepte“, Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), [online] https://www.ekd.de.

Methode: Angelehnt an: ELKB (2024): Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt der ELKB, [online] https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/#toc_64_Verantwortung_und_Zustandigkeiten [abgerufen am 17.10.2024].

Baustein 8:
Diakonie Deutschland (2021): Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, 2. Aufl.

Evangelische Kirche in Deutschland/Schnepf, Marion/Zay, Christiane (2023a): Modul 4 „Schutzkonzepte“, Schulungsmaterial für die Präventionsarbeit, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), [online] https://www.ekd.de.

Retkowski, Alexandra/ Treibel, Angelika/ Tuider, Elisabeth (2017): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte: Theorie, Forschung, Praxis. Beltz Juventa.

Baustein 9:
Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW (o. D.): Baustein 6: Sexuelle Bildung, Landesfachstelle Prävention Sexualisierte Gewalt NRW, [online] https://psg.nrw/baustein-6-sexuelle-Bildung/ [abgerufen am 18.09.2024].

Voß, Heinz-Jürgen (2022): Einführung in Sexualpädagogik und sexuelle Bildung: Basisbuch für Studium und Weiterbildung. Kohlhammer.

Henningsen, Anja (2019): Sexualpädagogik und Prävention sexueller Gewalt in der Auseinandersetzung, in: Sozial Extra, Bd. 43, Nr. 2, S. 117–121, [online] doi:10.1007/s12054-019-00155-8.

Methode: Angelehnt an: Killermann, By Sam (o. D.): The Genderbread Person version 4 - ♥ It's Pronounced Metrosexual, It's Pronounced Metrosexual, [online] https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2018/10/the-genderbread-person-v4/.

LITERATUR

QUELLENANGABE DIESER ARBEITSHILFE:

Baustein 10:
Powell, Anastasia/ Scott, Adrian J./ Flynn, Asher/ McCook, Sarah (2022): A multi-country study of image-based sexual abuse: extent, relational nature and correlates of victimisation experiences, in: Journal Of Sexual Aggression, Bd. 30, Nr. 1, S. 25–40, [online] doi:10.1080/13552600.2022.2119292.

Lehmann, Robert J. B./Babchishin, Kelly/ Schmidt, Alexander F. (2023): Konsum von Missbrauchsabbildungen: Prävalenz, Ätiologie, Fallpriorisierung und Prognose, in: Forensische Psychiatrie Psychologie Kriminologie, Bd. 17, Nr. 1, S. 73–82, [online] doi:10.1007/s11757-022-00752-6.

UBSKM (2022): Schutzkonzepte für den digitalen Raum – Bestandteile eines Konzepts zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt, Schutz Im Digitalen Raum,
[online] https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_akualisiert.pdf [abgerufen am 18.09.2024].

SRH Hochschule Heidelberg (2020): Beyond digital violence, Beyond Digital Violence, [online] https://intranet.diakonie-bayern.de/fileadmin/Bilder_Dateien/Aktiv_gegen_sexualisierte_Gewalt/2023-10-16_ByeDV_media_sG_Qualitaetskriterien_Praevention.pdf.

Baustein 11:
Schule gegen sexuelle Gewalt (o. D.): III Kooperation, Bestandteile, [online] https://bayern.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de/bestandteile?land=bayern&cHash=839de1eadafa6f173faa5495edf0c5a0 [abgerufen am 18.09.2024].

Baustein 12:
Evangelische Kirche in Deutschland/Diakonie Bundesverband (2014): Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben: Prävention und Intervention Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie.

Diakonisches Werk Bayern (2023): Arbeitshilfe für den Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt.

Baustein 13:
Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (2023): Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt der ELKB,
[online] https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/ [abgerufen am 18.09.2024].

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. (2022): Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe, 3. Aufl.

LITERATUR

QUELLENANGABE DIESER ARBEITSHILFE:

Baustein 14:
Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (2023): Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB, Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt der ELKB,
[online] https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/ [abgerufen am 18.09.2024].

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V. (2022): Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – eine Arbeitshilfe, 3. Aufl.

Baustein 15:
Diakonisches Werk Bayern e.V. (2001): Handreichung Beschäftigtenschutz: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Diakonie, [online] https://www.eev-bayern.de/fileadmin/user_upload/EEV-Bayern/EEV_Daten/Daten_INTERNET/THEMEN/Kinderschutz/Anlage_2_DWB_2001_DWB_Handreichung_Besch%C3%A4ftigtenschutz_2001.pdf.

KAPITEL 5:
Prüfschema: Angelehnt an: Der Paritätische – Gesamtverband, 2010/Institut für soziale Arbeit e.V./Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2010): Arbeitshilfe Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit, Arbeitshilfe, [online] https://www.pjw-nrw.de/fileadmin/EigeneDateien/Download/05-service/ISA_br_Schutzkonzepte_RZ_web_7MB.pdf

KAPITEL 6:
Einstieg in den Schutzkonzeptprozess: Beppo Straßenkehrer, (aus dem Buch „Momo" von Michael Ende): Angelehnt an : Malteser Hilfsdienst e.V. (2019): Kinder-Mitbestimmung in Kinder stärken - Die Starke Kiste.

Rundlauf: Bedenken entgegnen im Team: Erarbeitet durch die Stabsstelle des Diakonischen Werkes Bayern e.V. am 08.02.2024

Relevanz von Schutzkonzepten: Ist-Überschrift/Wunsch-Überschrift: Angelehnt an: Bayerischer Jugendring (2004): Prävention vor sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. Grundlagen und Methoden präventiver Arbeit. Baustein 3.

Relevanz von Schutzkonzepten: Abquatschen – Wie schwer kann „nein" sagen schon sein?: Angelehnt an das Original von Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.

Impulsfragen: Reflexion der eigenen sexuellen Biografie: Angelehnt an das Original des Institut für Sexualpädagogik und sexuelle Bildung (isp)

KAPITEL 7:
Diakonie Deutschland Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (2023): Sprachleitfaden zum Thema sexualisierte Gewalt.

Prävention als Baum - Methode die Relevanz von Schutzkonzepten zu verdeutlichen: Angelehnt an: Bayrischer Jugendring (o. D.): Schutzkonzepte, www.praetect.de, [online] https://www.bjr.de/fileadmin/redaktion/5._Handlungsfelder/Praevention_und_Jugendschutz/Material_Praevention/2018-11-09_Schutzbaum-Plakat.pdf.

Präventionsbotschaften: Angelehnt an: Evangelischer Kirchenkreis Bonn (2020): Acht geben. Wegweiser zum Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

LITERATUR

QUELLENANGABE DIESER ARBEITSHILFE:

KAPITEL 8:
Aktiv gegen sexualisierte Gewalt - Diakonie Bayern (o. D.): Diakonie Bayern, [online] https://www.diakonie-bayern.de/arbeitsfelder/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt.

KAPITEL 9: -

IMPRESSUM

©2024 Tabea Erll

Herausgeberin:

Tabea Erll

[redacted]

Text und Gestaltung:

Tabea Erll

Illustrationen:

Kapitelmarkierungen und Präventionsbaum: Aline Sarnoch

weitere Symbole und Darstellungen: Canva