









SCHUTZKONZEPT

GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH

PRÄVENTION / INTERVENTION

Bodelschwingweg 5
64367 Mühlthal
Tel: 06151 149 - 0
E-Mail: info@nrd.de

Inhalt

| | | |
|--|----------|---|
| 1. Einleitung | Seite 3 |  |
| 2. Formen der Gewalt | Seite 5 |  |
| 3. Kultur der Achtsamkeit | Seite 7 |  |
| 4. Elemente des Institutionellen Schutzkonzeptes | Seite 9 |  |
| 5. Verhaltenskodex | Seite 17 |  |
| 6. Selbstverpflichtungserklärung | Seite 19 |  |
| 7. Evaluation | Seite 20 |  |
| 8. Maßnahmen- und Anforderungspakete in den verschiedenen Arbeitsfeldern: Teilhabe, Kinder-, Jugend- und Erziehungshilfe, Altenhilfe und Wichernschule (als jeweils eigenständige Anhänge/Dokumente) | Seite 21 |  |

1. Einleitung

Der Schutz der Würde und Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener sowie aller Mitarbeitenden vor jeglicher Form von Gewalt – sei es sexualisierte Gewalt, strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien – in allen Diensten, Abteilungen und Einrichtungen der Nieder-Ramstädter Diakonie (NRD) und in allen an die NRD angebotenen GmbHs ist für die Leitungen und alle Mitarbeitenden ein grundlegendes Anliegen.

Daraus resultiert der Auftrag zur Präventionsarbeit, um Menschen zu stärken, achtsam und wachsam zu machen, getragen von der zutiefst christlichen Überzeugung vom Menschen als Ebenbild Gottes und von der unantastbaren Menschenwürde.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept konkretisiert diesen Auftrag, indem es Risikosituationen einschätzt, klare Regeln formuliert, dadurch Transparenz schafft und Vertrauen bildet und insgesamt Willkür und Fehlverhalten entgegenwirkt. Es setzt für die gesamte NRD einen Handlungs- und Orientierungsrahmen, vor allem auf den drei Ebenen: Klientinnen und Klienten (inkl. deren Familien und Sorgeberechtigten), Mitarbeitende, Leitungskräfte.

Damit setzen wir u. a. die „Richtlinie der Diakonie Hessen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (Stand 09.11.2022) an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Mitarbeitende in den Diensten und Einrichtungen ihrer Gliederungen und Mitgliedsorganisationen für die NRD um. Die NRD orientiert sich dabei insbesondere an den Präventions- und Interventionsmaßnahmen, die im Bundesrahmenhandbuch der Diakonie Deutschland "Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt" aufgeführt sind. Als diakonisches Unternehmen im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) ist die NRD auch dem Gewaltpräventionsgesetz verpflichtet, das die Kirchensynode der EKHN am 27.11.2020 beschlossen hat.

Zudem sind die Grund- und Menschenrechte für die NRD gleichrangige Leitplanken und Orientierungsrahmensetzungen, denen wir bei unserem Schutz- und Präventionsauftrag entsprechen wollen.

Das vorliegende Schutzkonzept bildet einen für alle Mitarbeitenden bindenden Rahmen und eine Orientierung für die gesamte NRD. In den einzelnen Arbeitsfeldern und Geschäftsbereichen braucht es auf Grund jeweiliger rechtlicher Vorgaben vertiefende Inhalte, die entsprechend das Rahmenschutzkonzept der NRD vervollständigen und als zusätzliche Teile aufgenommen sind bzw. werden. Dies ist wichtig, da in der konkreten Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen und alten und pflegebedürftigen Menschen auch die Präventions-, Interventions- und Gewaltschutzvorgaben der jeweils gültigen Gesetzgebung (u. a. in den Sozialgesetzbüchern V, VIII, IX und XI) herangezogen werden müssen. Das Schutzkonzept ist damit immer auch ein lernendes System, das stetig überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt werden muss. Für die Verwaltungen, Servicebereiche und GmbHs ist derzeit kein eigenes Regelwerk vorgesehen. Die Mitarbeitenden dort orientieren sich am Rahmenkonzept.

SCHUTZKONZEPT GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH

Mit unserem Schutzkonzept sensibilisieren wir alle Mitarbeitenden für die Wahrnehmung von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen und legen klare Verfahrens-, Melde- und Interventionswege bei Gewalt- und Missbrauchsverdacht fest. Auch achten wir darauf, dass das Schutzkonzept allen Klientinnen und Klienten, Angehörigen und rechtlichen Vertretungen zugänglich gemacht wird (u. a. durch eine Übersetzung in Leichte Sprache). Zudem werden auch die für die NRD tätigen Dienstleister (z. B. die Fahrdienste) in das Schutzkonzept eingebunden. Auf allen Ebenen beachten wir zudem die gendergerechte Umsetzung aller mit dem Schutzkonzept einhergehenden Themen. Alle Mitarbeitenden werden zudem verpflichtet, an einer Basisschulung zu dem Themenkomplex Prävention und Gewaltschutz teilzunehmen.

Gewalt und Missbrauch können auf allen Ebenen stattfinden: im Verhältnis von Mitarbeitenden gegenüber Klienten*innen und umgekehrt, innerhalb von Klienten*innen- und Mitarbeitenden-Beziehungen untereinander, aber auch strukturell.

Das Schutzkonzept ist Bestandteil einer Kultur der Achtsamkeit, die auch im inklusiven Leitbild der NRD zum Ausdruck kommt (2018): „Ich achte auf meine Bedürfnisse. Ich achte auf deine Bedürfnisse. Wir achten aufeinander.“

Im Rahmen der konkreten Umsetzung des Schutzkonzepts fokussieren wir deshalb folgende Aspekte in besonderer Weise:

- Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation für unsere Klient*innen und gerade auch für Menschen mit hohen Unterstützungsbedarfen
- Empowerment und Stärkung der Resilienz unserer Klient*innen als fachliche Aufgabe
- (selbst)kritische Betrachtung und Reflexion der eigenen Haltung in der professionellen Arbeit
- (selbst)kritische Auseinandersetzung mit Strukturen und Arbeitsabläufen in der NRD
- Fort- und Weiterbildung zur Stärkung und Professionalisierung der Mitarbeitenden
- kritische Balance zwischen Schutz, Freiheit und Fürsorge in professionellen Kontexten
- mithilfe von Politik und Leistungsträgern die Sicherstellung von Rahmenbedingungen, die Gewaltschutz gewährleisten

Ziel- und wegweisend bleibt für uns der erste Leitungsgrundsatz der Diakonie Hessen: „Die Achtung vor der unantastbaren Würde jedes Menschen leitet uns.“

Christian Fuhrmann
Vorstand

Dr. Thorsten Hinz
Vorstand

2. Formen der Gewalt

„Gewalt“ nennt man jeden körperlichen und/oder seelischen Zwang gegenüber Menschen – und alle Handlungen, die Menschen, Tiere oder Dinge schädigen. Gewalt geschieht täglich: im öffentlichen Raum genauso wie zu Hause, in der Schule und am Arbeitsplatz. Neben der sichtbaren Gewalt gibt es die unsichtbare: Sie hinterlässt keine blauen Flecken oder Schnittwunden – aber oft schwere seelische Verletzungen. (Anlaufstelle für Opfer von Missbrauch und sexualisierter Gewalt in Bayern, August 2023)

Gewalt wird in vielerlei Formen ausgeübt. Als allgemein bekannt gelten physische, psychische und sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt. Als Gewalt sind aber auch finanzielle (Ausbeutung/Abhängigkeit) und strukturelle Gewalt als eigenständige Formen des Ausdrucks ungleicher Machtverhältnisse anzusehen. Oft treten bestimmte Gewaltformen im Zusammenspiel auf, z. B., wenn durch ein ungleiches Machtverhältnis sexuelle Gewalt erfolgt.

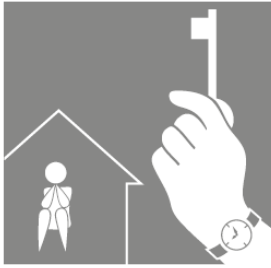
Weil immer verschiedene Faktoren und deren Zusammenspiel zu gewalttätigem Verhalten beitragen, gibt es keine eindimensionalen Erklärungsmuster, warum und in welcher Form und Ausprägung Gewalt entsteht. Die Antworten auf die Frage, warum es überhaupt zu Gewalt im sozialen Nahraum kommt, wer unter welchen Umständen gegen wen in welcher Form Gewalt ausübt, sind unterschiedlich – je nach gewähltem Erklärungsmodell und dem zugrunde gelegten fachlichen oder ideologischen Zugang. Themen wie Überforderung, Stress, Machtverhältnisse, räumliche Enge, individuelle Gründe und Ursachen spielen in Hinblick auf Gewalt eine wichtige Rolle.

Um alle Formen der Gewalt zu umfassen, die in der NRD möglich sind, wird die NRD als ein sozialer Nahraum bezeichnet. Unter „sozialem Nahraum“ sind all jene Personen zu verstehen, die in einer engen persönlichen oder beruflichen Beziehung miteinander verbunden sind. Die Verbindung zwischen Täter*in und Opfer ist mit einer räumlichen Trennung oft nicht beendet. Der Begriff „Gewalt im sozialen Nahraum“ berücksichtigt also neben freundschaftlichen oder verwandtschaftlichen Beziehungen (z. B. zwischen Angehörigen und Klient*innen) auch Wohn-, Arbeits- und Hausgemeinschaften.

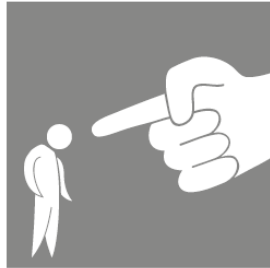
Merkmale von Gewalt im sozialem Nahraum sind auch, dass sie über eine gelegentliche aggressive Form der Konfliktaustragung hinausgeht und wiederholt ausgeübt wird. Sie beeinträchtigt das Sicherheitsgefühl des Opfers in besonderem Ausmaß, weil sie von vertrauten Personen meist im privaten Raum (z. B. in einer Wohngruppe, in der ambulanten Betreuung, während der Pflege oder generell im jeweiligen Arbeitskontext) ausgeübt wird. Sie findet häufig in geschlossenen Systemen unter großem Geheimhaltungsdruck statt, was die Aufdeckung und Beendigung erschwert.

Alle Formen der Gewalt stellen eine Verletzung der körperlichen und seelischen Integrität von Menschen dar und sind damit eine Verletzung der Würde, der Menschenrechte und Grundfreiheiten eines jeden Menschen.

SCHUTZKONZEPT GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH



Strukturelle Gewalt



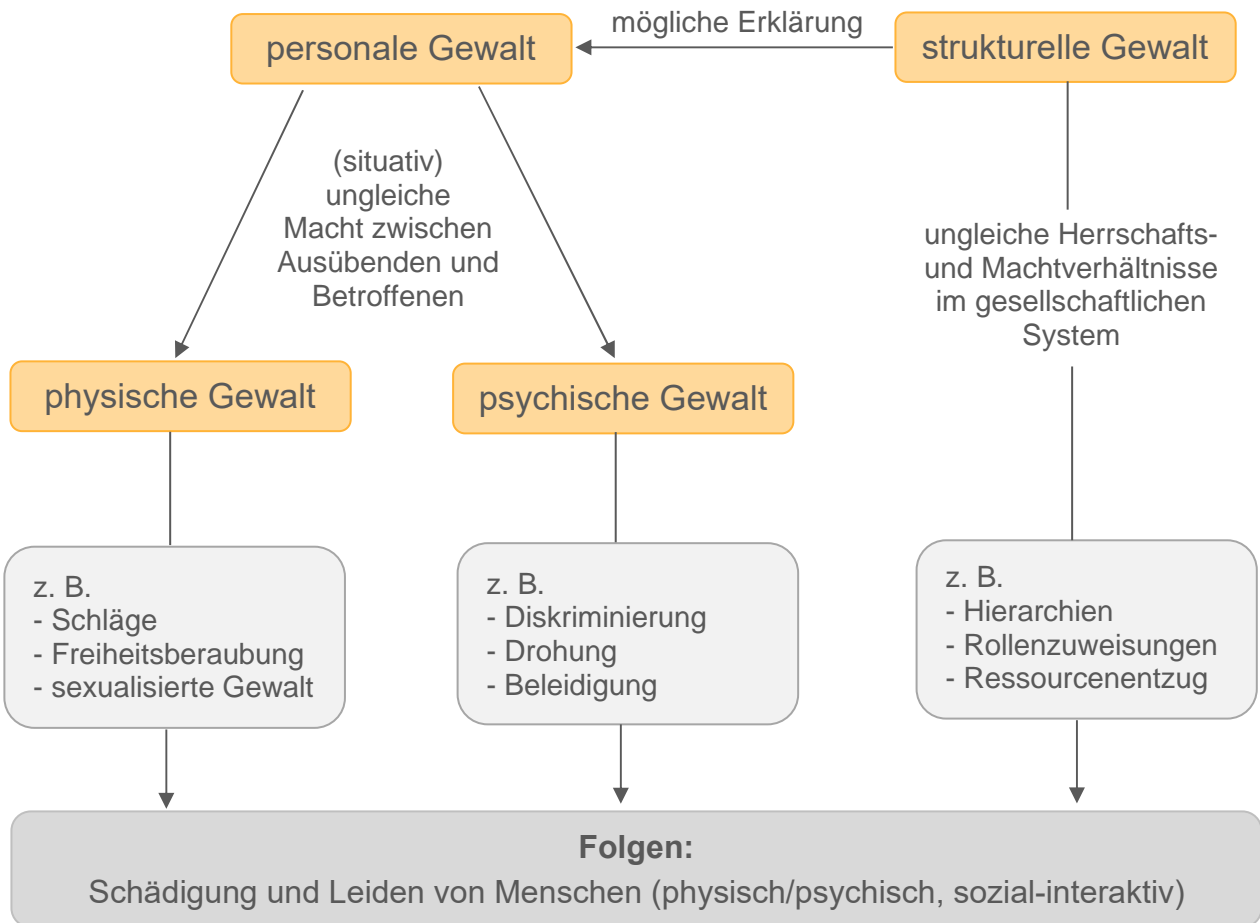
Psychische Gewalt



Tätliche Gewalt



Sexualisierte Gewalt



3. Kultur der Achtsamkeit

Eine Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln. Es geht um ein konkretes Handeln: hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern. Opfern von Gewalt und Missbrauch muss unmittelbar geholfen werden. Sie zu schützen und aus einer gefährlichen oder bedrohlichen Lage zu befreien hat oberste Priorität. Ebenso wichtig ist die Benennung von Gewalt und gewaltausübenden Personen. Täter*innen müssen identifiziert werden, um gegen sie entsprechende Maßnahmen durchführen zu können. Zur Kultur der Achtsamkeit gehört dabei auch, dass niemand vorverurteilt werden darf. Für jede und jeden gilt so lange die Unschuldsvermutung, bis die jeweilige Sachlage umfassend geklärt worden ist. Wichtig ist auch, dass gewaltverursachende Strukturen benannt und wirksam bekämpft werden. Dazu gehört u. a. auch das Benennen räumlicher, sächlicher und organisatorischer Bedingungen, die Gewalt fördern.

Ein achtsamer Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gehört ebenso zu unserem Selbstverständnis in der NRD wie der achtsame Umgang mit allen Mitarbeitenden und der Mitarbeitenden untereinander.

Die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes ist immer auch eine Entwicklungsarbeit an der gemeinsamen Haltung und der Fachlichkeit der Mitarbeitenden, wie sie im NRD-Leitbild formuliert ist, getragen durch die Überzeugung von Mitmenschlichkeit, Toleranz, Offenheit, Respekt und Nächstenliebe. Die Umsetzung muss zudem in klaren und nachvollziehbaren Prozessen beschrieben werden.

Entsprechend ist Gewaltschutz und Präventionsarbeit immer auch Teil eines fortlaufenden Organisationsentwicklungsprozesses unter wirksamer Beteiligung von Klienten*innen, minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden. Gewaltschutz gelingt nur partizipativ und mit klaren Regeln und Vorgaben. Wichtig ist vor allem das Stärken von Resilienz und das individuelle Empowerment, das dazu beiträgt, Gewalt eigenständig und wirksam abzuwenden.

Eine Kultur der Achtsamkeit geht in der Präventionsarbeit von einem breit angelegten Gewaltbegriff aus, der den Schutz der Privat- und Intimsphäre, den Schutz vor struktureller, körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt sowie die Vermeidung der Anwendung von freiheitsentziehenden Maßnahmen (FEM) einbezieht. Präventionsarbeit ist gerade dort besonders anspruchsvoll, wo es aus bestimmten Gründen FEM braucht und diese von den Betreuungsgerichten angeordnet werden. Präventionsarbeit braucht immer auch regelhafte Risikoanalysen, die in den jeweiligen Bereichen nach fachlichen Vorgaben und Kriterien erfolgen.

Zuständig für die Umsetzung von notwendigen Handlungsschritten im Falle einer Grenzverletzung oder eines Übergriffs sind die Leitungskräfte, welche hierfür entsprechend geschult werden. Alle Mitarbeitenden der NRD sind verpflichtet, mögliche Grenzverletzungen, Verdachtsfälle von Gewalt und Missbrauch, Beschwerden oder entsprechende Berichte ihren jeweiligen Dienstvorgesetzten oder im Arbeitsfeld benannten Präventionsexperten*innen zu melden. Im

SCHUTZKONZEPT GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH

Fälle, dass eine Leitungskraft selbst unter Gewaltverdacht steht, muss auf die nächsthöhere Führungskraft oder weitere Kontrollgremien zurückgegriffen werden.

Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist als Vertrauensgremium und Interessenvertretung der Mitarbeitenden ein wichtiger Ansprechpartner und kann in einem Verdachtsfall jederzeit einbezogen werden. Solange keine arbeitsrechtliche Relevanz gegeben ist, hat die MAV immer eine beratende Rolle. Die MAV agiert nicht investigativ, sondern immer im Interesse der Mitarbeitenden und der gesamten Mitarbeiterschaft. Im Falle von Verdachtsfällen oder widerlegten Verdächtigungen kommt der MAV auch eine Schutz- und Rehabilitationsfunktion zu. Entsprechend ihrer Aufgabe wirkt die MAV daran mit, dass zu Unrecht beschuldigte Mitarbeitende wieder umfassend rehabilitiert werden.

Verdachtsmomente werden in einem einheitlichen Verfahren aufgeklärt, das die Rechte und Interessen der Betroffenen (potenzielle Opfer) berücksichtigt wie auch die Rechte der Verdächtigten, das transparent ist und den fachlichen und rechtlichen Standards entspricht. Im Falle, dass Mitarbeitende betroffen sind, gelten die jeweiligen arbeitsrechtlichen Verfahren.

Zu einer Kultur der Achtsamkeit gehört immer auch, mit den Folgen eines geschehenen Übergriffs oder einer Gewalttat umzugehen. Solche extremen Erfahrungen können schwere psychische Wunden hinterlassen und zu Traumata führen. Eine stabile Rückkehr in den gewohnten Alltag ohne Aufarbeitung des Erlebten ist selten möglich. Menschen, die solche Ereignisse erleben und erlebt haben, haben Anspruch auf eine angemessene Nachsorge. Diese kann entscheidend zur Verarbeitung beitragen und posttraumatische Belastungssyndrome abschwächen. Entsprechend gestaltet die NRD die Rahmenbedingungen für Klient*innen und Mitarbeitende, um Krisen und erlebte Missbräuche und Verletzungen zu verarbeiten, Traumatisierung zu verhindern und vorzubeugen und das Gefühl von Sicherheit wieder herzustellen. Auch die Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten gehört dazu.

Die Wege beginnen mit der Akutversorgung von Betroffenen. Die Ersthilfe für körperlich und seelisch Verletzte leisten am besten vertraute Personen (Mitarbeitende, Kolleg*innen, Familie, Freunde) und auch Ärzten*innen, Sanitäter*innen und Notfallseelsorger*innen. Verletzungen werden dokumentiert und von Ärzten*innen überprüft und festgehalten. Von Gewalt betroffene Menschen haben in Fällen strafrechtlich relevanter Übergriffe immer die Option eines Strafantrags und werden dabei unterstützt. Wenn Mitarbeitende durch Gewalt oder Übergriffe verletzt werden, zählt dies als Arbeitsunfall und muss an interne und externe Stellen gemeldet werden. Sie haben dann auch Anspruch auf vielerlei Hilfe (Supervision, Psychotherapie etc.). Insofern Klient*innen betroffen sind, ist es wichtig, unmittelbar auch die Personensorgeberechtigten bzw. gesetzlichen Vertreter*innen zu informieren, wie auch Meldung an die zuständige Aufsicht (Heimaufsicht, Jugendamt etc.) zu machen.

Wichtig ist schließlich auch die Nachbearbeitung eines Falles. Insbesondere Übergriffs- und Gefahrensituationen bedürfen nicht nur einer Risikobewertung im jeweiligen Team. Auch müssen Strategien und konkrete Vereinbarungen erarbeitet werden, um zukünftig entsprechende Gefährdungslagen zu vermeiden.

4. Elemente des Institutionellen Schutzkonzeptes

Ein Institutionelles Schutzkonzept bringt verschiedene Maßnahmen zur Prävention in Beziehung zueinander, ist prozesshaft und fügt sie zu einem Gesamtkonzept zusammen, das selbst ein kontinuierlich aus Fehlern lernendes System ist und sich dadurch weiterentwickelt.



4.1 BEWERBUNGS- UND EINSTELLUNGSVERFAHREN

- In Bewerbungsgesprächen wird die im Institutionellen Schutzkonzept formulierte Kultur der Achtsamkeit in geeigneter Form thematisiert.
- An Vorstellungsgesprächen mit Minderjährigen nehmen seitens des Dienstgebers immer zwei Personen teil.
- Das Schutzkonzept gehört zu den Dokumenten, die neuen Mitarbeitenden ausgehändigt werden (Einstellungsmappe) und ist Bestandteil der Einarbeitung durch die jeweiligen Leitungskräfte. Hier ist insbesondere auch auf die jeweils für den Arbeitsbereich gültigen Präventions- und Schutzunterlagen und entsprechenden Vorgaben zu achten.

4.2 (ERWEITERTES) FÜHRUNGSZEUGNIS

Die NRD trägt Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung und Begleitung von Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

In vielen sozialen Arbeitsfeldern ist es inzwischen eine gesetzliche Vorgabe, dass Mitarbeitende vor deren Einstellung ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, das zudem alle drei Jahre erneuert werden muss. An dieser Vorgabe orientiert sich die NRD. Entsprechend gilt:

- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei ihrer Einstellung und im regelmäßigen Abstand von drei Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. In der Altenhilfe ist ein einfaches Führungszeugnis ausreichend.
- Die Kosten für die Beantragung und Erstellung des Führungszeugnisses erstattet die NRD.

4.3 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Eine Selbstverpflichtungserklärung hat zum Ziel, dass der Verhaltenskodex der NRD eingehalten wird.

Alle Mitarbeitenden der NRD (auch Zeitarbeitskräfte und Ehrenamtliche) sollen deshalb bei ihrer Einstellung eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen (siehe unter 6.0 Selbstverpflichtungserklärung).

Mitarbeitende, die bereits in der NRD tätig sind, unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung im Rahmen der Präventionsschulungen oder bei Regelterminen mit den jeweils zuständigen Leitungskräften.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist ein freiwilliges und klares Bekenntnis der Mitarbeitenden zu den Werten und Zielen der NRD.

4.4 VERHALTENSKODEX

Ein Verhaltenskodex als Teil einer Kultur der Achtsamkeit hat sich als ein wirksames Instrument zur Prävention von Gewalt und sexualisiertem Missbrauch bewährt. Die Verhaltensregeln ermöglichen, problematische Verhaltensweisen frühzeitig zu erkennen und anzusprechen.

Die NRD verfügt über einen gemeinsamen Verhaltenskodex (siehe unter 5.0 Verhaltenskodex).

Im Verhaltenskodex legen wir verbindliche Regeln fest, die in der NRD den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie ein achtsames Miteinander zum Ziel haben.

Der Verhaltenskodex wird neuen Mitarbeitenden im Einstellungsverfahren erläutert. Mitarbeitende, die bereits in der NRD tätig sind, lernen den Verhaltenskodex in den Präventionsschulungen oder bei Regel- und Teamsitzungen kennen.

Auch Mitarbeitenden von Zeitarbeitsfirmen und Ehrenamtler*innen wird der Verhaltenskodex zur Kenntnisnahme vorgelegt und ist insgesamt bei Verträgen mit Fremddienstleistern einzubeziehen.

4.5 MELDE-, BERATUNGS- UND GESPRÄCHSWEGE

Ein funktionierendes Melde-, Beratungs- und Beschwerdemanagement stellt sicher, dass grenzüberschreitendes Verhalten und Missbrauchsverdacht in einem geschützten Rahmen frühzeitig benannt, besprochen und im Falle von Missbrauchsverdacht auch gemeldet werden. Es macht Verfahrens-, Melde- und Beschwerdewege transparent und ermöglicht einen niedrighschwelligen Zugang. Diese können in den jeweiligen Arbeitsfeldern, Abteilungen und Geschäftsbereichen unterschiedlich ausfallen und müssen sich immer an den jeweils gültigen rechtlichen Rahmenseetzungen orientieren.

Für Fachkräfte bleibt es dabei immer eine herausfordernde Aufgabe, zwischen tatsächlichen Übergriffen und als Übergriff empfundenen Handlungen zu unterscheiden. So sollten in der Regel bei einmaligen Grenzverletzungen pädagogische oder andere fachliche Maßnahmen ergriffen werden, um ggf. das Verhalten des Grenzverletzers / der Grenz-

SCHUTZKONZEPT GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH

verletzerin zu ändern. Bei schweren oder wiederholten Verstößen sind in jedem Fall umfassende Maßnahmen erforderlich und brauchen die Abstimmung mit der zuständigen Leitung.

Im Falle einer vermuteten Kindeswohl- bzw. Schutzbefohlenengefährdung durch Mitarbeitende ist sofort eine erste Risikoabwägung durchzuführen. Dabei sollten im Zuge einer Plausibilitätsprüfung Einzelgespräche mit der/dem Betroffenen, der/dem Beschuldigten und ggf. Zeug*innen geführt werden.

Fragensammlung für eine Plausibilitätsprüfung:

- Welche Anhaltspunkte sprechen für den Verdacht, welche dagegen?
- Wie hoch bzw. als wie wahrscheinlich wird die Gefährdung, der Übergriff, die Verletzung eingeschätzt?
- Gibt es Alternativhypothesen?
- Gibt es Zeug*innen und welche Aussagen machen diese?

Bei konkreten Verdachtsfällen von Gewalt oder sexuellem Missbrauch bzw. bei Grenzverletzungen ist zuallererst die Versorgung und der Schutz der Betroffenen bzw. Opfer (Interessen und Rechte) sicherzustellen. Potenzielle Opfer müssen von potenziellen Tätern*innen umgehend getrennt werden. Aber auch die Rechte von Verdächtigen müssen entsprechend der Unschuldsvermutung gewährleistet werden. Es müssen mögliche Beweise und Hinweise gesichert werden, und immer sind die jeweils zuständigen Leitungskräfte einzubinden und mit diesen die Verfahrensschritte abzustimmen. Wenn Klient*innen betroffen sind, müssen zeitnah die Personensorgeberechtigten und die jeweils zuständigen Aufsichtsinstitutionen (Pflege- und Betreuungsaufsicht, Jugendamt etc.) informiert und eingebunden werden. Im Falle, dass eine Leitungskraft selbst unter Gewaltverdacht steht, muss auf die nächsthöhere Führungskraft oder weitere Kontrollgremien zurückgegriffen werden.

Innerhalb aller Bereiche gibt es für das Thema „Gewalt- und Präventionsschutz“ Ansprechpersonen, die in nachstehender Liste benannt sind und die als Expert*innen bzw. Lots*innen fungieren können. Melde- und Verfahrenswege nach außen sollten immer mit der zentralen NRD-Koordinierungsstelle abgestimmt werden. In akuten Fällen, wie beispielsweise wenn Gefahr im Verzug oder die Bedrohungsgefahr zu groß ist, kann direkt auf die im Schutzkonzept benannten Außenkontakte zugegriffen oder die Polizei eingeschaltet werden. Auch gibt es in einzelnen Bereichen, wie z. B. im Kinder- und Jugendbereich, Verfahrens- und Meldewege gegenüber der Heimaufsicht oder anderen Behörden, die nach Abstimmung mit den Dienstvorgesetzten umgehend erfolgen müssen.

SCHUTZKONZEPT GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH

Beratungs- und Meldestellen der Evangelischen Kirche und der Diakonie (Auswahl):

- 1) Zentrale Anlaufstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie
Tel. 0800 – 50 40 112
www.anlaufstelle.help

- 2) Ansprechperson in der EKHN nach einem Übergriff
Dr. Petra Knötzele (Dezernat 2 – Personalrecht)
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt
Tel. 06151 – 405 420
E-Mail: intervention@ekhn.de

- 3) Weitere Ansprechperson in der EKHN
Pfarrerin Anita Gimbel-Blänkle
Referentin für Chancengleichheit
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt
Tel.: 06151 – 405 414
E-Mail: Anita.Gimbel-Blaenkle@ekhn.de

- 4) Ansprechpartnerin in der Diakonie Hessen
Pfr. Andrea Thiemann (Theologische Referentin für Jugendhilfe und Gewaltschutz)
Ederstraße 12
60486 Frankfurt
Tel.: 069 79476339
Mobil: 0151 16887199
E-Mail: andrea.thiemann@diakonie-hessen.de

- 5) Unabhängige Meldestelle der NRD (Ombudspersonen)
Dr. Caroline Jacob oder Dr. Rainer Buchert
Kanzlei Buchert, Jacob & Partner
Tel.: 069 – 710 333 30
E-Mail: Kanzlei@dr-buchert.de
www.dr-buchert.de
www.nrd.de/de/Kontakt/melden-von-verstoessen/

Beratungs-, Lotsen- und Meldestellen innerhalb der NRD:

- 1) Geschäftsbereich Teilhabe
Referat Qualität und Wirkung
Christine Falkenberg
Wichernstraße 34

SCHUTZKONZEPT GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH

64367 Mühlthal
Tel.: 06151 – 149 4403
E-Mail: Christine.Falkenberg@nrd.de
www.nrd.de

- 2) Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie
Referat Innovation und Qualität
Matthias Kohrt
Europaallee 43
64625 Bensheim
Tel.: 06251 739 33
Mobil: 0151 5290 3205
E-Mail: Matthias.Kohrt@nrd.de
www.nrd.de
- 3) Wichernschule
NN
Schulleitung
Wichernstraße 32
64367 Mühlthal
Tel.: 06151 149 5230
E-Mail: NN
www.nrd.de
- 4) NRD Altenhilfe GmbH
Frank Wieseler
Pflegedienstleitung
Fliednerweg 3
64367 Mühlthal
Tel.: 06151 149 6601
E-Mail: Frank.Wieseler@nrd.de
www.nrd.de
- 5) NRD Service- und Stabsstellen und NRD Betrieb GmbH
Beate Braner-Möhl
Stabsstelle Theologie, Seelsorge und Beratung in Krisen
Wichernstraße 34
64367 Mühlthal
Telefon 06151 149 1692
E-Mail: Beate.Braner-Moehl@nrd.de
- 6) NRD-interne Koordinierungsstelle für Meldungen nach außen
Thomas Weiland
Chancen- und Risikomanagement
Wichernstraße 34

SCHUTZKONZEPT GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH

64367 Mühlthal
Mobil: 0160 4042 2390
E-Mail: Thomas.Weiland@nrd.de

- 7) Mitarbeitervertretung (MAV) der NRD
Tanja Tandler und Kerstin Bergsträsser
Bodelschwingweg 5
64367 Mühlthal
Tel. 06151-1495001
E-Mail: Mitarbeitervertretung.MAV@nrd.de

Unabhängige und externe Kontakt- und Beratungsstellen (Auswahl):

- 1) Wildwasser Darmstadt e. V., Wilhelminenstraße 19
64283 Darmstadt
Tel.: 06151 – 28 871
www.wildwasser-darmstadt.de
- 2) Das Hilfetelefon – Gewalt gegen Frauen
Beratung und Hilfe für Frauen. Das Beratungsangebot ist anonym, kostenfrei, barrierefrei und in 18 Fremdsprachen verfügbar.
Tel.: 116 016
www.hilfetelefon.de
- 3) Pro Familia Darmstadt – Notruf und Beratung bei sexualisierter Gewalt
Landgraf-Georg-Straße 120
64287 Darmstadt
Tel.: 06151 – 455 11
E-Mail: darmstadt@profamilia.de
www.profamilia.de/darmstadt
- 4) Frauennotruf Mainz e. V.
Fachstelle zum Thema sexualisierte Gewalt
Kaiserstraße 59 – 61
55116 Mainz
Tel.: 06131 221213
E-Mail: info@frauennotruf-mainz.de
- 5) Pro familia Landesverband Rheinland-Pfalz e. V.
Alicenplatz 4
55116 Mainz
Tel.: 06131 236 350
E-Mail: lv.rheinland-pfalz@profamilie.de

4.6 PRÄVENTIONSSCHULUNGEN / REGEL- UND TEAMGESPRÄCHE

In NRD-Präventionsschulungen und in Regel- und Teambesprechungen werden das Institutionelle Schutzkonzept und die Melde-, Beratungs- und Beschwerdewege vorgestellt. Die hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden in regelmäßigen Abständen für das Thema sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Die Basisschulung ist für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden verpflichtend und ist innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nachzuweisen. Auch das Hinwirken auf eine Haltung sowie die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte der Schulungen.

Auch Fremddienstleister und Personensorgeberrichtige sind angemessen über das Schutzkonzept und die sich daraus ergebenden Handlungsanforderungen zu informieren und darauf zu verpflichten.

Im Rahmen der Fachkonzeptionen und Leistungserbringung spielen das Empowerment der Klienten*innen eine wichtige Rolle. Im Zentrum stehen dabei unter anderem die Stärkung von Resilienz und Selbstwirksamkeit.

5. Verhaltenskodex

Der vorliegende Verhaltenskodex ist ein Element des Institutionellen Schutzkonzepts, das den Schutz der Würde und der Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener zum Anliegen und zur Aufgabe aller Mitarbeitenden der NRD erklärt. Ein wichtiger Kern des Kodex ist in der Selbstverpflichtungserklärung wiedergegeben.

Er setzt Standards für das Verhalten aller Mitarbeitenden der NRD. Seine Berücksichtigung füllt die Kultur der Achtsamkeit, wie sie in der Präambel des Gewaltpräventionsgesetz exemplarisch für die sexualisierte Gewalt der EKHN zum Ausdruck kommt:

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt ist Aufgabe und Pflicht aller, die innerhalb der EKHN Verantwortung im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen tragen. Prävention sexualisierter Gewalt umfasst die Sensibilisierung und Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, um Grenzverletzungen zu verhindern. Intervention ahndet Verstöße gegen diese Grundhaltung und erkennt damit auch das Unrecht an. Aufarbeitung ermöglicht die Identifikation begünstigender Strukturen und die Ableitung und Umsetzung geeigneter präventiver Maßnahmen. Prävention, Intervention und Aufarbeitung dienen so einer ständigen Verbesserung der Qualität des Schutzes und fördern eine Kultur des achtsamen, respektvollen Miteinanders.

Darum bekennen sich alle Mitarbeitenden der NRD dazu, folgende Regelungen und Verhaltensstandards zu beachten und anzuwenden:

- Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, um die mir in meiner Tätigkeit in der NRD anvertrauten Menschen vor jeglicher Form von Grenzverletzung, Gewalt und Missbrauch zu schützen.
- Ich verpflichte mich außerdem, alles dafür zu tun, dass keinem meiner Kolleginnen und meiner Kollegen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt angetan wird.
- Meine Arbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen.
- Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich bin mir meiner Verantwortung gegenüber Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen bewusst und stärke sie in deren Rechten und Selbstwirksamkeit.
- Ich bin bereit, mein Handeln zu reflektieren.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Ich respektiere die Privatsphäre und die persönlichen Bedürfnisse jeder/s Einzelnen.
- Ich achte die Rechte und die Würde aller Menschen, denen ich begegne.
- Meine Arbeit unterliegt stets professionellen Absichten. Ich bin jederzeit in der Lage und bereit, mein Handeln gegenüber meinen Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen offenzulegen.

SCHUTZKONZEPT GEGEN GEWALT UND MISSBRAUCH

- Ich wirke mit an einer Fehlerkultur, die Weiterentwicklung ermöglicht.
- Ich bin aufmerksam, höre zu bzw. bemühe mich wahrzunehmen, wenn mir jemand verständlich machen möchte, dass ihr, ihm oder anderen Gewalt angetan wird und werde aktiv im Interesse und zum Schutz des Betroffenen.
- In meiner Kommunikation achte ich stets auf eine von Wertschätzung geprägte, diskriminierungsfreie und angemessene Sprache und Wortwahl.
- Ich benutze keine sexualisierte Sprache und vermeide entsprechende Anspielungen. Ebenso vermeide ich gegenüber Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen diskriminierende Kosenamen.
- Diese Kommunikationshaltung umfasst auch den Umgang mit Medien und die Interaktion und Kommunikation über Handys und in sozialen Netzwerken.
- Ich bin bereit, an Schulungen und Fortbildungen zur Prävention von persönlichen Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt teilzunehmen.
- Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und anzusprechen und aktiv zu werden. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme.
- Ich kenne und berücksichtige den Beschwerdeweg und die Kontaktdaten der gewalt- und missbrauchsbeauftragten Ansprechpersonen.
- Ich bin mir bewusst, dass jede Form von Gewalt grundsätzlich disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen haben kann.

6. Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung der NRD zum Institutionellen Schutzkonzept

Nachname:

Vorname

Geburtsdatum:

Hiermit bestätige ich, dass keine Vorstrafen entsprechend einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174 c, den §§ 176 bis 180 a, § 181 a, den §§ 182 bis 184 g, § 184 i, § 184 j, § 184 k, §184 l, § 201 a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233 a, § 234, § 235 oder § 236 des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung bestehen.

Das erweiterte Führungszeugnis gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz lege ich schnellstmöglich nach Einstellung vor und werde nach Ablauf von jeweils 3 Jahren nach Aufforderung ein neues, aktualisiertes Führungszeugnis vorlegen. Sofern mir dies nicht möglich ist, zum Beispiel aufgrund einer anderen Staatsangehörigkeit, bemühe ich mich, ein entsprechendes Äquivalent vorzulegen.

Ich bestätige die Richtigkeit und Vollständigkeit der oben gemachten Angaben.

Mit ist bekannt, dass falsche Angaben oder das Fehlen des Nachweises zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung führen.

Ich erkläre:

- Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, um die mir in meiner NRD-Tätigkeit anvertrauten Menschen vor Gewalt und sexualisiertem Missbrauch zu schützen.
- Ich verpflichte mich außerdem, alles dafür zu tun, dass keinem meiner Kolleg*innen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt angetan wird.
- Meine Arbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen.
- Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich bin mir meiner Verantwortung gegenüber Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, sowie auch meinen Kolleg*innen gegenüber bewusst und handle ihnen gegenüber nachvollziehbar und reflektiert.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Ich respektiere die Privatsphäre und die persönlichen Bedürfnisse jeder/s Einzelnen.
- Ich achte die Rechte und die Würde aller Menschen, denen ich begegne.
- Meine Arbeit unterliegt stets professionellen Absichten. Ich bin jederzeit in der Lage und bereit, mein Handeln gegenüber meinen Vorgesetzten und Kolleg*innen offenzulegen.
- Ich höre zu, wenn mir jemand verständlich machen möchte, dass ihr, ihm oder anderen Gewalt angetan wird und werde aktiv im Interesse und zum Schutz des/der Betroffenen.
- Ich kenne und berücksichtige den Beschwerdeweg und die Kontaktdaten der gewalt- und missbrauchsbeauftragten Ansprechperson.

Ort und Datum

Unterschrift

7. Evaluation

Das Institutionelle Schutzkonzept wird nach jedem Vorfall, spätestens jedoch alle vier Jahre auf Aktualität und Passgenauigkeit geprüft. Hierfür sind die internen Bereichsleiter*innen gemeinsam mit dem Vorstand und der zentralen Meldestellenkoordination unter Beteiligung der MAV verantwortlich. Zudem ermöglichen die Evaluation der Präventionsschulungen, die Anwendung von Verfahrensabläufen und regelmäßige Reflexionsgespräche mit den internen und externen Ansprechpersonen eine systematische Qualitätsüberprüfung und ggf. Anpassung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Auch regelhaft durchgeführte Gefährdungs-, Risiko- und Potenzialanalysen in den jeweiligen Arbeits- bzw. Geschäftsbereichen gehören zur Evaluation.

8. Maßnahmen- und Anforderungspakete in den verschiedenen Arbeitsfeldern Teilhabe, Kinder-, Jugend- und Erziehungshilfe, Altenhilfe und Wichernschule (als jeweils eigenständige Anhänge/Dokumente)