



SCHUTZKONZEPT

zum Umgang mit sexuellen
Grenzverletzungen am
Arbeitsplatz im Diakonischen
Werk Schleswig-Holstein

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Leitbild als Grundlage	3
2. Ziel des Schutzkonzeptes	4
3. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes	4
4. Gesetzliche Grundlagen	5
5. Umsetzung	6
6. Begriffsbestimmung Formen der Gewalt.....	6
6.1. Körperliche und psychische Gewalt	6
6.2. Sexualisierte Gewalt	7
6.3. Machtmissbrauch.....	7
6.4. Mobbing/Bossing	9
6.4. Diskriminierung und Rassismus	9
7. AG Prävention	10
8. Risiko- und Ressourcenanalyse.....	11
9. Schutzmaßnahmen.....	12
9.1 Handlungsleitlinien und „Selbstverständnis für diakonische Mitarbeitende“.....	12
9.2 Präventionsschulungen.....	13
9.3 Beschwerdemanagement	13
9.4 Beschwerden/AGG	14
9.5 Mitarbeitendenvertretung (MAV)	14
9.6. Präventionsbeauftragte und unabhängige Meldestelle sexualisierte Gewalt	14
9.7. Unabhängige vertrauliche Ansprechstelle	15
9.8. Einstellungsgespräche, Selbstauskunft und Einarbeitung	15
9.9. Erweitertes Führungszeugnis.....	15
10. Interventionsplan, Verhalten und Abläufe bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	16
10.1. Meldungen	16
10.2. Beratungsstab.....	17

10.3	Meldung bei Mobbing / Bossing / Diskriminierung / Rassismus	17
10.4.	Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt.....	19
11.	Qualitätssicherung	21
12.	Vernetzung und Kooperation	21
13.	Kontakte und Ansprechstellen	22
13.1.	Ansprechpersonen im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein oder im Auftrag des Verbandes	22
13.2.	Ansprechstellen außerhalb des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein	23

Einleitung

Das Diakonische Werk Schleswig-Holstein soll ein sicherer Ort für alle Menschen sein. Deshalb sind alle Mitarbeitende aufgefordert, gegenseitig Grenzen zu achten und wertschätzend miteinander umzugehen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, über Formen von Gewalt zu sprechen und dabei Macht- und Abhängigkeitsstrukturen in den Blick zu nehmen.

Das Diakonische Werk Schleswig-Holstein übernimmt Verantwortung und sorgt für eine Kultur der Prävention sowie des Aufdeckens und Ahndens. Grundlage hierfür sind Vertrauen und eine offene Kommunikation. Um Mitarbeitende und Nutzende diakonischer Einrichtungen zu schützen, schafft der Landesverband passende Strukturen und Prozesse. Dazu gehört, Fach- und Leitungskräften zu qualifizieren und Betroffene bei der Aufarbeitung von erlittenem Unrecht zu unterstützen.

Das Schutzkonzept wurde gemeinsam mit den Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes erarbeitet. Sie konnten sich an einem Diskurs zum Konzept sowie einer Risikoanalyse beteiligen.

Das folgende Konzept umfasst Ausführungen zum Leitbild des Diakonischen Werks, zu den Zielen, dem Werdegang, den gesetzlichen Grundlagen und Richtlinien sowie eine Zusammenfassung der Risiko- und Potenzialanalyse. Darüber hinaus beschreibt es die Umsetzung von Prävention und Intervention im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein.

1. Leitbild als Grundlage

Das Diakonische Werk hat sich als Landesverband mit diesem Schutzkonzept auf den Weg begeben, das Kirchengesetz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in allen Bereichen und bei den Mitarbeitenden sowie Ehrenamtlichen zu verankern. Grundlage hierfür ist das Leitbild des Landesverbandes.

Demnach ist „Menschliches Leben [...] von Beginn bis zum Ende ein Geschenk Gottes und erhält dadurch eine unverlierbare Würde. Es ist für uns Verpflichtung, jeden Menschen in seiner Würde und Einzigartigkeit zu achten und anzunehmen.“

Weiter heißt es: „Grundlage unseres Auftrages im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein sind der Glaube an Gott und die christliche Nächstenliebe. Nach christlichem Verständnis besitzt jeder Mensch die gleiche Würde, egal welches Geschlecht, welches Alter, welche Hautfarbe

oder welche körperliche oder psychische Verfassung sie oder er hat. Mitmenschen als Geschöpfe Gottes anzunehmen bedeutet deshalb, einen respektvollen, wertschätzenden und achtsamen Umgang mit anderen zu schaffen, zu pflegen und zu fördern. Dazu gehört ein wohlbedachtes Verhältnis von Nähe und Distanz und die Wahrung persönlicher Grenzen. [...] Wir setzen uns ein für eine gerechte und solidarische Gesellschaft, in der wir Verantwortung dafür übernehmen, dass sexualisierte und andere Formen von Gewalt, Rassismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch nicht geduldet werden. Unsere Arbeit ist von Respekt und Wertschätzung geprägt, wir achten die Würde, die Rechte und die Grenzen aller Menschen.“

1. Ziel des Schutzkonzeptes

Dieses Rahmenschutzkonzept steht für die Haltung, dass das Diakonische Werk Schleswig-Holstein ein sicherer Ort für alle Mitarbeitenden und diejenigen ist, die Angebote im Hause wahrnehmen. Alle Beteiligten sollen wissen, dass sie das Recht auf Hilfe und Unterstützung haben, wenn ihre Grenzen verletzt werden und sie Gewalt erfahren. Prävention betrifft alle Mitarbeitenden. Der Schutz vor allen Formen von Gewalt gehört zum Selbstverständnis des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein.

Konkret bedeutet das:

- Gewalt und Gewaltprävention zum Gegenstand des professionellen Diskurses und Handelns zu machen und damit eine Enttabuisierung des Themas Gewalt zu bewirken.
- Eine Sensibilisierung für gewaltauslösende Faktoren und Gewalthandlungen zu erreichen.
- Das Tabu zu nehmen, gewaltauslösende Faktoren und Gewalthandlungen anzusprechen.
- Handlungssicherheit zu schaffen und damit einen professionellen Umgang mit dem Thema Gewalt zu gewährleisten
- Für die Zusammenarbeit gewaltauslösende Faktoren und Gewalthandlungen gegen Mitarbeitende und gegen Nutzende möglichst zu vermeiden und zu verhindern.

2. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept gilt für alle Mitarbeitenden, die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrates des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein, aber auch alle sonstigen

Personen, die für das Diakonische Werk Schleswig-Holstein tätig sind oder mit diesem zusammenarbeiten. Mitarbeitende, die im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgabenwahrnehmung in Seelsorge- oder anderen Vertrauensbeziehungen zu Personen stehen, die Angebote des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein in Anspruch nehmen (externe Kontakte, z.B. in der Beratungsarbeit), unterliegen einem Abstinenzgebot und dürfen diese Beziehungen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisses, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Wünsche missbrauchen. Alle Mitarbeitenden haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

3. Gesetzliche Grundlagen

Grundlage und Ausgangspunkt für dieses Schutzkonzept:

- Das „Kirchengesetz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ (im Folgenden Nordkirchengesetz), welches am 17.04.2018 verabschiedet wurde.
- Die „Rechtsverordnung zur Ausführung des Präventionsgesetzes in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ (Präventionsgesetzausführungsverordnung im Folgenden PrävGAusfVO) vom 17.08.23.
- Die „Richtlinie der EKD/Diakonie Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (im Folgenden Gewaltschutzrichtlinie), welche am 18.10.2019 verabschiedet wurde.
- Die Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland zum Thema „Schutz vor und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt“ vom 16./17. Oktober 2024.

Weitere relevante Gesetze für die Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten sind:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Bundeskinderschutzgesetz-BMFSJ
- §8a SGB VIII Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und das Gesetz zur Kooperation im Kinderschutz (KKG)
- Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)
- SGB IX Gewaltschutz

4. Umsetzung

Das Diakonische Werk Schleswig-Holstein hat das Schutzkonzept in folgenden Schritten entwickelt:

- Information der Mitarbeitenden
- Vertrag mit einer externen „Vertraulichen Anlauf- und Beratungsstelle (VABS)
- Benennung einer Präventionsbeauftragten und der unabhängigen Meldestelle
- Benennung einer externen unabhängigen Meldebeauftragten
- Veröffentlichung der „Handreichung zum Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen am Arbeitsplatz im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein
- Einrichtung einer Arbeitsgemeinschaft Prävention sexualisierte Gewalt
- Einbeziehung der Mitarbeitendenvertretung (MAV)
- Einrichtung eines Beratungstabs
- Veranstaltungen zur Information und Beteiligung aller Mitarbeitenden
- Durchführung einer Risiko- und Potentialanalyse
- Veröffentlichung des Schutzkonzeptes
- Fortbildungen für Vorstand und Führungskräfte
- Fortbildungen für Mitarbeitende
- Rückmeldungen zum Schutzkonzept von den Mitarbeitenden
- Überarbeitung des Schutzkonzeptes nach Rückmeldung durch die Mitarbeitenden

5. Begriffsbestimmung Formen der Gewalt

Für ein gemeinsames Verständnis von Gewaltprävention werden hier Begriffsbestimmungen von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung vorgenommen.

6.1. Körperliche und psychische Gewalt

Im Sinne dieses Schutzkonzeptes geht es um den absichtlichen Gebrauch von angedrohter oder tatsächlicher körperlicher oder psychischer Gewalt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen und/oder psychischen Schädigungen führt.

- Physische Gewalt: Körperliche Angriffe oder Handlungen, wie Schlagen, Treten oder anderweitige körperliche Übergriffe.
- Psychische oder emotionale Gewalt: Formen der Gewalt, wie Einschüchterung, Demütigung, Bedrohungen oder andere Formen der emotionalen Manipulation.

- Strukturelle oder Institutionelle Gewalt: Systematische Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten, die in institutionellen Strukturen verankert sind und zu Benachteiligung und Ausschluss bestimmter Personen oder Gruppen führen.

Gewalt kann auf individueller oder kollektiver Ebene auftreten und geschieht oft in einem Kontext von Ungleichheit und Unterdrückung.

6.2. Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jede Form von Gewalt, die auf sexueller Grundlage geschieht. Dabei wird eine Person gegen ihren Willen mit sexuellen Handlungen konfrontiert oder unter Druck gesetzt. Diese Gewaltform nutzt sexuelle Gewalt als Mittel zur Machtausübung und Kontrolle und verletzt die Würde der betroffenen Person. Es ist wichtig zu betonen, dass es dabei nicht um sexuelle Lust geht, sondern um den Missbrauch von Machtverhältnissen und das Zufügen von Schäden bzw. einer Erniedrigung. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen.

Formen sexualisierter Gewalt umfassen:

- Vergewaltigung: Der erzwungene Geschlechtsverkehr oder das Eindringen des Körpers auf jede Weise ohne die Zustimmung der betroffenen Person.
- Sexuelle Nötigung: Der Versuch, jemanden zu sexuellen Handlungen zu zwingen, oft unter Einsatz von Drohungen oder körperlichem Zwang
- Sexueller Missbrauch: Zwang zu sexuellen Handlungen
- Belästigung: Unerwünschte sexuelle Annäherungen oder Kommentare, verbal oder nonverbal.
- Exhibitionismus: Das Zurschaustellen der eigenen Genitalien mit der Absicht, jemand anderen unter Druck zu setzen oder zu schockieren.

6.3. Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist das ungerechtfertigte, unethische oder schädliche Ausnutzen einer Machtposition. Dabei werden die Befugnisse oder das Vertrauen, die einer Person aufgrund ihrer Position verliehen wurden, ausgenutzt, um persönliche Vorteile zu erzielen, andere Personen zu kontrollieren, einzuschüchtern oder ihnen zu schaden. Es werden bewusst Grenzen überschritten. Machtmissbrauch kann in institutionellen, beruflichen oder sozialen Zusammenhängen stattfinden. Solches Verhalten kann das Arbeitsklima schädigen, das Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Leitung untergraben, die Moral im Unternehmen schädigen und zum Verlust von Respekt in einem Team führen.

Beispiele für Machtmissbrauch durch eine Leitungskraft am Arbeitsplatz:

- Diskriminierung: Eine Leitungskraft gewährt einer bestimmten Gruppe von Mitarbeitenden aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder persönlicher Vorlieben mehr Vorteile oder vergibt Aufgaben ungerecht verteilt.
- Mobbing oder Einschüchterung: Eine Leitungskraft nutzt ihre Position, um Mitarbeitende zu schikanieren, zu beleidigen oder zu bedrohen, sodass diese sich unsicher oder unwohl fühlen.
- Ausnutzung von Personal: Eine Leitungskraft weist Mitarbeitende regelmäßig Aufgaben zu, die weit über dessen Verantwortungsbereich hinausgehen oder nutzt deren Bereitschaft aus, freiwillige Überstunden zu machen, ohne dafür Anerkennung oder Ausgleich zu bieten.
- Ignorieren von rechtlichen und ethischen Standards: Eine Leitungskraft setzt Mitarbeitende unter Druck, gesetzliche Vorschriften oder ethische Standards zu umgehen, um bestimmte Ziele zu erreichen.
- Persönliche Vorteile: Eine Leitungskraft verwendet Unternehmensressourcen zu persönlichen Zwecken oder missbraucht die eigene Position, um persönliche Gefälligkeiten zu verlangen.
- Vertuschung von Fehlern: Eine Leitungskraft gibt die Schuld an eigenen Fehlern auf untergeordnete Mitarbeitende oder vertuscht Probleme, um persönliche Verantwortung zu vermeiden.
- Nichtbeachtung von Beschwerden: Beschwerden von Mitarbeitenden über Arbeitsbedingungen, Ungerechtigkeiten oder Fehlverhalten anderer werden ignoriert oder bagatellisiert

Machtmissbrauch kann nicht nur von Leitungskräften ausgeübt werden, sondern auch unter Kolleginnen und Kollegen stattfinden. Hierfür einige Beispiele:

- Informationsvorenthaltung: Mitarbeitende, die bewusst wichtige Informationen zurückhalten, um andere Kollegen oder Kolleginnen zu benachteiligen oder ins schlechte Licht zu rücken.
- Klatsch (Flurfunk) und Mobbing: Verbreitung von Gerüchten oder gezieltes Mobbing, um das Image von anderen Mitarbeitenden zu schädigen oder deren Position innerhalb des Teams zu schwächen.
- Sabotage von Arbeitsleistungen: Absichtliche Behinderung der Arbeit von Kolleginnen oder Kollegen durch Verzögerung oder Zerstörung von Arbeitsergebnissen, um deren Leistung als schlecht darzustellen.
- Ungerechtfertigte Kritik: Ständige negative Kritik an einem Kollegen oder einer Kollegin, die nicht konstruktiv ist und nur dazu dient, deren Selbstbewusstsein zu untergraben.

- Aneignung von Ideen: Wenn Mitarbeitende die Ideen oder die Arbeit von anderen als eigene ausgeben, um selbst Vorteil daraus zu ziehen.
- Manipulation von Teamdynamiken: Mitarbeitende versuchen, bewusst ein Team zu spalten oder Unruhe zu stiften, um sich selbst in eine stärkere oder bevorzugte Position zu bringen.
- Erzeugen von Abhängigkeiten: Mitarbeitende versuchen andere abhängig von sich zu machen, indem sie z.B. ständig die Kontrolle über gemeinsame Projekte übernehmen und die Beteiligung anderer minimieren.

6.4. Mobbing/Bossing

Mobbing geschieht, wenn Mitarbeitende andere Kolleginnen oder Kollegen schikanieren, quälen, bloßstellen oder ignorieren. Bossing ist als Mobbing durch Vorgesetzte zu verstehen.

Wichtige Merkmale von Mobbing sind:

- Wiederholung: Die negativen Handlungen geschehen regelmäßig über einen längeren Zeitraum.
- Absicht: Die ausübende Person beabsichtigt, die betroffene Person zu schädigen, zu demütigen oder zu isolieren.
- Ungleichgewicht der Macht: Es besteht ein Gefälle zwischen der ausübenden Person und der betroffenen Person, sei es durch soziale, physische oder positionsbedingte Macht.

Mobbing kann unterschiedliche Formen annehmen:

- Verbales Mobbing: Beleidigungen, Erniedrigungen oder Verbreitung von Gerüchten.
- Soziales Mobbing: Ausschluss aus Gruppen, soziale Isolation oder Beeinträchtigung zwischenmenschlicher Beziehungen.
- Physisches Mobbing: Körperliche Übergriffe wie Schubsen, Schlagen bzw. absichtliches Zufügen von Schäden.
- Cybermobbing: Schikanen oder Bedrohungen über digitale Kommunikationsmittel wie z.B. E-Mails.

6.4. Diskriminierung und Rassismus

Diskriminierung bezeichnet, wenn eine Person aufgrund seines Geschlechts, der Nationalität, der ethnischen Herkunft, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters sowie der sexuellen Orientierung und Identität ungerecht behandelt wird.

Diskriminierung kann vielfältige Formen annehmen:

- Direkte Diskriminierung: Mitarbeitende werden explizit aufgrund eines bestimmten Merkmals benachteiligt.
- Indirekte Diskriminierung: Scheinbar neutrale Regelungen benachteiligen faktisch Mitarbeitende mit bestimmten Merkmalen.
- Belästigung oder Mobbing: Jede Form von unangemessenem Verhalten, das jemandem ein feindliches Arbeits- oder Lebensumfeld schafft.
- Systemische Diskriminierung: Eingeprägte Muster oder Praktiken innerhalb einer Organisation oder einer Gesellschaft, die zu ungleichen Bedingungen führen.

Rassismus ist eine spezielle Form der Diskriminierung. Er kann durch Handlungen oder Äußerungen ausgeübt werden oder durch unbewusste Vorurteile und Einstellungen, die tief in den gesamten Strukturen einer Gesellschaft verwurzelt sind.

Unterformen des Rassismus sind:

- Individueller Rassismus: Persönliche Überzeugungen oder Handlungen, die den Glauben an die Überlegenheit einer „Rasse“ über eine andere zeigt.
- Institutioneller Rassismus: Praktiken und Vorgänge innerhalb einer Organisation, die rassendiskriminierende Ergebnisse ohne bewusste Voreingenommenheit fördern
- Kultureller Rassismus: Bevorzugung bestimmter kultureller Normen und Standards, die andere Kulturen oder Gruppen diskriminieren oder marginalisieren.

7. AG Prävention

Die AG Prävention hat ihre Arbeit im Frühjahr 2021 aufgenommen und ist ein regelmäßig tagendes Gremium, das kontinuierlich die Präventionsarbeit des Diakonischen Werkes weiterentwickelt.

Fachlich unterstützt wird die AG von der Präventionsbeauftragten und unabhängigen Meldestelle Sexualisierte Gewalt des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein sowie einer Person aus der Mitarbeitervertretung.

Der Vorstand ist Mitglied der AG Prävention und lässt sich durch die Präventionsbeauftragte sowie den Vorsitz der Mitarbeitendenvertretung beraten. Des Weiteren können weitere Personen zu unterschiedlichen Themen geladen werden.

8. Risiko- und Ressourcenanalyse

Eine Risikoanalyse dient vor allem zur Auseinandersetzung mit möglichen Gefährdungspotentialen sowie Gelegenheitsstrukturen. Innerhalb der Risikoanalyse ist es unabdingbar, folgende Bereiche zu betrachten:

- Die Organisations- und Verantwortungsstrukturen
- Die räumliche Ausstattung
- Die bestehenden Regeln zu vorhandenen Abläufen
- Die Fehlerkultur innerhalb der Organisation
- Die Haltung der Mitarbeitenden

Ziele einer Risikoanalyse:

- Die Identifikation und Benennung möglicher Risiken bzgl. der räumlichen und personellen Strukturen sowie in den Arbeitsabläufen.
- Die Minimierung bzw. Vermeidung vorhandener Risiken durch die Sensibilisierung und Auseinandersetzung der Mitarbeitenden mit dem Thema Machtmissbrauch, Gewalt bzw. sexualisierte Gewalt.
- Der Aufbau einer achtsamen, wertschätzenden und respektvollen Kultur innerhalb der Organisation für einen grenzwahrenden Umgang aller Beteiligten.

Die AG Prävention des Diakonischen Werkes hat entschieden, die Teams für eine erste Sensibilisierung persönlich anzusprechen. Dazu wurde allen Mitarbeitenden der Workshop „Achtsame Kommunikation“ angeboten. Diese Veranstaltung diente der Auseinandersetzung mit eigenen Kommunikationsmustern und regte durch einen Perspektivwechsel zur Reflexion der Arbeitsplatzkultur an. Diese Arbeitsplatzanalyse ermöglichte eine Bestandsaufnahme über Prozesse und Strukturen sowie einen ersten Diskurs über geeignete Schutzmaßnahmen im Diakonischen Werk.

Im zweiten Schritt wurden die Räumlichkeiten im Landesverband in den Blick genommen, um mögliche Gefährdungspotenziale zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu identifizieren.

Darüber hinaus hatten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich an einer anonymen Befragung zu beteiligen. Der Fragebogen wurde gemeinsam mit der Mitarbeitendenvertretung entwickelt und in einem persönlichen Anschreiben den Mitarbeitenden übermittelt. Inhaltlich ging es um besondere Gefährdungsmomente und potenziell gefährdende Räume.

9. Schutzmaßnahmen

9.1 Handlungsleitlinien und „Selbstverständnis für diakonische Mitarbeitende“

Die Entwicklung und Beschreibung von Handlungsleitlinien gelten als ein wesentliches Instrument zur Prävention in einer Institution. Sie bieten für Mitarbeitende und Führungskräfte Orientierung und Sicherheit, um Grenzverletzungen aber auch falsche Verdächtigungen zu verhindern. Dabei ist es bedeutsam, sich der eigenen Rolle und Verantwortung im beruflichen Handeln hinsichtlich aller Formen der Gewalt bewusst zu sein sowie mögliche Tatstrategien zu erkennen, situativ zu reflektieren und entsprechend zu handeln.

Mit einer klaren Positionierung nach innen und außen setzen wir ein deutliches Zeichen, dass wir unseren Beitrag für eine „Kultur der Achtsamkeit“ und des Schutzes vor sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen im Diakonischen Werk leisten.

Dazu gehören insbesondere:

- Einsatz in Wort und Tat für den Schutz vor allen Formen der Gewalt in der Diakonie
- Einsatz für einen achtsamen Umgang miteinander
- Achtung auf eine angemessene Balance zwischen Nähe und Distanz zu meinem Gegenüber
- Respekt für meine und die Grenzen anderer und Reflexion des eigenen Verhaltens
- Vermeidung einer ausgrenzenden Sprache und Stellungnahme gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches oder anderweitig grenzverletzendes Verhalten
- Würdigung der Kompetenzen der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Einsatz für eine offene Gesprächs- und Fehlerkultur.

Maßnahmen zur Prävention vor allen Formen der Gewalt:

- Fortbildung zum Themenfeld Gewalt
- Distanzierung von jeglicher Form der Gewalt in Wort und/oder Tat
- Klarheit im Umgang und in Beziehungen
- Hinsehen und Hinhören, um eine offene Kommunikation zu unterstützen, Gewalt zu thematisieren sowie eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema Macht zu gewährleisten.

Maßnahmen bei Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt im Diakonischen Werk:

- Verpflichtung, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz des oder der Betroffenen einzuleiten, sofern sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt wahrgenommen werden.
- Meldepflicht zur Verfolgung sexualisierter Gewalt (10.1)

- Angebot zur Klärung mit der Vertraulichen Anlauf- und Beratungsstelle (VABS) (9.9.)

9.2 Präventionsschulungen

Zur Prävention von Gewalt finden regelmäßig Schulungen für Mitarbeitende sowie Führungskräfte statt. Ziel für die Mitarbeitenden ist, sensibel für mögliche Gewalt zu sein und zu wissen, wie sie mit Vermutungen umgehen sollen. Die Führungskräfte sorgen für ein Klima, in dem sich Transparenz und Vertrauen sowie ein achtsames Denken und Handeln entwickeln können. In den jährlichen Mitarbeitendengesprächen wird der Fortbildungsbedarf angesprochen und konkretisiert.

Die Durchführung, Organisation und Gestaltung der Schulungen liegt in der Verantwortung des Vorstandes und wird von der „AG Prävention“ beraten.

Die Basisschulung zur sexualisierten Gewalt umfasst:

- Prävention sexualisierter Gewalt
- grenzachtende Kommunikation
- Sensibilisierung für die Problematik sexualisierter Gewalt
- Abstinenz- und Abstandsgebot
- Informationen über externe und interne Beratungsstellen
- Meldepflicht und Beratungsrecht
- Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt
- Hilfen für Betroffene
- Angebote für die persönliche Auseinandersetzung

Weitere Themen können sein:

- Gewaltfreie Kommunikation
- Maßnahmen zur Teamentwicklung
- Supervision bei Teamkonflikten
- Krisenintervention und Gesprächsführung für Führungskräfte

9.3 Beschwerdemanagement

Wir halten ein Management für interne und externe Beschwerden vor. Ziel ist die größtmögliche Sicherheit, Zufriedenheit sowie Wertschätzung und Schutz aller Mitarbeitenden und Besuchenden. Zulässig ist jede schriftliche oder mündliche Beschwerde, auf die eine Reaktion erfolgt. Anonyme Beschwerden werden im Vorstand beraten. Über die Möglichkeit der Beschwerde werden Mitarbeitende und Besuchende informiert. Jede Beschwerde wird ernstgenommen und bearbeitet.

9.4 Beschwerden/AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt bei Diskriminierungen wegen des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität.

Das AGG räumt Beschäftigten eines Unternehmens ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein.

Beschwerdestelle für Verstöße nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist die Personalverwaltung des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein.

➤ *Aktueller Kontakt s. Anhang*

9.5 Mitarbeitendenvertretung (MAV)

Die MAV vertritt innerhalb des Betriebes die Seite der Arbeitnehmenden und setzt sich für deren Rechte und Belange ein. Sie ist Anlaufstelle der Mitarbeitenden für alle Anliegen und Fragen rund um den Arbeitsplatz. Rechtsberatung darf die MAV nicht durchführen, verweist aber an zuverlässige Stellen weiter. Die MAV hat Mitbestimmungsrechte in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (z.B. Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung) und eingeschränkte Mitbestimmung bei Personalangelegenheiten (Einstellung, Eingruppierung, Vertragsverlängerung, Kündigung). Darüber hinaus hat die MAV Mitberatungs- und Informationsrechte bei betrieblichen Abläufen. Mit Hilfe des Initiativrechts können Maßnahmen angestoßen werden, die Mitarbeitende für sinnvoll und notwendig halten. Zu wichtigen Themen schließt die MAV mit dem Vorstand Dienstvereinbarungen ab.

➤ *Aktueller Kontakt s. Anhang*

9.6. Präventionsbeauftragte und unabhängige Meldestelle sexualisierte Gewalt

Zur Vorbeugung sexualisierter Gewalt und Begleitung von Betroffenen hält das Diakonische Werk Schleswig-Holstein intern eine Präventionsbeauftragte und unabhängige Meldestelle vor.

Die präventionsbeauftragte Person:

- berät den Vorstand über Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Überprüfung des Schutzkonzeptes
- berät Mitgliedseinrichtungen bei der Entwicklung von Schutzkonzepten
- koordiniert Fortbildungen

Die unabhängige Meldestelle:

- berät meldende Mitarbeitende und / oder von sexualisierter Gewalt betroffene Personen.
- nimmt Meldungen entgegen und unterstützt die Interventionsprozesse, intern und extern.

- ist Teil des Beratungsstabes

➤ *Aktueller Kontakt s. Anhang*

Um die Möglichkeit sicher zu stellen, dass Mitarbeitende des Landesverbands auch außerhalb der Organisation geschützt eine Meldung vornehmen können, gibt es zusätzlich eine externe Meldebeauftragte.

➤ *Aktueller Kontakt s. Anhang*

9.7. Unabhängige vertrauliche Ansprechstelle

Die Ansprechstelle ist eine vertrauliche Anlauf- und Beratungsstelle für betroffene Personen aus aktuellen und zurückliegenden Fällen. Zu den Aufgaben der Ansprechstelle gehören eine verlässliche Begleitung und emotionale Unterstützung von betroffenen Personen, die auf eine Stärkung ihrer Selbstbestimmung ausgerichtet sind. Die Ansprechstelle bietet Informationen zu weitergehenden therapeutischen, rechtlichen und medizinischen Unterstützungsmöglichkeiten an. Sie informiert über bestehende Möglichkeiten der Betroffenenvernetzung oder initiiert solche Formate. Die Ansprechstelle nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein und arbeitet selbständig und frei von Weisungen. Sie ist in besonderer Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet.

➤ *Aktueller Kontakt s. Anhang*

9.8. Einstellungsgespräche, Selbstauskunft und Einarbeitung

Die Grundhaltung des Diakonisches Werkes Schleswig-Holstein, ein sicherer Ort vor jeder Form von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung zu sein, wird in Einstellungsgesprächen und in den Willkommenstagen für neue Mitarbeitende kommuniziert.

Vor Aufnahme der Tätigkeit ist durch Selbstauskunft zu dokumentieren, dass kein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist und kein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft wegen sexualisierter Gewalt gegen die Person geführt wird. Der Dienstgeber ist unverzüglich zu informieren, sobald Mitarbeitende von der Aufnahme eines Ermittlungsverfahrens der Staatsanwaltschaft wegen sexualisierter Gewalt gegen sich erfahren.

9.9. Erweitertes Führungszeugnis

Alle Mitarbeitende, Honorarkräfte, Ehrenamtliche und Freiwillige, die direkt mit Kindern, Jugendlichen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeiten, haben ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen.

Das Führungszeugnis ist in regelmäßigen Abständen, mindestens nach fünf Jahren, zu erneuern.

10. Interventionsplan, Verhalten und Abläufe bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Wenn ein Verdacht sexualisierter Gewalt deutlich wird, gilt es vor allem ruhig und besonnen vorzugehen. Zugleich sind verlässliche und transparente Verfahrenswege bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt für alle Beteiligten bindend. Es gilt, allen Beteiligten einen bestmöglichen Schutz zu gewährleisten. Insgesamt bedarf es hierbei einer gemeinsamen Haltung, die das Ausdrücken von Verdachtsmomenten aktiv unterstützt. So gilt es, den vorgebrachten Verdacht ernst zu nehmen sowie diesem nachzugehen. Dabei müssen drei Ebenen gleichzeitig im Blick sein: die Ebene der Betroffenen, die Ebene der Organisation sowie die Ebene der beschuldigten Person(en).

Interventionspläne helfen im Fall eines vermuteten Übergriffs oder im Fall beobachteter sexualisierter Gewalt planvoll vorzugehen. Der Ablauf der zu ergreifenden Maßnahmen sowie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Personen ist festgelegt.

10.1. Meldungen

Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein, die „zureichende Anhaltspunkte“ für Vorfälle sexualisierter Gewalt im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein erkennen, müssen dies unverzüglich der Meldestelle im Landesverband oder der externen Meldebeauftragten Sexualisierte Gewalt anzuzeigen.

Wenn Sie eine Grenzverletzung beobachtet haben oder selber betroffen sind:

- Dokumentieren Sie bitte die Ereignisse für sich möglichst zeitnah mit Angabe von Ort, Zeit, Umständen und ggf. beteiligten Personen. Vermerken Sie Personen, die als Zeugen in Betracht kommen.
- Sollten Sie gewalttätige Übergriffe erfahren haben, versuchen Sie bitte, deren Folgen durch ärztliches Attest feststellen zu lassen.
- Sie entscheiden, wie Sie mit den von Ihnen dokumentierten Fällen zur Feststellung sexueller Grenzverletzungen beitragen wollen und können.
- Wenn Sie unsicher sind, können Sie zur Klärung Kontakt mit der Vertraulichen Anlauf- und Beratungsstelle (VABS) aufnehmen.

Von dieser dienstlichen Meldepflicht ausdrücklich ausgenommen sind solche Sachverhalte, die Ihnen im Rahmen einer dienstlich übertragenen Aufgabenwahrnehmung zur Kenntnis gelangen, bei deren Ausübung Sie dem Beichtgeheimnis, der seelsorgerlichen Schweigepflicht sowie anderen berufsständischen oder vergleichbaren Verschwiegenheitspflichten, z.B. MAV oder Schwerbehindertenbeauftragten, unterliegen (vgl. § 203 StGB; www.gesetze-im-internet.de/stgb/_203.html). Insoweit geltend auch weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen.

Die unabhängige Meldestelle und die unabhängige externe Meldebeauftragte nehmen Meldungen über beobachtete oder erlebte sexuelle Grenzverletzungen entgegen. Sie sind verpflichtet, alle eingehenden Meldungen zu erfassen und behandeln diese auf Wunsch vertraulich.

Die unabhängige Meldestelle leitet eingehende Meldungen gemäß Interventionsplan an die zuständigen Stellen weiter. Sie informiert die meldende Person über das weitere Verfahren und bei Bedarf auch über andere Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Durchführung dieser Verfahren obliegt grundsätzlich dem Vorstand des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein. Betrifft ein gemeldeter Vorgang die Vorstände selbst, liegt diese Verantwortung allein bei der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates.

10.2. Beratungsstab

Das Diakonische Werk Schleswig-Holstein hat einen Beratungsstab benannt.

Bei Meldungen zu sexualisierter Gewalt, die einen sofortigen Handlungsbedarf erfordern, wird umgehend der Beratungsstab einberufen.

Der Beratungsstab setzt sich zusammen aus:

- Vorstand
- Teamleitung aus dem betroffenen Arbeitsfeld
- Präventionsbeauftragte und Meldestelle sexualisierte Gewalt
- Ggf. einer Person aus der MAV
- Ggf. einer Person aus der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit
- Ggf. ein*e Jurist*in
- Ggf. einer Fachkraft aus einer Fachberatungsstelle

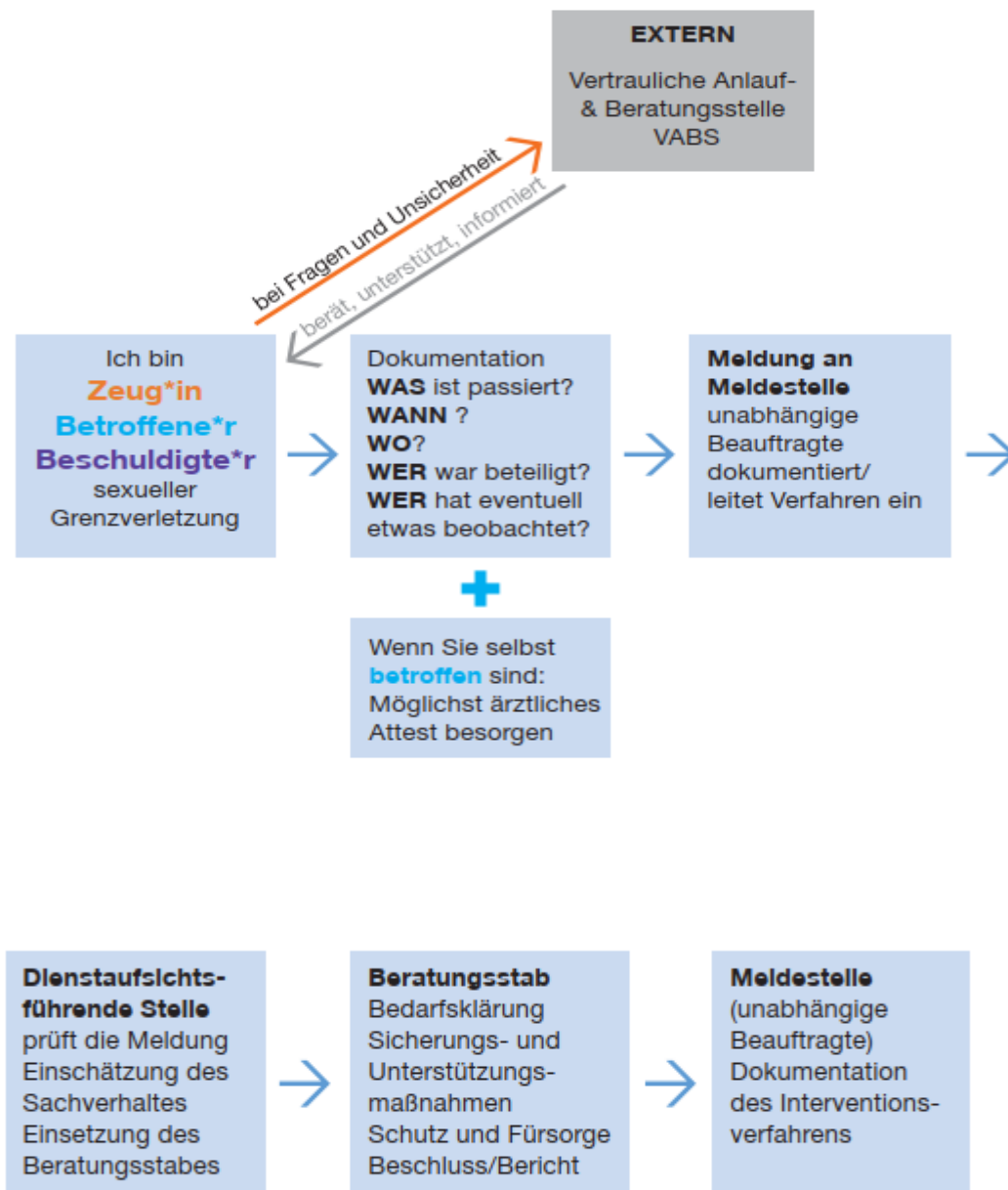
10.3 Meldung bei Mobbing / Bossing / Diskriminierung / Rassismus

Bei Meldungen bzgl. Mobbing / Bossing / Diskriminierung besteht keine Meldepflicht.

Dennoch wird empfohlen, die Beobachtungen und Erlebnisse mitzuteilen.

Den Mitarbeitenden wird empfohlen, sich zunächst Ihrer Teamleitung anzuvertrauen. Sollte dies nicht möglich sein, so steht den Mitarbeitenden die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Mitarbeitendenvertretung zur Verfügung.

Schaubild Abläufe



10.4. Handlungsplan bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Schritt 1:

Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt gelangen an eine*n Mitarbeitende*n des DWs

- Sensibler Umgang mit den Informationen über den Sachverhalt. Insbesondere darf der Sachverhalt nicht weiter getragen werden an andere Mitarbeitende und/ oder Familienangehörige der Betroffenen und der Beschuldigten. Die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen sind zu wahren. Der Umgang gegenüber den Betroffenen und den Beschuldigten muss unbedingt neutral bleiben.
- Es sollten keine Befragungen durchgeführt werden. Dies wird ggfs. im weiteren Verlauf durch die entsprechend befähigten Personen geschehen.
- Meldepflicht gemäß § 6 Präventionsgesetz

Schritt 2:

Meldung an die Meldebeauftragten durch meldepflichtige oder betroffene Person

- erste Gefährdungseinschätzung auf Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt, Hinweis an meldende Person, dass Meldebeauftragte zur Weiterleitung verpflichtet sind. Bei Wunsch nach Nichtweitergabe: Verweis an die „Vertrauliche-Anlauf- und Beratungsstelle“ (VABS) oder andere Beratungsstellen.
- Weiterleitung an den Vorstand als Verfahrensleitung
- Die Meldung wird durch die Meldebeauftragt*n in standardisierter Form vollständig dokumentiert. Gleiches gilt auch für anonyme Meldungen. Dazu wird der standardisierte Meldebogen der Diakonie verwendet. Die Ablage erfolgt an einem vor Einsicht Dritter geschütztem Ort bzw. digital in einem ebenfalls gesicherten Ordner.

Hinweis: Datenschutz beachten, Unterlagen gut verschlossen und unzugänglich für Dritte aufbewahren.

- Die Verfahrensleitung wird bei Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt nach den weiteren Phasen vorgehen und bei anderen Formen von Gewalt nach dem Prozess Beschwerdemanagement vorgehen.

Schritt 3:

Fallprüfung, insbesondere Plausibilitätsprüfung und Einschätzung der Gefährdungslage durch die Verfahrensleitung gemeinsam mit dem Beratungstab und ggf. unabhängiger Fachberatungsstelle.

Hinweis: abgestimmtes Vorgehen von hoher Bedeutung

Erste Handlungsschritte:

- Bei akuter Gefährdung: Beschuldigte Person vom Dienst freistellen, Trennung des vermeintlich betroffenen Person von beschuldigter Person
- Befangenheit der involvierten Personen prüfen
- Zuständigkeiten klären (wer macht was wann?)
- (konkreten fallbezogenen) Handlungsplan erstellen
- Unterstützung/Hilfen anbieten (allen Betroffenen)
- Gefährdungslage prüfen:

Kategorisierung des Sachverhaltes/ Vermutungen

- a. Unbegründeter Verdacht → Schritt 5 Aufarbeitung und Nachsorge
- b. Vager Verdacht/ Anhaltspunkte → Krisenintervention: Je nach Falleinschätzung Beginn mit Beratungstab. Die bzw. der Meldebeauftragte bleibt nur so lange Teil des Beratungstabes, wie es im Einzelfall erforderlich ist. Die betroffene Person ist nicht Teil des Beratungstabes. Je nach Falleinschätzung: mögliche Erweiterung des Beratungstabes.
- c. Gefahr im Verzug → Sofortmaßnahmen: Einschaltung der zuständigen Behörden (Polizei/STA), und Schritt 3
Die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben zum Einschalten der Strafverfolgungsbehörden sind bekannt und werden umgesetzt. Die Entscheidung, ob und wann die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind, richtet sich unter anderem nach der betroffenen Person.

Schritt 4:

Fallmanagement im geordneten Verfahren unter Beteiligung externer Beratung

Bedarfsklärung, Festlegen der weiteren Schritte, Klärung von Zuständigkeiten der vereinbarten Maßnahmen

Zu bearbeitende Themen:

- Faktenlage
- (konkrete) Maßnahmen

- Einschaltung von Behörden bei Anhaltspunkten auf das Vorliegen einer Straftat gegen sexuelle Selbstbestimmung (§ 12 Abs. 4 PrävgAusfVO)
- Begleitung und Kommunikation
- Arbeitsrecht (ggfs. gemeinsam mit MAV)
- Beendigung des Verfahrens durch schriftlichen Beschluss der Verfahrensleitung und Empfehlungen für die Nachsorge

Schritt 5:

Aufarbeitung und Nachsorge

- Vermittlung von ggf. juristischer, seelsorgerischer oder therapeutischer Beratung, einschließlich des Hinweises auf mögliche Unterstützungsleistungen für Betroffene und/oder Angehörige
- Supervision, Mediation, Organisationsentwicklungsmaßnahmen für den Arbeitsbereich, in dem der Vorfall stattgefunden hat
- Rehabilitationsmaßnahmen für zu Unrecht Beschuldigte
- Überprüfung vorhandener Präventionsmaßnahmen (insbesondere des Gewaltschutzkonzeptes) auf Fehlerquellen

11. Qualitätssicherung

Das Schutzkonzept wird als fortlaufender Prozess verstanden. Im Sinne der Qualitätssicherung und -entwicklung wird das Schutzkonzept durch die AG Prävention jedes Jahr überprüft, ergänzt und angepasst. Ausnahmen bilden gemeldete Vorfälle, die eine zeitnahe Überprüfung des Schutzkonzeptes erforderlich machen.

12. Vernetzung und Kooperation

Die Kooperation und Vernetzung mit Akteuren außerhalb des Landesverbandes Diakonisches Werk Schleswig-Holstein ist ein wesentliches Qualitätskriterium und wird fortlaufend umgesetzt.

13. Kontakte und Ansprechstellen

13.1. Ansprechpersonen im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein oder im Auftrag des Verbandes

- [Beschwerdestelle für Verstöße nach dem Allgemein Gleichbehandlungsgesetz](#)

Meike Kolb

Tel.: 0049 4331 593 233

Mail: m.kolb@diakonie-sh.de

- [Präventionsbeauftragte und Meldestelle des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein](#)

Maike Becker

Tel.: 0049 4331 593 213

Mail: m.becker@diakonie-sh.de

- [Externe Meldebeauftragte des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein](#)

Anita Skobl

Tel: 0151 12183251

Mail: info@anitaskobl.de

- [Mitarbeitendenvertretung des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein](#)

Vorsitzende:

Solveigh Deutschmann

Tel.: 04331 593 242

Mail: deutschmann@diakonie-sh.de

- [Vertrauliche Anlauf- und Beratungsstelle \(VABS\)](#)

Tel.: 0162 2026648

Mail: vabs@kompass-ffa.de

13.2. Ansprechstellen außerhalb des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein

- [Zentrale Anlaufstelle.help](#)

Tel.: 0800 5040112

Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Terminvereinbarung für telefonische Beratung

Mo: 16.30 - 18.00 Uhr

Di bis Do: 10.00 - 12.00 Uhr

- [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

Tel.: 030 18 555 1865

Mail: beratung@ads.bund.de

- [Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein](#)

Tel.: 431 64087827

Mail: info@advsh.de

- [Weißer Ring e.V., Außenstelle Rendsburg/Eckernförde](#)

Tel.: 04331 4349909

Mail: rendsburg-eckernfoerde@mail.weisser-ring.de

- [HAKI e.V. Beratungsstelle für LGBTQI Personen](#)

Tel.: 0431 17 09

Mail: post@haki-sh.de