

Institutionelles Schutzkonzept – Version Juni 2023

Sicher in der Geschäftsstelle der aej und ESG

Inhalt

Grundlagen	2
Verantwortlichkeiten und Partizipation.....	2
Risikoanalyse	2
Verhaltenskodex.....	3
Personalauswahl und -entwicklung.....	4
Kommunikation	4
Beschwerdemanagement	5
Interventionsleitfaden	5
Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	7
Aufarbeitung	7
Literatur	7
Anhang 1 Verhaltenskodex	8
Anhang 2 Interventionsplan	9

Grundlagen

Ziel all unserer Arbeit ist es, Kinder, Jugendliche und Erwachsene vor physischem, sexuellem und emotionalem Schmerz zu bewahren. Wir sind überzeugt, dass jeder Mensch vor Gott und der Welt einen unendlichen Wert und Würde hat. Deshalb geht sexualisierte Gewalt uns ALLE an! Als aej und ESG wollen wir unseren Beitrag zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen leisten und eine Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung in unserer Arbeit und in der Gesellschaft fördern. Institutioneller Schutz von vor (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch wird nicht nur im Jugendverband gelebt, sondern auch in der Geschäftsstelle der aej und ESG.

Sexualisierte Gewalt drückt aus, dass Gewalt und Machtmissbrauch ausgeübt wird. Sie kann verschiedene Formen und Abstufungen annehmen und mit und ohne Körperkontakt stattfinden. **Grenzverletzungen** sind Verhaltensweisen, die zumeist unabsichtlich stattfinden und körperliche, psychische oder Scham-Grenzen überschreiten und als unangenehm wahrgenommen werden. **Sexuelle Übergriffe** meinen absichtliches Überschreiten von sexuellen oder körperlichen Grenzen oder verbale sexualisierte Gewalt. **Sexueller Missbrauch** ist strafrechtlich relevant und meint jede Art von sexueller Handlung gegen den Willen der Betroffenen. (Vgl. UBSKM, <https://beauftragter-missbrauch.de/service/glossar>)

Es ist unsere Aufgabe, auch die Geschäftsstelle der aej und ESG als einen sicheren Ort zu gestalten. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die sexualisierte Gewalt verhindern.

Verantwortlichkeiten und Partizipation

Das institutionelle Schutzkonzept ist bei der Geschäftsstellenleitung angesiedelt. Die*der Generalsekretär*in ist verantwortlich für die Umsetzung (momentan ist das Michael Peters).

Als Präventionsbeauftragte*r ist xxx von der Geschäftsstellenleitung benannt.

Das institutionalisierte Schutzkonzept wurde in Zusammenarbeit verschiedener, betroffener Berufsgruppen in der Geschäftsstelle erarbeitet.

Risikoanalyse

Für die Analyse des Risikos für sexualisierte Gewalt sind drei Arbeitszweige der Geschäftsstelle differenziert zu betrachten, nämlich

- die interne Arbeit der Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle
- die Arbeit mit Gästen sowie externen Dienstleister*innen in der Geschäftsstelle
- die Dienstreisen der Mitarbeiter*innen und Veranstaltungen der aej.

Die **interne Arbeit der Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle** ist durch das Miteinander verschiedener Berufsgruppen geprägt. Sie kommunizieren und arbeiten respektvoll und grenzsensibel zusammen. Ihre Haltung schlägt sich im Verhaltenskodex nieder (vgl. Anhang) und wird im Jahresgespräch reflektiert. Das Miteinander in der Geschäftsstelle ist durch Hierarchien, aber auch durch Freundschaften gekennzeichnet. Loyalitäten untereinander schlagen sich im Umgang nieder. So braucht es immer wieder Reflexion, um offen Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und Konflikte anzusprechen. Diese Gesprächskultur ist für eine grenzsensible Haltung wichtig.

Gäste besuchen für Besprechungen etc. die Geschäftsstelle. Ehrenamtliche oder Hauptberufliche stehen in vielfältigen Arbeitsbeziehungen zu den Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle. Die Beziehungen zu ihnen sind gemäß dem Verhaltenskodex zu gestalten. Auch **externe Dienstleister*innen** kommen immer wieder in die Geschäftsstelle. Auch die Begegnungen mit ihnen sind grenzsensibel und gemäß dem Verhaltenskodex zu gestalten. Darüber hinaus gilt der Verhaltenskodex nicht nur im analogen, realen Miteinander, sondern auch bei digitalen Treffen, da sexualisierte Gewalt auch im digitalen Raum stattfindet. Es gibt in der Geschäftsstelle Orte, die schlecht einsehbar sind und so Grenzverletzungen erleichtern. Dazu gehört der hintere Bereich (Lager/Toiletten) in der 1. Etage.

Schließlich sind die **Dienstreisen der Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle** gesondert zu betrachten, da diese auch mit Übernachtungen geschehen können. Kontakte zu den Kooperationspartner*innen gibt es hier zu hauptberuflichen oder ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, voll- oder minderjährig, aber auch zu Dienstleister*innen wie Hotelpersonal. Daher gilt gerade bei Dienstreisen und für alle **Veranstaltungen der aej** an anderen Orten der hausinterne Verhaltenskodex und Mitarbeiter*innen achten Grenzen und Regeln vor Ort. Alle Veranstaltungen der aej sollen sichere Orte sein, daher gibt es ein Awareness-Team für große Veranstaltungen wie die Mitgliederversammlung.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist Teil jeder Dienstanweisung und formuliert Verhaltensregeln zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle, aber auch für externe Mitarbeiter*innen und für Vorstandsmitglieder. Er stellt eine auf die Geschäftsstelle der aej und ESG angepasste Version des Verhaltenskodex des Studienzentrums Josefstal dar.

Er findet sich veröffentlicht auf der Homepage sowie im Anhang.

Personalauswahl und -entwicklung

- **Stellenbesetzung**

Vorstellungsgespräche werden mindestens zu dritt und möglichst in gemischtgeschlechtlicher Besetzung geführt. Bei Stellenbesetzungen wird vor Antritt der Stelle ein erweitertes Führungszeugnis verlangt.

- **Erweitertes Führungszeugnis**

Vor Stellenantritt ist ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen. Dies ist alle 3 Jahre wiederholt vorzulegen (vgl. § 6 Absatz 3 Artikel 4 Gewaltschutzrichtlinie EKD).

- **Unterzeichnung des Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex ist Teil jeder Dienstanweisung und gilt für alle Mitarbeiter*innen. Er ist von jeder Mitarbeiter*in zu unterzeichnen.

- **Personalgespräch**

Im Rahmen des Jahresgesprächs wird das Thema angesprochen, die getroffene Vereinbarung reflektiert und zur Aussprache und Kritik ermutigt.

- **Schulung und Fortbildung**

Alle Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle nehmen an einem Fortbildungstag zur Einführung des Verhaltenskodex und des Schutzkonzepts teil. Die*der Präventionsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Fortbildungen zum Thema teil.

- **Beschäftigtenschutz**

Die Geschäftsstelle der aej und ESG ist an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gebunden. Daher gilt für die Beschäftigten ein zweifacher Schutz, nämlich Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz und der Schutz vor zu Unrecht gemachten Beschuldigungen.

Kommunikation

Es kann vorkommen, dass Betroffene sexualisierter Gewalt sich an die Geschäftsstelle wenden, sei es im persönlichen Gespräch, per Mail oder per Anruf. Hier gilt es zunächst zu unterscheiden, ob es ein interner Fall aus der Geschäftsstelle oder ein externer Fall ist.

Interne Fälle werden nach dem Interventionsleitfaden behandelt.

Bei einem externen Fall liegt die Fallverantwortung nicht bei der aej-/ESG-Geschäftsstelle. Hier ist in Absprache mit der anrufenden/mailenden Person der Verband in Kenntnis zu setzen, aus dem der Fall stammt. Wichtig ist hier zu klären, wer bei uns anruft und die Person in Kenntnis zu setzen, was die nächsten Schritte sind. Es wird das Angebot gemacht, dass wir den Kontakt zu den Präventionsbeauftragten der Mitglieder herstellen

können oder ob sich die Perspen selbstständig melden möchte. Die Nachricht wird dokumentiert.

Presseanfragen werden an die Öffentlichkeitsarbeit und die Geschäftsstellenleitung weitergeleitet.

Beschwerdemanagement

Mitteilungen zu (erlebten/beobachteten/vermuteten) grenzverletzenden Situationen in der Geschäftsstelle gilt es zu ermöglichen. Zu diesem Zweck benennt die Geschäftsstellenleitung eine interne Vertrauensperson.

Interne Vertrauensperson: xxx

Auch die Aussprache mit einer externen Vertrauensperson ist möglich. Dies sind

- Zentrale Anlaufstelle help: zentrale@anlaufstelle.help / 0800-5040112
- Violetta, Verein gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und jungen Frauen e.V.: info@violetta-hannover.de / 0511-85554

Von entsprechenden Mitteilungen sind (sofern nicht von der Beschwerde direkt betroffen) umgehend die*der Präventionsbeauftragte zu informieren, die*der diesen verpflichtend nachgeht (vgl. Interventionsleitfaden).

Interventionsleitfaden

Die Geschäftsstelle erstellt einen Interventionsleitfaden für interne Fälle, also Fälle, die innerhalb der Geschäftsstelle passieren. Er wird vom Interventionsteam der Geschäftsstelle umgesetzt. Dieses besteht aus der Geschäftsstellenleitung, der*dem Präventionsbeauftragten (nicht als Vertrauensperson benannt) und ggf. dem Referat für Öffentlichkeitsarbeit.

Der Interventionsleitfaden enthält konkrete Vorgaben zur Durchführung des Verfahrens bei Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen für das Vorliegen eines Verdachts von Fällen sexualisierter Gewalt. Sollte eine dieser Personen in den Verdachtsfall involviert sein, wird für Ersatz gesorgt. Die Meldestelle der EKD muss beteiligt werden (vgl. § 8 Gewaltschutzrichtlinie EKD).

Grundsätzlich gilt:

- Ruhe bewahren!
- Dokumentation der verschiedenen Schritte sicherstellen!
- Befangenheiten beachten!
- Der Schutz der betroffenen Person ist von Anfang an mitzudenken!

Liegt ein **vager Verdachtsfall** vor, wird die Unterstützung mit externen Fachberatungsstellen gesucht. Durch das Heranziehen von externen Expert*innen soll

schnell professionelle Hilfe in Anspruch genommen werden können, sowie eine Einschätzung durch Dritte erfolgen.

Zur Aufklärung müssen weitere Schritte eingeleitet werden. Hierfür kann das Interventionsteam nach externer Beratung durch die Meldestelle folgende Gespräche führen:

- Mit der Person, die einen Verdacht geäußert hat,
- mit der betroffenen Person
- mit weiteren Personen gesprochen werden, die potentiell über einen möglichen Vorfall Bescheid wissen.

Die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen müssen zu jedem Zeitpunkt gewahrt werden. Für die*den potentielle*n Täter*in gilt ebenfalls Schutz, um ihre Persönlichkeitsrechte zu schützen, falls sich der Verdacht als unbegründet herausstellt. Wird aus diesem vagen Verdacht ein unbegründeter Verdacht, dann muss eine Rehabilitation von Seiten der Geschäftsstelle stattfinden. Es müssen alle vagen Anschuldigungen aufgeklärt werden und klargestellt werden. Die Dokumentation muss aufbewahrt werden.

Wird aus einem vagen Verdacht ein **tatsachenbegründeter Verdacht oder erhärteter/erwiesener Verdacht** müssen folgende Schritte erfolgen. Die betroffene Person muss über alle weiteren Schritte informiert werden und diese müssen mit ihr abgesprochen werden. Wichtig: Jedes Gespräch und jeder Schritt müssen ausführlich dokumentiert werden! Es muss eine sofortige Sicherung der betroffenen Person vor dem*der Täter*in gewährleistet werden und im Falle einer minderjährigen Person die Sorgeberechtigten informiert werden. Es ist zu vermeiden, als Interventionsteam den Verdacht aufklären zu wollen. Es wird um Einverständnis gebeten, eine professionelle Beratungsstelle einzuholen. Sollte kein Einverständnis ausgesprochen werden, dann darf betroffene Person nicht gedrängt werden oder über ihren Wunsch hinaus gehandelt werden. Zu jedem Zeitpunkt ist das Anliegen der betroffenen Person als höchste Priorität anzusehen. Nach Zustimmung muss professionelle Hilfe hinzugezogen werden. Gemeinsam mit externen Expert*innen und der*dem Betroffenen wird über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden entschieden. Auch wird der begründete Verdacht arbeitsrechtlich bearbeitet. Dies geschieht durch die Geschäftsstellenleitung unter Einbeziehung der MAV. Es kann eine Ermahnung oder Abmahnung folgen. Eine rechtskräftige Verurteilung führt zum Tätigkeitsausschluss (vgl. § 5 Gewaltschutzrichtlinie EKD).

Erweist sich der **Verdacht als unbegründet**, wozu im Interventionsteam Einigkeit besteht, wird das Verfahren geschlossen und alle Erkenntnisse und Gründe dokumentiert. Ggf. ist die Rehabilitierung von zu unrecht beschuldigten Personen notwendig.

- Datenschutz und Regelungen zur Verschwiegenheit: Für das Interventionsteam gilt strenge Verschwiegenheit. Ist es notwendig, Informationen weiterzugeben, werden immer die die Datenschutzverpflichtungen gewahrt: Prüfung des Schutzkonzeptes und Handlungsplans Im Rahmen eines Nachgesprächs mit der:dem Präventionsbeauftragten diskutiert das Krisenteam eventuell notwendige Anpassungen des Schutzkonzeptes und seiner Anhänge.
- Nachsorge und Aufarbeitung des Falls für Betroffene wie die Einrichtung: Das Krisenteam macht in Zusammenarbeit mit der Meldestelle und den externen Beratungsstellen der betroffenen Vorschläge zur weiteren Begleitung.
- Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen: Zu Unrecht beschuldigte Personen müssen zügig rehabilitiert werden. Dazu wird dieselbe Öffentlichkeit gewählt, die bereits von dem Verdacht erfahren hatte.

Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Sollte eine Person zu Unrecht beschuldigt werden, dann gilt es diese Person zu rehabilitieren und ihr Unterstützung zu gewährleisten.

Aufarbeitung

Bisher (Stand: Januar 2023) gab es keine Fälle sexualisierter Gewalt in der Geschäftsstelle der aej und ESG. Um künftige Vorfälle noch besser vermeiden zu können, gilt es auch, das Schutzkonzept zu überprüfen und immer wieder zu überarbeiten.

Literatur

Gewaltschutzrichtlinie der EKD

Schutzkonzept ejo

Schutzkonzept Studienzentrum Josefstal

Anhang 1 Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex wurde auf Basis des Kodex des Studienzentrums Josefstal entwickelt und auf die Situation in der Geschäftsstelle angepasst. Er gilt für alle Mitarbeiter*innen in der Geschäftsstelle der aej und ESG.

Die Arbeiten von aej und ESG leben von Beziehungen der Menschen miteinander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Es darf nicht zum Schaden von Menschen ausgenutzt werden.

- Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe, sexueller Missbrauch, Diskriminierungen und Herabwürdigungen möglich werden.
- Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen von Kindern und Jugendlichen sowie Erwachsenen wahr und ernst.
- Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
- Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass sich andere in meinem Arbeitsumfeld so verhalten.

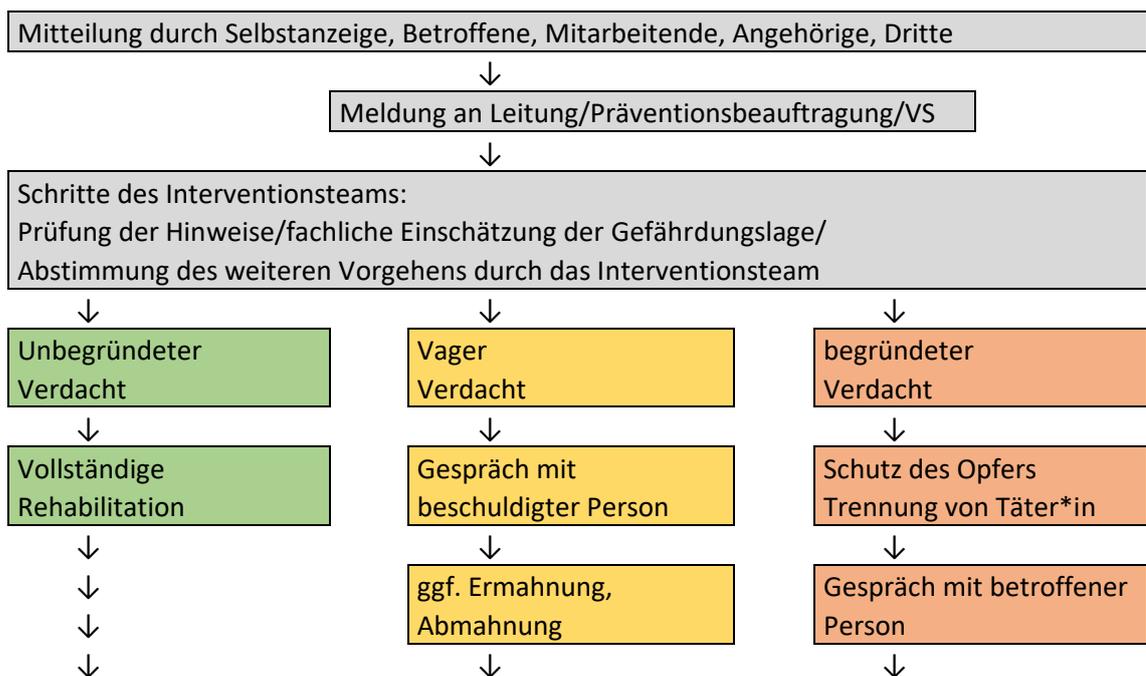
- Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch die Kommunikation über die sozialen Netzwerke.
- Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Menschen und nehme in meiner Aufgabe als Mitarbeiter*in die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahr, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
- Meine Rolle und Aufgaben in aej und ESG nutze ich nicht für sexuelle Kontakte mit anvertrauten Personen oder Personen, für die ich Verantwortung trage.
- Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeiter*innen, Teilnehmer*innen und Gäste bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich weiß, dass ich und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe bei den beauftragten Vertrauenspersonen bekommen.

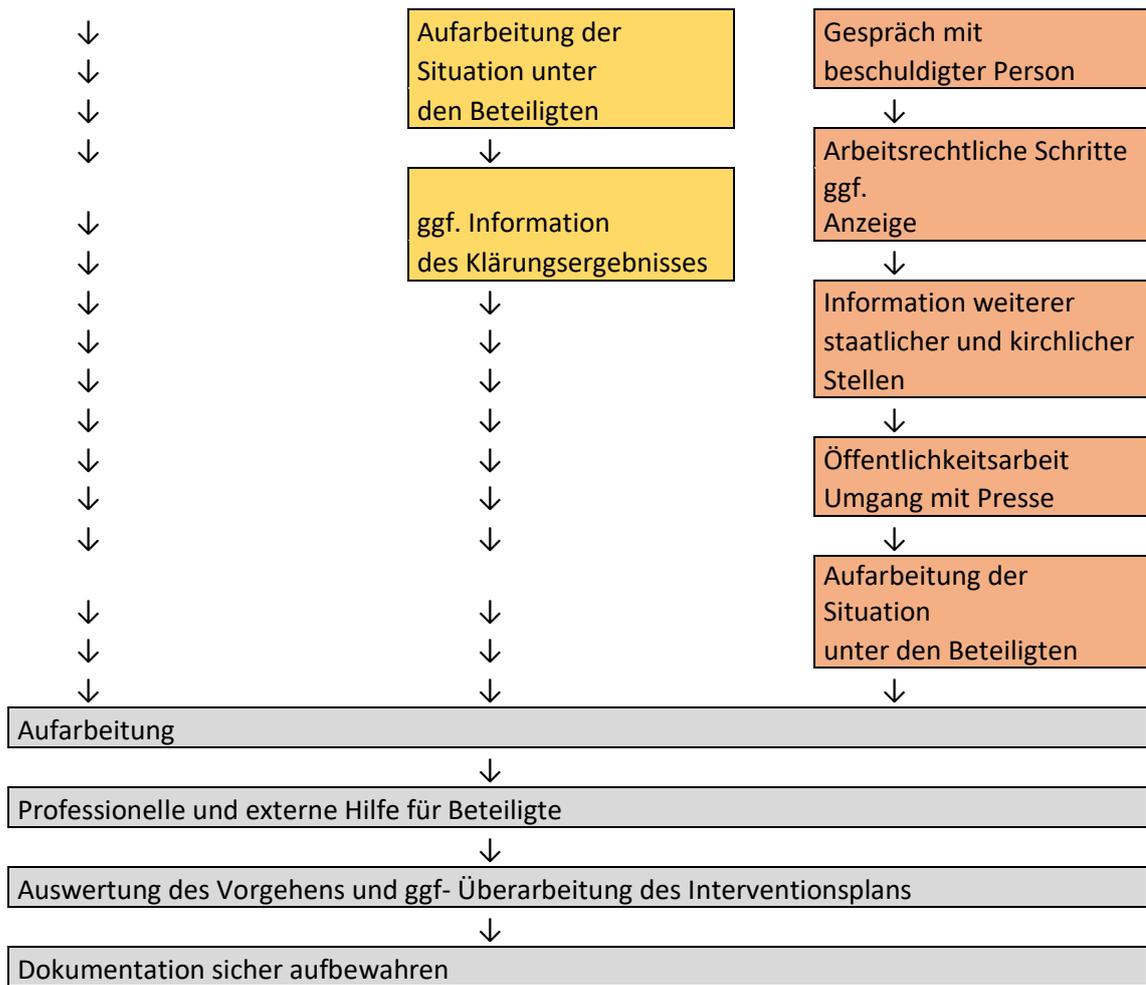
Anhang 2 Interventionsplan

Interventionsplan Schutzkonzept aej-/ESG-Geschäftsstelle

Alle Schritte, Entscheidungen und Hinweise sind zu dokumentieren!

Opferschutz ist jederzeit zu gewährleisten!





08.06.2023