



Evangelischer Diakonieverein
Berlin-Zehlendorf e.V.

Schutzkonzept
zur
Prävention von Mobbing,
Diskriminierung und sexualisierter
Gewalt im
Evangelischen Diakonieverein
Berlin-Zehlendorf e.V.

Evangelischer Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

Glockenstraße 8, 14163 Berlin

Telefon: 030 809970-0

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Grundlagen: Begriffserklärung sowie Erklärung und Zielstellung des Konzeptes	3
2.1. Begriffserklärung und -definition.....	3
2.1.1. Grenzverletzungen.....	3
2.1.2. Übergriffe	4
2.1.3. Strafrechtliche Relevanz.....	4
2.2. Zielstellung: Schutz und Unterstützung der Betroffenen von sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Mobbing	4
3. Prävention.....	4
3.1. Angebrachtes Verhalten und Verhaltenskodex	4
3.2. Risikoanalyse.....	6
3.3. Mitarbeitendenmanagement	6
3.3.1. Personalauswahl	6
3.3.2. Qualifizierte Ansprechpersonen	7
3.3.3. Fortbildung.....	7
3.3.4. Verantwortung der Führungskräfte.....	7
4. Die Rolle der Öffentlichkeitsarbeit	10
5. Vernetzung	10
6. Aufarbeitung.....	10
7. Literaturverzeichnis.....	11
Anhang	12
1. Gesetzliche Grundlagen	12
2. Beratungsstellen	13
3. Prüfbogen für die Risikoeinschätzung.....	16
4. Kriseninterventionspläne.....	18
4.1. Interventionsplan bei Grenzverletzungen.....	18
4.2. Interventionsplan bei schwerem Verdachtsfall bzw. wiederholten Grenzverletzungen.....	19
4.4. Kommunikationsabläufe.....	20

1. Vorwort

Als Träger der Diakonischen Gemeinschaft Berlin-Zehlendorf, als Gestaltungspartner von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, ambulanten Diensten und Kirchengemeinden, als Bildungsträger, als Anbieter von Betreutem Wohnen sowie als Träger eines Gäste- und Tagungshauses gehört es zu den wesentlichen Aufgaben des Evangelischen Diakonievereins, Personen, die sich uns anvertrauen, Schutz zu bieten.

Der Vorstand hat nun das hier vorliegende Schutz- und Interventionskonzept verabschiedet, um sicherzustellen, dass innerhalb des Evangelischen Diakonievereins eine Kultur der Achtsamkeit existiert, die es sowohl Mitarbeiter*innen als auch Diakonieschwestern, Diakoniebrüdern, Mitgliedern, Klient*innen und Gästen ermöglicht, frei von Diskriminierung, Mobbing und sexualisierter Gewalt zu sein.

Das Konzept gilt für alle Personen, die bei uns beruflich oder ehrenamtlich arbeiten, zu unserer Diakonischen Gemeinschaft Berlin-Zehlendorf gehören sowie sich uns anvertrauen. Es gilt besonders den Menschen, die aufgrund ihrer Lebensumstände auf unseren Schutz angewiesen sind.

Ziel des Konzeptes ist es demnach, sowohl Mitarbeiter*innen und Diakonieschwestern / Diakoniebrüder als auch Personen in unserer Betreuung sowie Gäste bestmöglich vor grenzverletzenden Situationen zu schützen. Darüber hinaus bietet das Konzept auch klare Hilfestellungen im Umgang mit Verdachtsfällen.

Der Evangelische Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V. legt Wert auf ein faires und respektvolles Miteinander und auf einen konstruktiven Konfliktlösungsprozess, in dem unsoziale Verhaltensweisen keinen Platz haben. Demnach werden alle Mitarbeiter*innen sowie die Diakonieschwestern und Diakoniebrüder dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsklimas auf allen Ebenen mitzuwirken, das gekennzeichnet ist von gegenseitiger Achtung, Toleranz und Wahrung persönlicher Grenzen sowie der menschlichen Würde am Arbeitsplatz.

2. Grundlagen: Begriffserklärung sowie Erklärung und Zielstellung des Konzeptes

2.1. Begriffserklärung und -definition

Eine genaue Definition und Abgrenzung der Begrifflichkeiten ist unabdingbar für die Gültigkeit eines Schutzkonzeptes. Sie gewährleistet die Einordnung unzulässiger Verhaltensweisen und entscheidet maßgeblich über den Umgang mit ihnen und den daraus resultierenden Konsequenzen. Enders, Kossatz, Kelkel und Eberhardt unterscheiden zwischen Übergriffen, Grenzverletzungen und strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt¹.

2.1.1. Grenzverletzungen

Als Grenzverletzungen gelten Verhaltensweisen zwischen Personen, die persönliche Grenzen überschreiten, sei es zwischen Generationen, Geschlechtern und/oder einzelnen Personen. Dabei gilt als Maßstab der Bewertung, ob ein Verhalten grenzverletzend ist oder nicht, nicht nur objektive Faktoren, sondern ausdrücklich das subjektive Erleben der geschädigten Person. Oftmals werden Grenzverletzungen unabsichtlich und nicht wiederholt verübt. Sie resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Defiziten. Ist dies der Fall, kann gemäß Enders, Kossatz, Kelkel und Eberhardt durch

¹ Enders, Kossatz, Kelkel und Eberhardt (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Abgerufen unter: https://zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php (zuletzt abgerufen am 9.9.2022)

fachliche Anleitung, Fortbildung, Supervision sowie klare Dienstanweisungen ein fachlich adäquater Umgang gelehrt werden. Grenzverletzungen stehen häufig im Zusammenhang mit sich im Laufe der Zeit verändernden Werten und Normen oder unterschiedlichen kulturellen Prägungen in einer von Diversität geprägten Gesellschaft.

2.1.2. Übergriffe

Übergriffe können von Grenzverletzungen dadurch abgegrenzt werden, dass sie in der Regel nicht zufällig passieren. Sie sind vielmehr das Resultat persönlicher und/oder grundlegender fachlicher Defizite. Übergriffe durch Mitarbeiter*innen sind Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber anderen Personen, Geschlechtern, Generationen etc. und zeugen von grundlegenden Defiziten im Sozialverhalten. Diese lassen sich oft nicht allein durch Sensibilisierung, Fortbildung und Supervision korrigieren. In der Regel handelt es sich bei Übergriffen auch nicht um einmalige Vorfälle, sondern um regelmäßig auftretendes Fehlverhalten. Hinter derartigem Fehlverhalten stehen selten wirklich sexuelle Motive. Vielmehr geht es den Täter*innen dabei oft um die Ausübung von Macht über andere Personen durch deren Abwertung oder sogar um den Aufbau von dadurch geprägten informellen Machtstrukturen.

2.1.3. Strafrechtliche Relevanz

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt umfassen beispielsweise Körperverletzung, sexuellen Missbrauch, sexuelle Nötigung (sowohl körperlicher Art als auch nicht körperlicher Art) oder Erpressung. Um auch weniger eindeutige strafrechtlich relevante Formen körperlicher und sexualisierter Gewalt zur Anzeige zu bringen, benötigt es Aufklärung. Im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches (ab §174) sind sämtliche Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aufgelistet².

2.2. Zielstellung: Schutz und Unterstützung der Betroffenen von sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Mobbing

Das Schutzkonzept dient dem Schutz sowohl der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, der Diakonieschwestern und Diakoniebrüder als auch allen Klient*innen und Gästen des Evangelischen Diakonievereins. Das Konzept klärt über notwendige Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt auf und stellt sicher, dass allen Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und darauf bezogenen Beschuldigungen unverzüglich nachgegangen wird.

Im Verdachtsfall, bzw. bei einer Beschuldigung hinsichtlich sexualisierter Gewalt, erfolgt mit Hilfe dieses Konzepts eine Einschätzung, ob eine sexuelle Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt vorliegt. Das Konzept beinhaltet auch einen Interventionsplan, auf dessen Grundlage schnellstmöglich die notwendigen Hilfsmaßnahmen eingeleitet werden sollen.

Dabei werden stets die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten geschützt. Dies gilt auch im Hinblick auf falsche Verdächtigungen. In einem solchen Fall wird die beschuldigte Person schnellstmöglich rehabilitiert, sobald der Verdacht auf sexualisierte Gewalt ausgeräumt werden kann. Darüber hinaus gilt es, die Vertrauensbasis im Team und die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen schnellstmöglich wiederherzustellen.

3. Prävention

3.1. Angebrachtes Verhalten und Verhaltenskodex

Der Evangelische Diakonieverein verweist an dieser Stelle auf [die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz](#) aus dem Jahr 2026, das Leitbild des Evangelischen Diakonievereins (<https://www.diakonieverein.de/diakonieverein/das-unternehmen->

² <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/BJNR001270871.html> zuletzt abgerufen am 9.9.2022

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

[im-ueberblick/](#)) sowie auf den Verhaltenskodex der EKBO zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (<https://akd-ekbo.de/praevention/verhaltenskodex/>).

Richtlinie

Die Richtlinie sieht vor, dass alle Mitarbeiter*innen und alle Diakonieschwestern und Diakoniebrüder im Rahmen ihrer beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten haben (Abstandsgebot). Neben der Definition der Begriffe Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung im §2 wird im anschließenden §3 deutlich festgehalten, dass Handlungen, die Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beinhalten, verboten sind.

Leitbild

Das Leitbild des Evangelischen Diakonievereins Berlin-Zehlendorf e.V. benennt wesentliche Werte, nach denen Mitarbeiter*innen und Diakonieschwestern / Diakoniebrüder in ihrer täglichen Arbeit leben und handeln. Dabei bekennen sie sich beispielsweise zu Werten wie Wertschätzung, Toleranz und Konfliktkultur. Auf diese Weise wird innerhalb des Evangelischen Diakonievereins Berlin-Zehlendorf e.V. eine partizipative Kultur des gegenseitigen Respekts und der Achtsamkeit gefördert und gelebt.

Verhaltenskodex der EKBO

Mit dem Verhaltenskodex der EKBO verpflichten sich alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Evangelischen Diakonievereins Berlin-Zehlendorf e.V. Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch ihr Verhalten zu schützen. Für den Evangelischen Diakonievereins Berlin-Zehlendorf e.V. ist der Kodex eine wichtige Maßnahme zur Herstellung einer Kultur der Achtsamkeit und damit zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt. Er wird ausgedruckt, in allen Standorten den Mitarbeiter*innen präsentiert und öffentlich ausgehängt.

Der Kodex beinhaltet folgende Punkte:

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

Mit Nähe und Distanz umgehen

Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie.

Die Rolle als Verantwortliche/r nicht ausnutzen

Ich gehe als Mitarbeiter*in keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.

Intimsphäre respektieren

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden.

Stellung beziehen

Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.

Grenzen wahrnehmen und akzeptieren

Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.

Abwertendes Verhalten abwehren

Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber teilnehmenden und mitarbeitenden Personen auf allen Veranstaltungen und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.

Transparenz herstellen

Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der/des anderen.

Der Verhaltenskodex der EKBO wird in allen Standorten des Evangelischen Diakonievereins Berlin-Zehlendorf e.V. sichtbar veröffentlicht, zum Beispiel an Pinnwänden und Aushängen.

3.2. Risikoanalyse

Neben dem Verhaltenskodex stellt die Risikoanalyse eine weitere Grundlage für eine gelingende Prävention von Mobbing, Diskriminierung sowie sexualisierter Gewalt dar. Ihr ist es zu verdanken, dass Strukturen und Arbeitsabläufe, die Gewalt jeder Art ermöglichen oder begünstigen, aufgedeckt werden können. Die Risikoanalyse dient als ein wichtiges und überaus wirksames Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale bewusst zu werden und entscheidende Schritte zur Bekämpfung zu veranlassen. Die Ergebnisse der Risikoanalyse haben Auswirkungen auf die Gestaltung von Räumlichkeiten, die Personalauswahl, Arbeitsabläufe und Entscheidungsstrukturen.

Ziel ist es, potenziellen Täter*innen Grenzverletzungen zu erschweren. Bei der Erstellung der Risikoanalyse stehen die Ansprechpersonen des Evangelischen Diakonievereins zur Verfügung. Diese sind aufgefordert, für den Evangelischen Diakonieverein eine Risikoanalyse zu erstellen und diese an den Vorstand zu geben. Der Vorstand entscheidet dann über die Ableitung notwendiger Konsequenzen. Die Analysen werden in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

Der Prüfbogen zur Risikoeinschätzung befindet sich im Anhang des Konzepts.

3.3. Mitarbeitendenmanagement

Die Prävention von Mobbing, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt liegt insbesondere in der Verantwortung des Vorstands, der Führungskräfte sowie der Personalabteilung. Dabei geht es vor allem darum, Bewerber*innen für hauptamtliche und ehrenamtliche Tätigkeiten auf ihre fachliche und persönliche Eignung hin zu überprüfen und bereits für den Evangelischen Diakonieverein tätige Personen entsprechend zu sensibilisieren und weiterzubilden.

3.3.1. Personalauswahl

Bereits im Bewerbungsprozess muss dem Thema Prävention von Mobbing, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt Aufmerksamkeit eingeräumt werden. Folgende Schritte sollten dabei unternommen und in ihrer Durchführung standardisiert werden:

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

- Prüfung aller Bewerber*innen auf ihre fachliche und persönliche Eignung hin.
- Neue Mitarbeiter*innen werden über das Schutzkonzept, den Verhaltenskodex sowie über den Kriseninterventionsplan im Verdachtsfall informiert.
- Bei der Auswahl von Führungskräften wird besonders darauf geachtet, dass sie ein christliches Menschenbild, Transparenz und Vertrauen vertreten, das ein achtsames Denken und Handeln fördert. Nur so kann in den Teams das notwendige Arbeitsklima entstehen.

Darüber hinaus ist die Prävention von Mobbing, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt eine wichtige Aufgabe im Rahmen der Personalentwicklung. Das Thema muss regelmäßig in entsprechenden Schulungen, jährlichen Mitarbeiter*innengesprächen sowie anlassbezogen thematisiert werden.

3.3.2. Qualifizierte Ansprechpersonen

Gemäß der Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind qualifizierte Ansprechpersonen die Ansprechpartner bei Verdachtsfällen. Darüber hinaus sollen sie auch die regelmäßige Evaluation des Schutzkonzepts übernehmen. Zu ihren weiteren Aufgaben zählen:

- die Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung (Entwicklung eines Konzeptes für Präventionsmaßnahmen)
- die Beratung und Unterstützung von Betroffenen, Entgegennahmen und Bearbeitung von Beschwerden, Dokumentation der Beratungsanlässe und -ergebnisse
- im Bedarfsfall die Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung, Kontakte und Vernetzung mit externen Stellen
- die Vermittlung an externe Stellen

Die qualifizierte Ansprechperson ist hinsichtlich der ihr in dieser Tätigkeit bekanntwerdenden Angelegenheiten über die Zeit ihrer Ernennung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

Die unmittelbare Tätigkeit der qualifizierten Ansprechperson ist dienstliche Tätigkeit. Für diese Tätigkeit wird sie in erforderlichem Umfang freigestellt.

Außerdem steht dem Evangelischen Diakonieverein eine insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) als unabhängige externe Vertrauensperson (Ombudsfrau) zur Verfügung. Sie kann in Verdachtsfällen beraten und kann ggf. am Krisenteam beteiligt sein und auch dessen Steuerung übernehmen. Sind Kinder oder Jugendliche involviert, ist die Beteiligung und Beratung der IseF zwingend.

3.3.3. Fortbildung

Regelmäßige Fortbildungen sind unabdingbar für eine gelingende Prävention und Krisenintervention.

Die qualifizierten Ansprechpersonen organisieren in einem von ihnen gewählten Rhythmus Basisschulungen und weiterführende Schulungen und führen diese in Präsenz oder digital durch. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und Diakonieschwestern im Heimathaus sind dazu verpflichtet, an Schulungen, die angeboten werden, teilzunehmen. Ehrenamtlichen wird die Teilnahme empfohlen.

3.3.4. Verantwortung der Führungskräfte

Die jeweiligen Vorgesetzten sind die betrieblichen Ansprechpartner*innen für von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung betroffenen Dienstnehmer*innen. Die Vorgesetzten haben bei Konflikten eine sachorientierte und konsensfähige Lösung anzustreben. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Diskriminierung, Mobbing und sexualisierter Gewalt in ihrem Arbeitsbereich schnellstmöglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung eingeleitet und überprüft werden. Die Vorgesetzten können sich dabei von den im Anhang 2 genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen bzw. sollten deren Lösungsvorschläge einbeziehen.

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

In jedem Fall müssen die qualifizierten Ansprechpersonen über Vorfälle informiert werden. Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge im jeweiligen Arbeitsbereich nicht möglich ist, ist der/die Vorgesetzte verpflichtet, die/den nächst höheren Vorgesetzten und/oder die qualifizierte Ansprechperson schnellstmöglich einzuschalten. Qualifizierte Ansprechpersonen haben eine beratende und unterstützende Funktion für Führungskräfte.

Krisenintervention

Im Falle eines Verdachts sexualisierter Gewalt, Diskriminierung oder Mobbing ist es wichtig, dass alle Zuständigen die Ruhe bewahren und auf verlässliche und transparente Verfahrenswege zurückgreifen können. Führungskräfte werden dazu angehalten, ein Klima zu schaffen, das die Äußerung von Verdachtsmomenten unterstützt. Gleichzeitig müssen sich Betroffene nach der Äußerung von Verdachtsfällen ernst genommen fühlen und ihre Anliegen auch nachverfolgt werden. Drei Aspekte müssen dabei im Blick bleiben:

1. die Sichtweise der Betroffenen,
2. die Interessen des Evangelischen Diakonievereins sowie
3. die Sichtweise der beschuldigten Person(-en).

Die Verfahrenswege innerhalb des Evangelischen Diakonievereins müssen einfach und niedrigschwellig sein. Wichtige Grundsätze hierbei sind:

- die Selbstbestimmung der Betroffenen
- die Transparenz des Verfahrensweges
- strenge Vertraulichkeit und bis zur abschließenden Klärung des Sachverhaltes absolute Verschwiegenheit gegenüber nicht beteiligten Dritten
- Unabhängigkeit (durch externe fachliche Beratung)
- kontinuierliche Rückmeldung an alle Beteiligten

Dabei ist es stets der betroffenen Person überlassen, ob und wen sie informieren möchte. Sollte der/die Betroffene von einer Einleitung weiterer Maßnahmen absehen, ist dem Wunsch des/der Betroffenen Folge zu leisten, auch wenn dies zu einem Zielkonflikt (größtmöglicher Schutz der betroffenen Person) führt. Dennoch müssen alle Handlungsmöglichkeiten geprüft werden, um den Schutz weiterer Menschen im Evangelischen Diakonieverein gewährleisten zu können.

Der Schweregrad des Verdachts hat außerdem Auswirkungen auf die jeweilige Art der Intervention.

Krisensitzungen bei Grenzverletzungen

Im Falle von grenzverletzendem Verhalten, das einmalig stattgefunden hat, werden zunächst getrennte Gespräche zwischen der Leitung/ dem Vorstand und der qualifizierten Ansprechperson mit dem/der Betroffenen und danach mit dem/der Beschuldigten geführt.

Ziel ist es, Klarheit über den Hergang des Vorfalls zu erlangen, für verschiedene Empfindungen und Sichtweisen zu sensibilisieren und das Geschehene in den Kontext des Verhaltenskodexes einzubetten.

Darüber hinaus soll dann nach Möglichkeit ein gemeinsames Gespräch aller Beteiligten abschließende Klarheit schaffen.

Konfliktlösungsteam bei schweren Fällen und wiederholten Grenzverletzungen

Analog zum §7 der Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird im Falle eines Verdachts das Konfliktlösungsteam zu einem „Runden Tisch“ einberufen.

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

Der „Runde Tisch“ hat die Aufgabe, konsensorientierte Vorschläge zur Konfliktlösung zu erarbeiten und unter Zustimmung aller Betroffenen umzusetzen. Die vereinbarten Maßnahmen bzw. Vorschläge zur Konfliktlösung werden in schriftlicher Form erarbeitet und von den Beteiligten durch ihre Unterschrift anerkannt. Kommt eine Konfliktlösung nicht zustande, beruft die qualifizierte Ansprechperson das Konfliktlösungsteam innerhalb von zwei Wochen zu einer erneuten Sitzung ein.

Das Konfliktlösungsteam ist eine ständige Einrichtung. Es setzt sich aus je einem Mitglied, das vom Vorstand und der Mitarbeiter*innenvertretung bzw. dem Gemeinschaftsrat benannt wird und einer der qualifizierten Ansprechpersonen zusammen. Den Vorsitz übernimmt die qualifizierte Ansprechperson. Das Konfliktlösungsteam entscheidet einstimmig.

Das Konfliktlösungsteam kann arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Beilegung des Konfliktes empfehlen, zum Beispiel eine Freistellung des/der Beschuldigten. Der Vorstand und die Mitarbeiter*innenvertretung sowie ggfs. der Gemeinschaftsrat verpflichten sich, die Ergebnisse schnellstmöglich zu erörtern und eine Entscheidung auf Basis der Empfehlung des Konfliktlösungsteams zu treffen. Der Vorstand ist für die Umsetzung verantwortlich.

Entscheidungen, die von der Empfehlung des Konfliktlösungsteams abweichen, bedürfen einer schriftlichen Begründung. Alle anfallenden Kosten trägt der Evangelische Diakonieverein.

Kriseninterventionspläne

Für den Evangelischen Diakonieverein wird ein Interventionsplan mit Angaben der genauen Verfahrenswege erstellt (s. Anhang, 4.). Diese regeln die genauen Abläufe sowie die Zuständigkeiten aller Involvierten, abhängig vom Schweregrad des Verdachts sowie der jeweiligen Involvierten. Ein besonderes Augenmerk richtet sich auf die Kommunikationsabläufe.

Der Plan ist unverzüglich und korrekt anzuwenden. Darüber hinaus müssen sämtliche Schritte genauestens dokumentiert werden.

Rehabilitation

Sollte sich ein geäußelter Verdacht als unbegründet erwiesen haben, erfolgt schnellstmöglich eine Rehabilitation, sowohl der verdächtigten Personen als auch innerhalb des jeweiligen Teams. Folgende Schritte werden dann unternommen:

Für die zu Unrecht beschuldigte Person:

- Unterstützung und Reintegration am Arbeitsplatz
- ggf. Bereitstellung eines anderen Arbeitsplatzes, falls die Reintegration am gleichen Arbeitsplatz nicht gewünscht ist

Für das jeweilige Team

- Auseinandersetzung mit der Motivation der Person, die eine Beschuldigung zur Anzeige gebracht hat
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Auswirkungen von Falschbeschuldigungen
- Aktive Arbeit, um ein Vertrauensverhältnis zwischen den Betroffenen wiederherzustellen
- ggf. die Öffentlichkeit über den Verdacht und die Klärung informieren

In jedem Fall werden in Fällen einer Rehabilitation sowohl Gespräche mit der zu Unrecht beschuldigten Person geführt als auch mit der Person, die diese Beschuldigungen geäußert hat. Hierfür werden dann auch unterstützende Maßnahmen, wie beispielsweise eine Supervision, genutzt.

Für die Rehabilitation können sich die jeweilige Leitungskraft sowie alle Mitarbeiter*innen des Teams die Unterstützung der qualifizierten Ansprechperson holen.

Arbeitsrechtlich gilt ein unbegründeter Vorfall, der eine Rehabilitation nach sich zieht, als nicht vorgefallen. Somit wird er später in keiner Dokumentation erwähnt.

Im Falle einer vorherigen Freistellung des/der Beschuldigten zieht eine Rehabilitation eine Gehaltsnachzahlung nach sich.

4. Die Rolle der Öffentlichkeitsarbeit

Der Öffentlichkeitsarbeit kommt eine besondere Rolle zu. Nach außen hin hat sie die Aufgabe, externen Personen die Richtlinien nahe zu bringen. Dies geschieht beispielsweise durch die Platzierung des Schutzkonzeptes auf der Webseite. Außerdem ist es die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit bei Verdachtsfällen, die Kommunikation nach außen hin zu steuern und auf diese Weise die Interessen und Privatsphäre von Betroffenen und Beschuldigten zu schützen.

Nach innen hat die Öffentlichkeitsarbeit zwei wichtige Aufgaben.

1. Im Falle eines Verdachts kann mit einer transparenten, jedoch auch zwingend datenschutzkonformen Kommunikation Gerüchten vorgebeugt werden.
2. Mitarbeiter*innen bzw. Schwestern, Brüder und Mitglieder werden über die zuständigen Gremien und Verfahrenswege informiert. Alle Mitarbeiter*innen, Schwestern und Brüder müssen die zuständigen Ansprechpersonen, Verfahrens- und Konfliktlösungswege kennen.

5. Vernetzung

Der Evangelische Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V. ist Mitglied bei Diakonie Deutschland und u.a. im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und nutzt die Vernetzung und den regelmäßigen Austausch. In Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt bietet das Netzwerk Betroffenen die Vermittlung qualifizierter Ansprechpersonen³.

Darüber hinaus stehen die qualifizierte Ansprechperson, der Vorstand sowie Leitungskräfte in engem Austausch mit der insofern erfahrenen externen Fachkraft. Diese wird in Fachfragen eingebunden und gemäß den Interventionsplänen ggf. als Teil des Krisenteams hinzugezogen. Alle Leitungskräfte sowie deren Stellvertretungen werden von den qualifizierten Ansprechpersonen regelmäßig über Entwicklungen und Neuerungen der Präventionsarbeit informiert und erhalten entsprechende Schulungsangebote.

6. Aufarbeitung

Sollte es trotz aller Bemühungen und Vorkehrungen dennoch zu einem oder mehreren Vorfällen sexualisierter Gewalt im Kontext des Evangelischen Diakonievereins gekommen sein, so muss sich spätestens nach Abschluss des Falles/der Fälle, oft aber auch in Teilen schon parallel zur Fallbearbeitung, ein Prozess der Aufarbeitung anschließen. Ein Aufarbeitungsprozess umfasst stets sowohl die individuelle (1.) als auch die organisationale (2.) Ebene. Auf individueller Ebene geht es dabei in erster Linie um die Nacharbeit für und mit betroffenen und beteiligten Menschen und deren Unterstützung. Für den Evangelischen Diakonieverein ist die Aufarbeitung wichtig, um sich im Sinne einer lernenden Organisation weiterzuentwickeln.

³ <https://www.ekbo.de/wir/ansprechpersonen-bei-missbrauch-und-missbrauchsverdacht.html> (zuletzt abgerufen am 9.9.2022)

1. Bezogen auf beteiligte und betroffenen Personen geht es vor allem um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der/die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche), Diakonieschwestern / Diakoniebrüder und Mitglieder haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.

2. Bezogen auf den Evangelischen Diakonieverein als Organisation ist dann vor allem die Prüfung folgender Fragen notwendig:

- Gibt es Hinweise auf weitere Betroffene?
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?
- Gab es so etwas wie einen „blinden Fleck“, der dazu beigetragen hat, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Haben vorher unerkannte Denkmuster dazu beigetragen, sexualisierte Gewalt in diesem Fall zu ermöglichen?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Wie muss ggf. das vorliegende Schutzkonzept überarbeitet werden, um die Hürden für sexualisierte Gewalt noch weiter zu erhöhen?

Auch und gerade in einem Aufarbeitungsprozess sind Betroffene so weitgehend wie möglich einzubeziehen, da auf ihren Beitrag als Fachleute in eigener Sache nicht verzichtet werden kann und darf.

7. Literaturverzeichnis

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (2021): Arbeitshilfe zur Erstellung eines Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Enders, Kossatz, Kelkel und Eberhardt (2010): Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Abgerufen unter: https://zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php (zuletzt abgerufen am 9.9.2022)

Evangelische Landeskirche in Bayern (2023): Aktiv gegen Missbrauch. Handbuch Schutzkonzeptentwicklung der EKLB. Abgerufen unter: <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb/> (zuletzt abgerufen am 23.06.2024)

Gesetze im Internet: <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/BJNR001270871.html> (zuletzt abgerufen am 9.9.2022)

Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (2025): [Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung.pdf](#)

Anhang

1. Gesetzliche Grundlagen

Relevante strafrechtliche Formen sexualisierter Gewalt im Strafgesetzbuch

Im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches werden die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Bereich der §§174-184 erfasst und definiert.

Die wesentlichen Straftatbestände werden hier aufgeführt:

§174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

Verbot sexueller Handlungen an und mit Personen unter 18 Jahren, die dem Handelnden im Rahmen eines Erziehungs- oder Betreuungsverhältnisses anvertraut oder im Rahmen eines Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet sind unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses.

§174a Sexueller Missbrauch von [...] Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

Verboten sind sexuelle Handlungen an und mit Kranken oder Hilfsbedürftigen unter Ausnutzung dieser Lage sowie die Duldung der Vornahme solcher Handlungen an den betroffenen Personen durch Dritte.

§174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

Verboten sind sexuelle Handlungen an oder mit Personen die dem Handelnden wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer körperlichen Krankheit oder Behinderung zur Beratung, Behandlung oder Betreuung anvertraut sind.

§176 Sexueller Missbrauch von Kindern

Grundsätzlich sind sexuelle Handlungen an oder mit Kindern unter 14 Jahren verboten, ebenso die Duldung der Handlungen durch Dritte. Zu den sexuellen Handlungen gehören nicht nur Geschlechtsverkehr, sondern auch Petting und Küssen und das Anfassen von Geschlechtsteilen.

§176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind

Sexuelle Handlungen vor Kindern unter 14 Jahren sind verboten. („Wahrnehmungskontakt“)

§177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

Verboten ist die Vornahme sexueller Handlungen an oder mit einer Person gegen deren erkennbaren Willen oder unter Ausnutzung der fehlenden Fähigkeit zur Willensbildung, eines körperlichen oder psychischen Zustandes der Willensbildung- oder Äußerung oder unter Ausnutzung eines Überraschungsmomentes oder Androhung empfindlicher Folgen für das Opfer. Hiervon erfasst ist ebenfalls die Ausübung sexueller Handlungen unter Ausübung von Gewalt oder unter Drohung mit einer Gefahr für Leib und Leben.

§180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

Verboten ist die Förderung sexueller Handlungen an oder mit Personen unter 16 Jahren durch das Verschaffen von Gelegenheit (z.B. gemischtgeschlechtliche Unterbringung ohne Betreuung oder Angebot von entsprechenden Rückzugsmöglichkeiten).

§182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

Verboten sind sexuelle Handlungen an oder mit Personen unter 18 Jahren unter Ausnutzung einer Zwangslage oder Abhängigkeit. Verboten sind sexuelle Handlungen von Personen über 21 Jahren an oder mit Personen unter 16 Jahren unter Ausnutzung der fehlenden Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung (fehlende Reife).

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

§184 Verbreitung pornographischer Inhalte

Verboten ist es, pornographische Inhalte (Wort und Bild gleichermaßen) minderjährigen Personen zugänglich zu machen oder zu überlassen oder diese Inhalte anderen Personen zukommen zu lassen ohne von diesen hierzu aufgefordert worden zu sein.

§184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte

Verboten ist Verbreitung, Erwerb und Besitz pornographischer Inhalte, die sexuelle Handlungen an oder vor Kindern unter 14 Jahren zum Gegenstand haben, ganz oder teilweise unbedeckte Kinder in aufreizend geschlechtsbetonter Körperhaltung oder unbedeckte Genitalien oder unbedecktes Gesäß von Kindern zeigen.

U.a. in den Fällen nach §§174, 174a, 174c, 176, 177, 182 und 184b ist auch der unternommene Versuch strafbar.

2. Beratungsstellen

Die genannten Beratungsstellen umfassen keine vollständige Liste. Es handelt sich um Empfehlungen.

Beratungsstelle der Evangelischen Kirche Deutschland EKD

Zentrale Anlaufstelle help

Unabhängige Information und Beratung für Betroffenen von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie

<https://anlaufstelle.help>

zentrale@anlaufstelle.help

Kostenlos und anonym

T 0800 50 40 112

Terminvereinbarung für telefonische Beratung

Bundesweite Informations- und Beratungsstellen

Hilfetelefon und Online-Hilfe-Portal sexueller Missbrauch (kostenfrei und anonym)

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

T 0800 2255530

www.beauftragter-missbrauch.de

www.hilfeportal-missbrauch.de

Bundesweites Präventionsnetzwerk »Kein Täter werden!«

Für Menschen, die eine sexuelle Neigung zu Kindern und/oder Jugendlichen verspüren.

www.kein-taeter-werden.de

Beratungsstellen im Land Berlin

Berliner Hotline Kinderschutz

T 030 61 00 61

Beratungsstelle für sexuell missbrauchte Kinder und ihre Familien

KiZ - Kind im Zentrum

Kapweg 4

13405 Berlin

T 030 282 80 77

kiz@ejf.de

<https://www.ejf.de/einrichtungen/beratungsstellen/kind-im-zentrum-kiz>

Wildwasser - Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen e.V.

Selbsthilfe & Beratung

Friesenstr. 6

10965 Berlin

Tel.: 030 – 693 91 92

Fax: 030 – 693 88 52

selbsthilfe@wildwasser-berlin.de

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

Mädchen*Beratung Berlin-Friedrichshain

Petersburger Str. 31
10249 Berlin
Tel. 030 – 282 44 27
Fax 030 – 284 84 915
maedchenberatung@wildwasser-berlin.de

Tauwetter Berlin

Hilfe und Beratung für als Jungen missbrauchte Männer
Gneisenastr. 2a
10961 Berlin
T 030 693 80 07
mail@tauwetter.de
www.tauwetter.de

Deutscher Kinderschutzbund, Landesverband Berlin e.V.

Malplaquetstraße 38
13347 Berlin
T 030 45 08 12 600
info@kinderschutzbund-berlin.de
www.kinderschutzbund-berlin.de

Der Polizeipräsident in Berlin

Dezernat 13 im Landeskriminalamt 1 (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung)
Keithstr. 30
10787 Berlin
T 030 46 64-0
<https://www.berlin.de/polizei/dienststellen/landeskriminalamt/lka-1/artikel.148804.php>

berliner jungs

Fachprojekt des HILFE-FÜR-JUNGS e.V. zur Prävention von sexueller Gewalt an Jungen
Leinestraße 49
12049 Berlin
T 030 23 63 39 83
info@jungs.berlin
<https://hilfe fuerjungs.de/berliner-jungs/>

Kinderschutz-Zentrum Berlin e.V.

Hilfen für Kinder, Jugendliche und Eltern
Juliusstraße 41
12051 Berlin
T 030 683 91 10
jugendnotmail@berlin.de

Freienwalder Str. 20
13055 Berlin
T 030 683 911 49
www.kinderschutz-zentrum-berlin.de
<https://jugendnotmail.berlin/> (Chatportal)

Strohalm e.V.

Fachstelle für Prävention von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen
Luckauer Str. 2
10969 Berlin
T 030 614 18 29
info@strohalm-ev.de
www.strohalm-ev.de

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen*

Fuggerstraße 19

10777 Berlin

T 030 216 88 88

beratung@lara-berlin.de

www.lara-berlin.de

3. Prüfbogen für die Risikoeinschätzung

Zur Risikoeinschätzung kommt ein Fragenkatalog zur Anwendung, den der Ev. Diakonieverein erarbeitet hat. Nach diesem können die Abteilungsleiter*innen ermessen, wo Risiken liegen können. Nicht alle Fragen sind für alle Teams passend. Sie dienen grundsätzlich als Anregung.

Sinn und Zweck ist es nicht, jede einzelne Frage zu beantworten und alle Antworten aufzuzeichnen. Vielmehr sollen die Risiken, die beim Reflektieren über diese Fragen auffallen, niedergeschrieben werden.

Ziel des Fragebogens ist es

- zunächst Risiken zu benennen
- diese Risiken dann in einem nächsten Schritt zu bewerten und priorisieren

Folgende Aspekte werden dabei besonders beachtet:

Eintrittswahrscheinlichkeit (Wahrscheinlichkeit eines Gewaltfalls in einer beschriebenen Situation): (N) niedrig, (M) mittel, (H) hoch

Höhe des möglichen Schadens: (N) niedrig, (M) mittel, (H) hoch

In Folge der Priorisierung bestehen für die Abteilungsleitungen folgende Handlungsoptionen:

- (1) sofort Maßnahmen planen
- (2) innerhalb eines Jahres Maßnahmen planen
- (3) bei der nächsten Evaluierung des Schutzkonzeptes neu bewerten

Risikobereich Personalverantwortung (für haupt- u. ehrenamtliche Mitarbeitende):

1. Wird das Thema Prävention sexueller Gewalt aufgegriffen?
2. Gibt es Regeln zu Führungszeugnis und Verhaltenskodex? Werden sie eingehalten?
3. Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur im Team?
4. Gibt es konkrete Vereinbarungen darüber, was im Umgang mit Schutzbefohlenen / Gästen erlaubt ist oder ist das den Mitarbeitenden selbst überlassen? (z.B. bei Übernachtungen, Privatkontakten, Geschenken?)
5. Sind die Personalschlüssel angemessen? Sind ausreichende Zeitressourcen vorhanden?
6. Gibt es Situationen, in denen die Mitarbeitenden verständlicherweise überfordert sind?
7. Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen?

Risikobereich Gelegenheiten/Angebote

1. Welche Interaktionen zwischen noch nicht Volljährigen und Mitarbeitenden finden statt?
2. Wer hat sonst noch Kontakt zu den Minderjährigen beim Seminar?
3. In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse?
4. Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden?
5. Welche besonders sensiblen Situationen könnten ausgenutzt werden?
6. Wo ergeben sich aufgrund von 1:1-Situationen besondere Risiken?
7. Über welche Angebote für Jugendliche verfügt die Organisation? Wo liegen in den jeweiligen Angeboten Risikofaktoren?

Risikobereich Umfeld

1. Aus welchem Umfeld kommen die Auszubildenden?
2. Wie ist im Umfeld der Minderjährigen der Umgang mit Gewalt?

Risikobereich räumliche Situation

1. Welche räumlichen Bedingungen würden es einem*r potenziellen Täter*in leichtmachen?
2. Kann jede Person die Räumlichkeiten unproblematisch betreten?
3. Gibt es „dunkle Ecken“, an denen sich niemand gerne aufhält?
4. Bieten Privaträume auf dem Grundstück/in der Nähe besondere Risiken?
5. Gibt es Räume, die für 1:1-Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?

EvDV-Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Evangelischen Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e.V.

Organisations- und Entscheidungsstrukturen

1. Für welche Bereiche gibt es keine klaren und transparenten Entscheidungsstrukturen?
2. Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Leitungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt, transparent?
3. Wissen Jugendliche und Schutzbefohlene, wer was zu entscheiden hat?
4. Wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?
5. Gibt es heimliche Hierarchien?
6. Übernimmt die Leitung Verantwortung und schreitet bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden ein?
7. Gibt es Beschwerdewege für Jugendliche?
8. Sind die Kommunikationswege transparent oder leicht manipulierbar?

Kommunikation

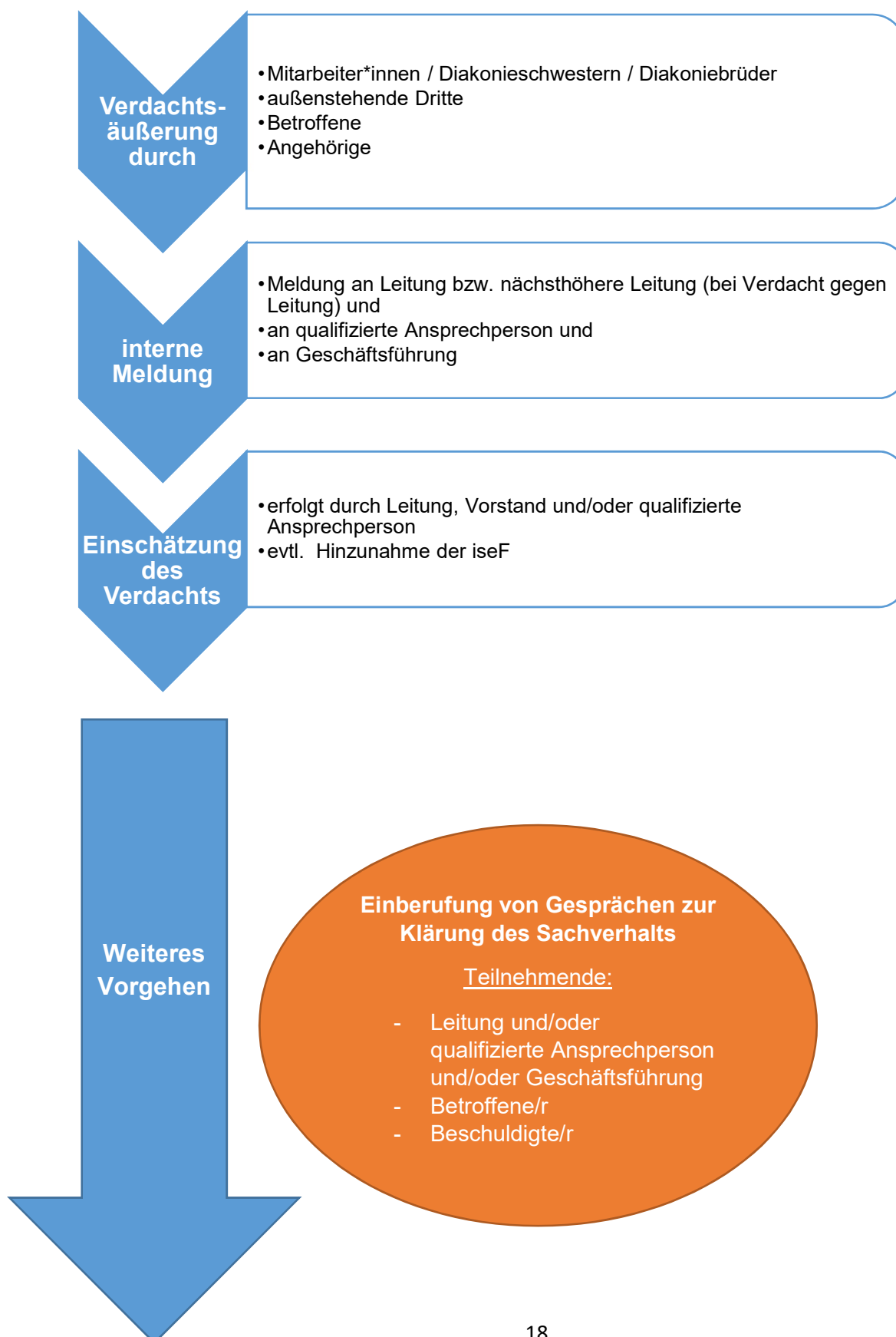
1. Werden Fotos der Minderjährigen veröffentlicht?
2. Gibt es Richtlinien dazu?
3. Gibt es Richtlinien für Journalist*innenkontakte?
4. Gibt es Regeln für den Umgang mit digitalen Medien innerhalb der Organisation?

Partnerorganisationen/Externe

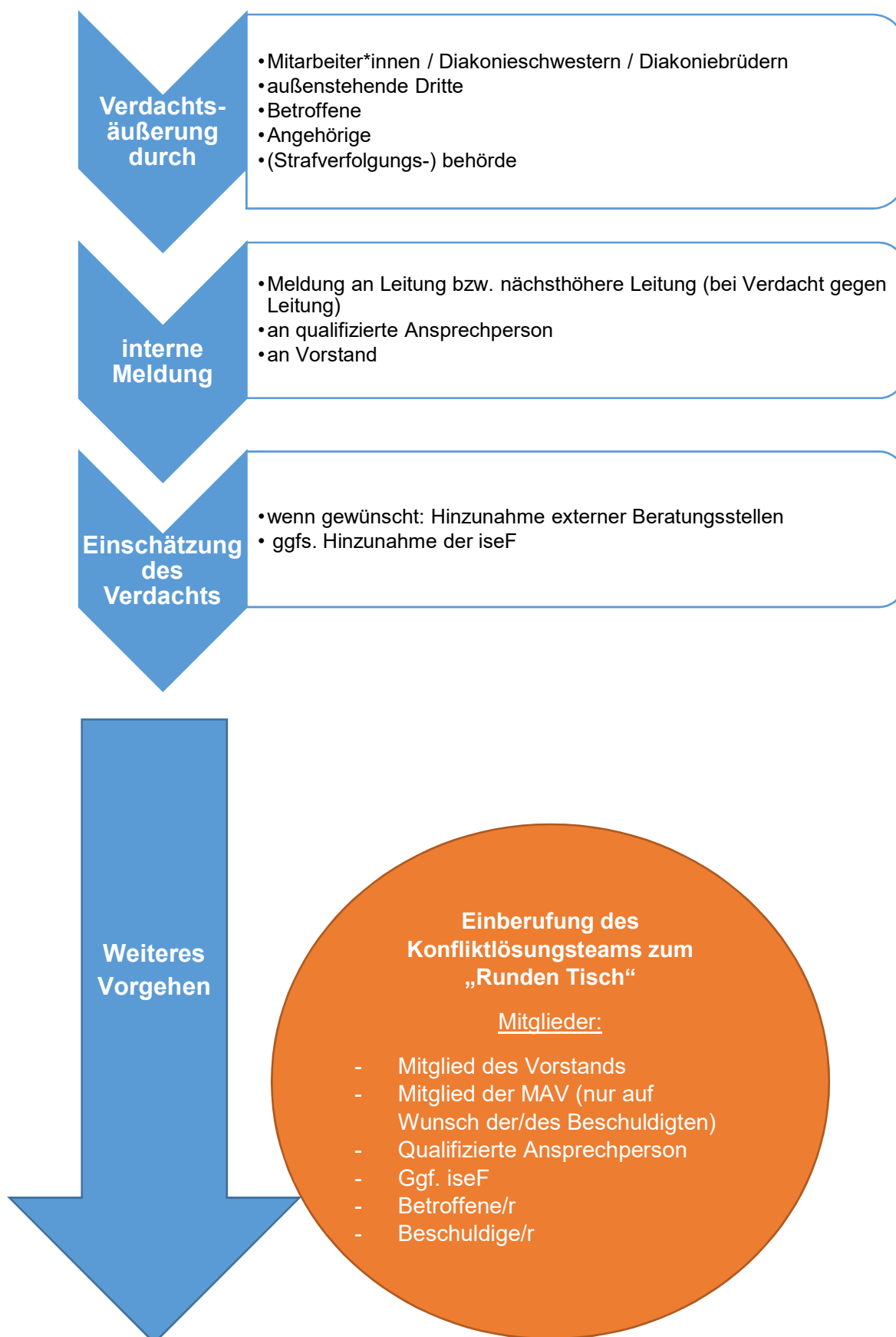
1. Welche gibt es?
2. Werden diese über Schutz Jugendlicher aufgeklärt?
3. Wie werden diese überprüft?
4. Welchen Zugang zu Minderjährigen haben sie?

4. Kriseninterventionspläne

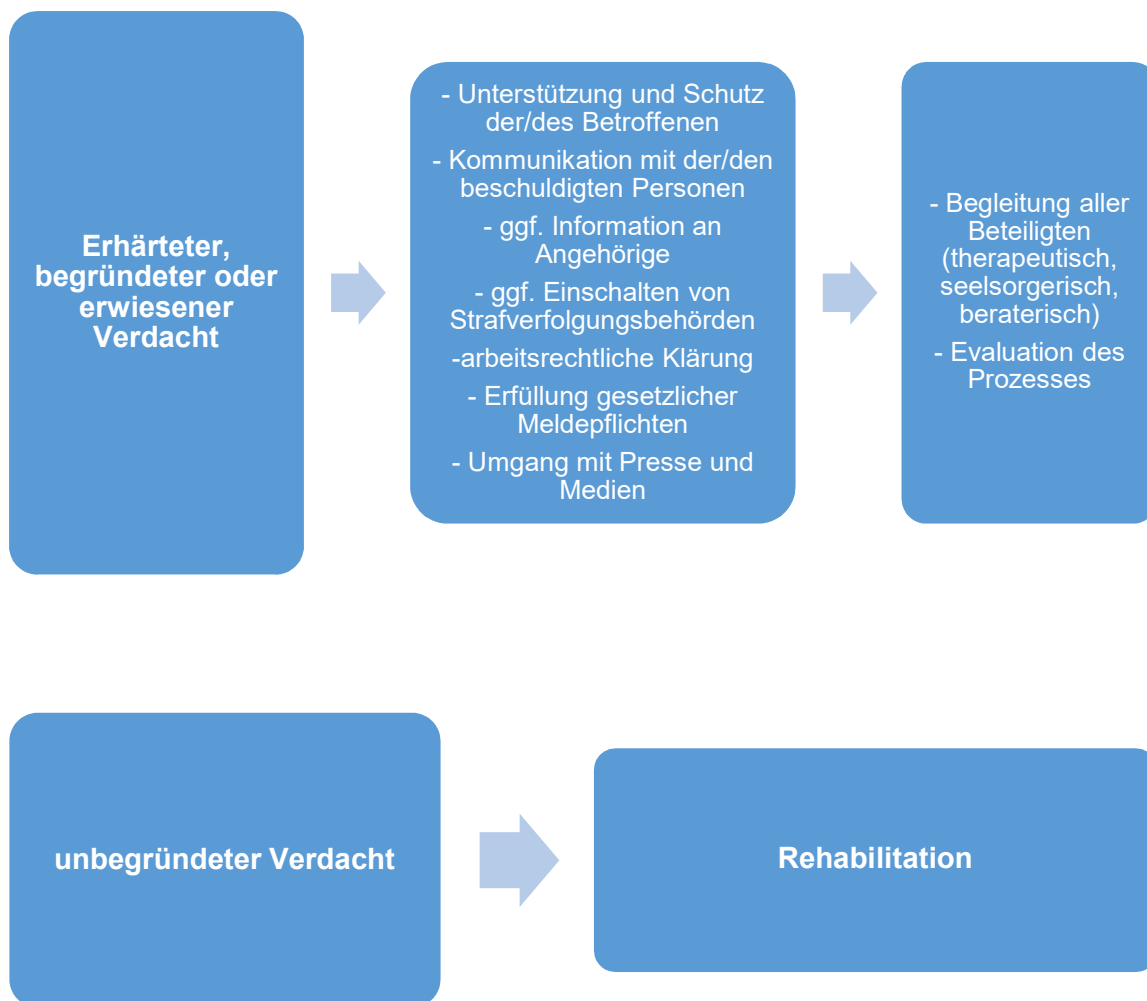
4.1. Interventionsplan bei Grenzverletzungen



4.2. Interventionsplan bei schwerem Verdachtsfall bzw. wiederholten Grenzverletzungen



4.4. Kommunikationsabläufe



Während des gesamten Prozesses werden alle Schritte und Entscheidungen lückenlos dokumentiert.