

Handreichung zur Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland zum Thema „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“

Präambel

Die Rahmenbestimmung „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“, die auf der „Konferenz Diakonie und Entwicklung“ am 17. Oktober 2024 beschlossen worden ist, geht in ihrer Zielsetzung und Ausgestaltung über einen reinen Rechtstext hinaus. Das Dokument setzt den Rahmen für eine einheitliche verbandliche Entwicklung und hat insofern auch eine steuernde (verbands-) politische und kommunikative Funktion.

Die Rahmenbestimmung konkretisiert bestehende Regelungen in den Bereichen Prävention, Intervention, Aufarbeitung und Anerkennung sexualisierter Gewalt mit dem Ziel, eine höhere Einheitlichkeit und Verbindlichkeit innerhalb der unmittelbaren und mittelbaren Mitgliedschaft der Diakonie zu erreichen. Bereits etablierte Strukturen sollen gestärkt, weiterentwickelt und regelmäßig überprüft werden.

Der Abschnitt zum „Kulturwandel“ beleuchtet die notwendigen Organisationsentwicklungsprozesse, die Aspekte wie Haltung, Wertsystem, Sprechfähigkeit und Betroffenenorientierung in den Blick nehmen. Grundsätzlich soll die Rahmenbestimmung durch die Mitglieder übernommen werden und die Umsetzung aller Maßnahmen in den Einrichtungen durch die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die Fachverbände unterstützt und gesteuert werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung des einrichtungsbezogenen Gewaltschutzes liegt bei der Leitung der jeweiligen Einrichtung. Alle Ausführungen in dieser Handreichung dienen zur Orientierung und Qualitätssicherung.

Die in dieser Rahmenbestimmung verwendeten Geschlechtsbezeichnungen beziehen sich grundsätzlich auf alle Geschlechter. Männliche, weibliche und nicht-binäre Personen sind gleichermaßen gemeint.

Zielsetzung

Mit dieser Rahmenbestimmung übernimmt die Diakonie Verantwortung für alle Konstellationen von sexualisierter Gewalt, die in ihren Einrichtungen vorkommen. Diesen soll mit angemessenen Formen der Intervention und Prävention begegnet werden. Das Ziel dieser Rahmenbestimmung ist es, durch die aufgeführten Regelungen sexualisierte Gewalt in all ihren Ausprägungen in diakonischen Einrichtungen zu verhindern.

Die bisherigen Fallmeldungen zeigen, dass sexualisierte Gewalt sowohl durch Mitarbeitende gegenüber schutzbefohlenen Klient:innen oder schutzbefohlenen Mitarbeitenden verübt wird als auch auf der Peerebene (Schutzbefohlene-Schutzbefohlene sowie Mitarbeitende-Mitarbeitende) stattfindet. Darüber hinaus kann es auch zu Handlungen sexualisierter Gewalt durch schutzbefohlene Klient:innen gegenüber Mitarbeitenden kommen. Die Regelungen der Rahmenbestimmung sehen vor, dass all diese Fälle gemeldet und dokumentiert werden, damit angemessene Interventionsmaßnahmen ergriffen und begünstigende Strukturen

aufgedeckt werden können. Durch die konsequente Berücksichtigung aller Gewaltformen kann eine Kultur des Hinsehens und der Sensibilität für Grenzverletzungen innerhalb der Einrichtungen gefördert werden.

Die Regelungen zum Bereich Anerkennung beziehen sich auf Gewalt durch Mitarbeitende gegenüber Schutzbefohlenen (d.h. schutzbefohlenen Klient:innen sowie schutzbefohlenen Mitarbeitenden), da in diesen Fällen eine besondere Machtasymmetrie zugrunde liegt, die die Anbahnung von Handlungen sexualisierter Gewalt strukturell begünstigt. In diesen Fällen sind Betroffene berechtigt, Anerkennungsleistungen zu beantragen.

Darüber hinaus werden bei den Regelungen zur Ansprech- und Meldestelle alle Fallkonstellationen berücksichtigt und im Interventionsprozess verfolgt, damit angemessene Maßnahmen zur Unterbindung von sexualisierter Gewalt ergriffen werden können.

1. Gegenstand und Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Rahmenbestimmung gelten für alle Mitglieder des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung, d.h. für alle gliedkirchlichen und freikirchlichen Diakonischen Werke sowie diejenigen Fachverbände, die die EKD-Gewaltschutzrichtlinie übernommen haben. Auch alle unmittelbaren Mitglieder von Fachverbänden, und damit mittelbare Mitglieder des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung, die nicht in einem gliedkirchlichen Diakonischen Werk organisiert sind, fallen in den Geltungsbereich dieser Regelungen.

2. Begriffsbestimmungen

Zu 2. Abs. 1

Sexualisierte Gewalt wird in dieser Rahmenbestimmung maßgeblich unter Bezug auf die Gewaltschutzrichtlinie der EKD vom 19. Oktober 2019 in der Fassung vom 24. Juni 2022 definiert. Sexualisierte Gewalt ist demnach gegeben, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Geschützt werden soll die sexuelle Selbstbestimmung, also das Recht jedes und jeder Einzelnen, selbst darüber zu entscheiden, unter den gegebenen Umständen von einem oder mehreren anderen in ein sexualbezogenes Geschehen involviert zu werden.

„Bewirkt“ ist eine Würdeverletzung immer dann, wenn sie nach objektiven Maßstäben tatsächlich erfolgt ist. Sie muss nicht zwingend vorsätzlich erfolgen. Sie muss also nicht von der handelnden Person „bezweckt“, d.h. absichtsvoll sein.

„Bezweckt“ ist eine Würdeverletzung, wenn der Täter oder die Täterin eine solche beabsichtigt und die Handlung auch dazu geeignet war, eine Würdeverletzung herbeizuführen, diese aber tatsächlich nicht eintritt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Täter oder die Täterin einer anderen Person in den Intimbereich fasst, die betroffene Person dies aber nicht als Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung wahrnimmt, weil sie im allgemeinen Gedränge dies nicht als solche wahrnimmt. Auch diese Handlungen werden als Handlungen sexualisierter Gewalt begriffen.

„Unerwünscht“ ist ein Verhalten, wenn es auf Ablehnung der betroffenen Person stößt. Die Unerwünschtheit muss für den oder die beschuldigte Person objektiv erkennbar sein. Es

kommt dabei weder auf die subjektive Einschätzung der beschuldigten Person an noch auf eine von außen erkennbare Ablehnung des Verhaltens durch die betroffene Person. Betroffene müssen die Unerwünschtheit also nicht explizit formulieren oder zum Ausdruck bringen, es genügen Anhaltspunkte aus der objektiven Situation.

Eine Handlung kann sowohl objektiv – also nach dem äußeren Erscheinungsbild – als auch subjektiv – nach den Umständen des Einzelfalls – sexuell bestimmt sein, wobei es nicht ausreicht, dass die Handlung allein nach der Vorstellung des Täters sexuellen Charakter hat.

Bei einer Handlung, die schon nach ihrem äußeren Erscheinungsbild sexuellen Charakter aufweist (z.B. unangemessene körperliche Berührungen), kommt es nicht darauf an, ob der Täter diese in sexueller Absicht vornimmt. Aber auch ambivalente Handlungen, also solche, die für sich betrachtet nicht ohne Weiteres einen sexuellen Charakter aufweisen, können sexuell bestimmt sein, wenn sie unter Berücksichtigung der Gesamtumstände in einem sexuellen Kontext stehen. Hier kommt es auf das Urteil eines objektiven Beobachters an, der alle Umstände des Einzelfalls kennt. Ein Beispiel für eine solche ambivalente Handlung kann das Eincremen des Körpers einer pflegebedürftigen Person durch eine pflegende Person sein. Dieses kann medizinisch indiziert sein und auf neutrale Weise erfolgen, kann aber auch sexuellen Charakter haben, wenn dabei Äußerungen mit sexuellem Charakter getätigt werden oder wenn das Eincremen für die Pflege nicht notwendig und unüblich ist oder z.B. speziell an intimen Stellen vorgenommen wird.

Ein grundsätzliches Verbot einvernehmlich vorgenommener sexueller Handlungen unter Minderjährigen ordnet die Rahmenbestimmung bewusst nicht an. Insbesondere sollen einvernehmliche Kontakte unter Jugendlichen, bei denen die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegenüber der anderen Person nicht beeinträchtigt ist und keine strukturelle Unterlegenheit besteht, nicht als sexualisierte Gewalt eingestuft werden. Andernfalls würde das bedeuten, dass bei einvernehmlichen sexuellen Handlungen zweier Jugendlicher untereinander aufgrund deren Minderjährigkeit wechselseitig sexualisierte Gewalt ausgeübt würde. Auch in Fällen, in denen eine strukturelle Unterlegenheit formell besteht, gilt kein grundsätzliches Verbot einvernehmlich vorgenommener sexualisierter Verhaltensweisen unter Jugendlichen, wenn davon auszugehen ist, dass die strukturelle Unterlegenheit die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung nicht beeinträchtigt. Hier ist im Einzelfall genau zu prüfen.

Ob eine gegenüber der beschuldigten Person fehlende oder eingeschränkte Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung vorliegt, ist nach dem konkreten Einzelfall zu beurteilen. Es ist an das Merkmal der „fehlenden Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung“ gemäß § 182 Absatz 3 Nr. 2 StGB angelehnt. Das altersbedingte Fehlen der sexuellen Selbstbestimmungsfähigkeit besteht darin, dass der Jugendliche nach seiner körperlich-geistig-sittlichen Entwicklung noch nicht reif genug ist, die Bedeutung und Tragweite der konkreten sexuellen Handlung für seine Person einzusehen bzw. nach dieser Einsicht zu handeln.¹ Der staatliche Gesetzgeber war der Auffassung, dass es selten sei, dass Personen über 14 Jahren generell nicht in der Lage sind, Bedeutung und Tragweite sexueller Selbstbestimmung zu erfassen², weshalb das Merkmal situationsbezogen zu beurteilen ist.

¹ BGH NSTZ-RR 2018, 75f.

² BT-Drs. 18/2601, 29

Zu berücksichtigen sind hierbei vor allem:

- das Alter der handelnden sowie der betroffenen Person
- der Entwicklungsstand der betroffenen Person
- ein mögliches Abhängigkeitsverhältnis und das Ausnutzen dessen sowie
- die konkrete Tatsituation.

Im zweiten Unterabsatz wurde Satz 2 im Wortlaut der Gewaltschutzrichtlinie verändert, um die grundsätzliche Unangemessenheit sexueller Handlungen gegenüber Minderjährigen und Erwachsenen hervorzuheben. Zudem wird darauf hingewiesen, dass es auch bei Erwachsenen eine strukturelle Unterlegenheit geben kann, die zu einer besonderen Vulnerabilität und Abhängigkeit führen kann, z.B. bei Mitarbeitenden in Abhängigkeitsverhältnissen oder mit strukturell vulnerablen Ausgangslagen (z.B. Praktikant:innen, Mitarbeitende mit befristetem Beschäftigungsverhältnis, Mitarbeitende mit anderer Erstsprache usw.).

Darüber hinaus wird in der Rahmenbestimmung auf das grundlegende Prinzip des Abstinenzgebots in der Arbeit mit Schutzbefohlenen Bezug genommen. Dieses Prinzip bezieht sich auf die grundsätzliche Vermeidung sexueller Annäherungen oder Handlungen gegenüber anvertrauten Personen (Abstinenzgebot). Darüber hinaus ist auch auf eine notwendige soziale und emotionale Grenzziehung gegenüber diesen Personen zu achten (Abstandsgebot).

Das Abstinenzgebot besagt, dass Personen, die in sensiblen sozialen Bereichen tätig sind und sich in machtasymmetrischen Konstellationen befinden, jegliche sexuelle Handlung oder Annäherung an die ihnen anvertrauten Personen strikt unterlassen müssen. Dies umfasst sowohl direkte sexuelle Handlungen als auch unangemessene sexualisierte Äußerungen oder Verhaltensweisen. Das Abstinenzgebot dient dazu, das Machtgefälle, das in solchen Beziehungen besteht, nicht auszunutzen und die Schutzbefohlenen vor jeder Form von Missbrauch zu bewahren.

Das Abstinenzgebot zielt darauf ab, Machtmissbrauch und die Verstärkung von Abhängigkeitsverhältnissen zu verhindern, die das Risiko für sexualisierte Gewalt erhöhen könnten. Durch die strikte Einhaltung dieses Prinzips soll das Vertrauen der Schutzbefohlenen in die Fachkräfte gestärkt und ihre physische und psychische Integrität gesichert werden

Zu 2. Abs. 2

Der zugrunde gelegte Begriff der Einrichtungen bezieht sich auf alle Körperschaften und damit auf alle Rechtsträger der Diakonie. Er umfasst sowohl die Träger und Einrichtungen in den gliedkirchlichen Diakonischen Werken als auch beispielsweise die Geschäftsstellen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke oder der Fachverbände.

Zu 2. Abs. 3

Mit dieser weiten Bestimmung von Mitarbeitenden sollen alle Personen berücksichtigt werden, die in einem Dienstverhältnis zur Diakonie stehen. Aber auch die große Gruppe der etwa 700.000 Ehrenamtlichen in der Diakonie fällt unter die Regelungen dieser

Rahmenbestimmung und soll berücksichtigt werden. Insoweit werden auch Beschäftigte im Rahmen einer gerichtlichen Auflage oder eines Praktikums sowie Honorarkräfte und Leiharbeitnehmende einbezogen. Durch diese weiten Bestimmungen, die an die Gewaltschutzrichtlinie der EKD anschließen, soll unter anderem sichergestellt werden, dass Betroffenen umfassender Schutz zuteil wird. Explizit ausgeschlossen aus dem Begriff der Mitarbeitenden im Sinne der Rahmenbestimmung werden Mitarbeitende in Werkstätten für Menschen mit Behinderung mit Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit. Diese Personen zählen zu der Gruppe der Menschen, die in besonderer Weise durch die Regelungen der Rahmenbestimmung geschützt werden müssen.

Zu 2. Abs. 4 und 5

Die Regelungen in dieser Rahmenbestimmung beziehen sich insbesondere auf die Fallkonstellation von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende zum Nachteil von Schutzbefohlenen. In dieser Konstellation gibt es eine besondere Fürsorgepflicht der Institution für die ihr anvertrauten Klient:innen. Die strukturelle Differenz und Asymmetrie zwischen den Institutionsvertreter:innen und den Klient:innen geht mit einer besonderen Abhängigkeit der Klient:innen einerseits und einer erhöhten Verantwortung der Institutionsvertreter:innen andererseits einher. Dieser besonderen Verantwortung der Berufsausübenden für eine vulnerable Personengruppe wird durch die weitgehenden Regelungen in der Rahmenbestimmung Rechnung getragen

Daneben gibt es auch andere Fallkonstellationen von sexualisierter Gewalt, bei denen Gewalt etwa von Klient:innen gegenüber Mitarbeitenden oder von Klient:innen gegenüber anderen Klient:innen ausgeübt wird. Diese Fälle sollen ebenfalls bei der Ansprech- bzw. Meldestelle gemeldet werden, damit Interventionsmaßnahmen ergriffen und eine weitergehende Beratung angeboten werden kann.

Das Ziel aller Schutzbestimmungen ist es insgesamt, dass sowohl Klient:innen als auch Mitarbeitende in Abhängigkeitsverhältnissen vor Übergriffen geschützt sind. Ein besonderes Augenmerk sollte hierbei auf jenen Personengruppen unter den Mitarbeitenden liegen, die in einer strukturell vulnerablen Position sind (z.B. Reinigungskräfte, Mitarbeitende mit nicht-deutscher Erstsprache, Praktikant:innen) und die dadurch möglichen sexualisierten Übergriffen ausgeliefert sind. Hier muss das Ziel der Institution sein, diese Mitarbeitenden in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu stärken und Schutzstrukturen ggf. zu verbessern.

Zugleich haben Mitarbeitende, die sexualisierte Gewalt und Belästigung durch andere Mitarbeitende oder Klient:innen während der Berufsausübung erleben, das Recht, diesen Fall als „Arbeitsunfall“ bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zu melden und einen möglichen Versicherungsschutz prüfen zu lassen.

Im „Kontext mit der Leistung einer Einrichtung“ steht eine Tat auch dann, wenn Täter:innen außerhalb des Dienstes unter Ausnutzung ihrer Position als Mitarbeitende sexualisierte Gewalt ausüben. Dies kann zum Beispiel geschehen, indem sie den Anschein erwecken, Einfluss auf das Ob oder Wie einer Leistungserbringung zu haben. Die Tat muss somit nicht in einem unmittelbaren zeitlichen und örtlichen Zusammenhang mit der Leistungserbringung stehen. Gleichzeitig ist damit das Anwendungsfeld der Rahmenbestimmung begrenzt.

Handlungen, die nicht in diesem Kontext stehen, werden durch diese Rahmenbestimmung nicht berührt.

3. Prävention

Zu 3. Abs. 1

Damit die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die Fachverbände die Mitgliedseinrichtungen bei der Prävention unterstützen können, ist es nötig, auf allen Strukturebenen die nötigen Ressourcen bereitzustellen. So braucht es zum einen Personalressourcen, damit Schulungen koordiniert und durchgeführt werden können und eine nachhaltige Verankerung der Maßnahmen stattfindet, es braucht aber zum anderen auch Zeitressourcen, um die Schutzkonzeptentwicklung zu begleiten. Besonders in den ersten Jahren des Aufbaus und der festen Integration der Themenfelder Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt müssen finanzielle Ressourcen entsprechend eingeplant werden. Die Frage nach angemessenen bereitzustellenden Ressourcen setzt sich auch auf der Ebene der Mitgliedseinrichtung fort. Auch auf dieser Ebene muss mitgedacht werden, dass eine Implementierung von Schutzmaßnahmen und die grundlegende Reflexion von Nähe und Distanz im Rahmen von Schulungen auch Reflexionsräume und -zeiten benötigt.

Des Weiteren haben Einrichtungen die grundlegende Aufgabe Informationen zum Themenfeld sexualisierte Gewalt bereitzustellen und an die Mitarbeitenden im Rahmen von geeigneten Formaten weiterzugeben. Dazu gehören Daten und Fakten zur Prävalenz (Häufigkeit von Vorfällen), zu typischen Dynamiken und Risikokonstellationen sowie Begünstigungsstrukturen. Diese Informationen schaffen ein Bewusstsein für Risikokonstellationen in den verschiedenen diakonischen Handlungsfeldern und dienen als Grundlage für gezielte Prävention und Intervention.

Die Aktivitäten dienen dazu, konkrete Schutzmaßnahmen zu implementieren, sexualisierte Gewalt zu melden oder zu verhindern und Betroffenen Unterstützung zu bieten. Beispiele sind die Einrichtung einer unabhängigen Ombudsstelle oder die Beratung und Begleitung von Prozessen zur Entwicklung von Schutzkonzepten. Solche Maßnahmen sind essenziell, um Prävention und effektive Strukturen zur Problembewältigung zu gewährleisten.

Zudem sollen die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die Fachverbände ihre Mitgliedseinrichtungen unterstützen, Schulungen zu organisieren und anzubieten, bei denen Wissen zu sexualisierter Gewalt vermittelt und Handlungskompetenzen gestärkt werden (siehe hierzu auch 3. Prävention Abs. 3). Sie richten sich an Mitarbeitende, Führungskräfte und andere relevante Akteur:innen und fördern eine bewusste und handlungssichere Haltung in der Organisation.

Zu 3. Abs. 2

Die Erstellung von einrichtungsspezifischen Schutzkonzepten wird als eine zentrale Maßnahme zur Prävention von Gewalt erachtet, die durch die Leitungen maßgeblich gesteuert wird. Hierzu sollen analog zur Gewaltschutzrichtlinie der EKD insbesondere die folgenden Bausteine berücksichtigt werden: Leitbild, Interventionsplan, Personalführung, Beschwerdemanagement, Fortbildungen, Partizipation und Kooperation. Darüber hinaus sollen einrichtungs- und arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodizes oder Selbstverpflichtungserklärungen für Mitarbeitende entwickelt werden, deren Inhalte

regelmäßig hierarchieübergreifend zum Gesprächsgegenstand gemacht und weiterentwickelt werden.

Als Maßstab für die Präventionsmaßnahmen, insbesondere für die Schulungen von Mitarbeitende und Führungskräfte sowie für die Entwicklung von Schutzkonzepten für alle diakonischen Einrichtungen gelten hierbei

- beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung die Gewaltschutzrichtlinie der EKD,
- bei den gliedkirchlichen Diakonischen Werken die von den Gliedkirchen getroffenen entsprechenden Regelungen, und
- bei den Freikirchen sowie den anderen Kirchen, die Mitglied des EWDE sind, die von ihnen getroffenen eigenen kirchlichen, verbindlichen Regelungen.

Fachverbände, die unmittelbar Mitglied im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung Mitglied sind, sollen die Anwendung der Gewaltschutzrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland beschließen.

Als Orientierung für die Erstellung von Schutzkonzepten kann das [Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt](#) in seiner jeweils aktuellen Version gelten. Es wird empfohlen, ein Schutzkonzept stets in einer Arbeitsgruppe zu entwickeln und den Prozess der Entwicklung an spezifischen Punkten für alle Beteiligten der jeweiligen Einrichtung zu öffnen. Im Rahmen der Risikoanalyse soll es durch die Perspektiven der verschiedenen Gruppen einer Einrichtung (Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche, Klient:innen, Patient:innen etc.) zu einem umfangreichen Gesamtbild der aktuellen Risikolage kommen. Hierdurch kann ein klarer Handlungsbedarf ersichtlich werden. Das partizipativ entwickelte Schutzkonzept sollte mit seinen Bausteinen sowohl nach innen kommuniziert als auch nach außen transparent gemacht werden.

Die Arbeit an einem Schutzkonzept kann ca. 1-2 Jahre in Anspruch nehmen und bleibt auch danach in einem stetigen Anpassungsprozess. Das Schutzkonzept sollte zudem regelmäßig überarbeitet werden (alle drei Jahre oder im Kontext eines Falles sexualisierter Gewalt häufiger). Das Ziel eines Schutzkonzepts ist es, dass die Prozesse und Strukturen in der Einrichtung so angepasst werden, dass sie für alle Teilgruppen (Mitarbeitende, Kinder und Jugendliche, Bewohner:innen etc.) einen Schutzort darstellt. Das Schutzkonzept sollte Sicherheit und Klarheit schaffen und dazu führen, dass alle Schutzbedürftigen nicht nur als zu schützende, sondern stets auch als autonome Personen mit eigenen Rechten gesehen werden. Im Schutzkonzept sollten die Informationen zu den zuständigen Ansprech- und Meldestellen verankert sein. Es muss gewährleistet werden, dass Menschen in den Einrichtungen und Strukturen sicher und über ihre Rechte informiert sind. Hierzu zählt auch die Information über interne Ansprech- und Meldestellen sowie auch externe Beratungsangebote.

Es kann zudem sinnvoll sein, den Prozess der Entwicklung von Schutzkonzepten extern begleiten zu lassen. Kooperationen, z.B. mit externen Fachberatungsstellen können hierfür hilfreich sein. Eine externe Begleitung im Schutzkonzeptprozess kann als kontinuierliche oder punktuelle Begleitung konzipiert sein und dabei unterstützen, blinde Flecken in der eigenen Einrichtung zu beleuchten.

Schutzkonzepte sind ein Schritt zu einer Professionalisierung im jeweiligen Handlungsfeld und sollte nicht unter Zeitdruck, sondern in einem partizipativen Prozess entwickelt werden. So kann die Entwicklung des Schutzkonzeptes einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass der diakonische Auftrag, die Würde der Menschen im Zentrum der Arbeit steht und in Strukturen, Handlungen und Reflexionen kontinuierlich sichtbar wird.

Zu 3. Abs. 3

Schulungen für alle Mitarbeitenden zum Nähe-Distanz-Verhalten in beruflichen Kontexten sind eine zentrale Maßnahme, um die Sensibilisierung für die Themen Grenzachtung und Grenzverletzungen in der Breite der Mitarbeiterschaft zu verankern. Diese Fortbildungen sollen arbeitsfeldspezifisch gestaltet sein und die Herausforderungen der Gestaltung von Beziehungen zu Klient:innen aufgreifen: In stationären Kontexten, wie z.B. in der Eingliederungshilfe, der Kranken- oder Altenpflege kann es beispielsweise aufgrund von Situationen der körperlichen Pflege, des Waschens oder der eingeschränkten Bereitschaft bei Nachtdiensten andere Herausforderungen und Risikokonstellationen geben als in ambulanten Kontexten der Beratung, Sozialpädagogischen Familienhilfe oder dem Betreuten Einzelwohnen. Eine Analyse der jeweils spezifischen Anforderungen an eine professionelle Nähe-Distanz-Gestaltung sowie eine Betrachtung konkreter Risikokonstellationen und Risikoräume sowie der jeweiligen Abhängigkeiten soll Gegenstand der jeweiligen Schulungen sein.

Darüber hinaus sollen die Schulungen auf die speziellen diakonischen/kirchlichen Regelungen wie bspw. das Abstinenzgebot, das Beratungsrecht die Meldepflicht, das Seelsorgegeheimnis etc. vermitteln.

Als Mindeststandard für die Sensibilisierungsschulungen dient das Konzept [Hinschauen-Helfen-Handeln](#) speziell für diakonische Kontexte.

Folgende Inhalte sind u.a. in den Schulungen zu berücksichtigen:

- Nähe und Distanz/grenzachtendes Verhalten (unter Berücksichtigung des jeweiligen Handlungskontextes)
- Definition sexualisierter Gewalt sowie Zahlen und Fakten zum Thema
- Fallkonstellationen sexualisierter Gewalt (sexualisierte Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Schutzbefohlenen, Peergewalt, Handlungen sexualisierter Gewalt von Schutzbefohlenen gegenüber Mitarbeitenden)
- Rechtliche Grundlagen
- Täter:innenstrategien – auch mit Blick auf Machtasymmetrien
- Vorstellung der Bausteine eines Schutzkonzepts und eines Interventionsplans
- Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung

Die Schulungen müssen dem Empfänger:innenkreis angemessen gestaltet werden. Schulungen können in Methode, Tiefe und Dauer variieren. Hinschauen-Helfen-Handeln als Standard sieht vor, dass alle Mitarbeitenden (ehren-, neben-, hauptamtlich, in Ausbildung und Praktikum) mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen eine Schulung im Umfang von mind. 180 Minuten (netto – ohne eingeplante Pausen) absolvieren

sollten. Alle mit intensivem oder regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen benötigen (zusätzlich) eine intensivere Schulung. Hier kann es sich auch anbieten diese nach der Grundlagenschulung mit 180 Minuten nach einigen Wochen oder Monaten anzuschließen, um eine prozesshafte Beschäftigung mit dem Thema zu ermöglichen. Es ist zudem möglich, die Grundlagenschulungen auch digital anzubieten, hier sollten jedoch die vorgegebenen Standards nach Hinschauen-Helfen-Handeln (z.B. max. 20 Personen, eingeschaltete Kamera) Beachtung finden.

Fehlt es am Direktionsrecht, kann eine Verpflichtung zur Schulung der jeweiligen Mitarbeitenden aus rechtlichen Gründen ggf. nicht umgesetzt werden. Die Vorschrift ist dementsprechend als Sollvorschrift ausgestaltet, sodass in der Praxis nach individuell geeigneten Wegen gesucht werden kann. Zur Vermeidung von Scheinselbständigkeit kann, soweit eine Schulungsvorgabe etwa bei Honorarkräften als gewichtiges Indiz für eine abhängige Beschäftigung aufgefasst werden kann, ein anderer Weg zur Sicherstellung der Eignung der jeweiligen Honorarkraft gefunden werden. Dies kann beispielsweise über einen Nachweis einer bereits wahrgenommenen Schulung vor Vertragsschluss erfolgen.

Die Schulungen sollten von Multiplikator:innen in einem Tandemmodell durchgeführt werden. Diese Betitelung setzt eine 4-tägige Schulung nach den Inhalten von Hinschauen-Helfen-Handeln voraus. Die Multiplikator:innenschulungen werden zentral von den gliedkirchlichen Diakonischen Werken organisiert und durchgeführt.

Im Jahr 2025 werden zusätzlich Schulungen auf Bundesebene angeboten. Es ist zudem möglich, Multiplikator:innenweiterbildungen in Kooperation mit eine:r ausgebildeten Multiplikator:in und einer Person der Fachstellen im Themenfeld sexualisierte Gewalt aus dem Landesverband oder Bundesverband durchzuführen. Die strukturelle Anbindung an die Ansprech- und Meldestellen sowie die thematische Anbindung an aktuelle Entwicklungen im Gesamtverband können so gewährleistet werden. Die ausgebildeten Multiplikator:innen erhalten im Anschluss ihrer Schulung Zugang zu den Materialien von Hinschauen-Helfen-Handeln und können diese frei nutzen. Es ist wichtig, Netzwerktreffen, digitale Sprechstunden oder sonstige Formate zur Verfügung zu stellen, sodass sich die schulenden über Erfahrungen, Fragen und Herausforderungen austauschen können.

Zu 3. Abs. 4

Maßnahmen zur Leitungsqualifizierung sind hoch bedeutsam, um Personen in Verantwortung für die Relevanz des Themas zu sensibilisieren, über Risikofaktoren zu informieren und für Personalentwicklungsmaßnahmen zu gewinnen. Leitungspersonen sind bedeutende Gatekeeper, um Prozesse der Organisationsentwicklung und des Change-Managements nachhaltig zu implementieren. Mitarbeitende in Organisationen orientieren sich in ihren Werten, Haltungen und Handlungen häufig an den implizit und explizit kommunizierten Haltungen ihrer Führungspersonen. Insofern haben Führungskräfte eine besondere Rolle und sind entscheidend für Organisationsentwicklungsprozesse.

Die Umsetzung von Schulungen für Führungs- und Leitungskräfte soll von den gliedkirchlichen Diakonischen Werken - und Fachverbänden unterstützt werden, so dass Führungs- und Leitungskräfte auf allen Ebenen erreicht werden. Hierzu können u.a. Schulungen in Kooperation mit der Akademie für Kirche und Diakonie angeboten werden.

Zu 3. Abs. 5

Diese Regelungen gelten nicht zwingend für alle Mitarbeitenden. WfbM-Beschäftigte sind grundsätzlich ausgenommen.

Von Personen, die sich auf eine Position bewerben, in der ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen im Rahmen eines individuellen Abhängigkeitsverhältnisses, also beispielsweise zu Patient:innen, Bewohnenden, Klient:innen oder nachgeordnetem Personal, nicht ausgeschlossen ist, ist vor Abschluss des Dienstvertrages / vor Einstellung bzw. vor Beauftragung die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz vorzulegen. Das erweiterte Führungszeugnis sollte nicht älter als sechs Monate sein.

Wechseln Mitarbeitende innerhalb der Einrichtung ihre Position und kann nach dem Wechsel ein solcher Kontakt nicht ausgeschlossen werden, ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vor dem Wechsel vorzulegen.

Von Mitarbeitenden, bei denen ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder Volljährigen im Rahmen eines individuellen Abhängigkeitsverhältnisses besteht oder zumindest nicht ausgeschlossen ist, ist in regelmäßigen Abständen von mindestens drei und höchstens fünf Jahren die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vorzulegen. Diese Pflicht sollte arbeitsvertraglich vereinbart werden.

Die grundsätzliche Pflicht zur Vorlage eines Führungszeugnisses gilt, sofern dies gesetzlich vorgesehen oder nach § 30a Abs. 1 Ziff. 2 Bundeszentralregistergesetz ermöglicht ist. Nach aktuellem Stand (01.01.2025) dürfen bestimmte Träger von Leistungen bzw. Leistungserbringer nur solche Personen haupt- oder ehrenamtliche beschäftigen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind.

Zu diesem Zweck sollen sich die Träger bzw. Leistungserbringer von Fach- und anderem Betreuungspersonal und von ehrenamtlich tätigen Personen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, vor deren Einstellung bzw. Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit sowie in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz vorlegen lassen. Dies gilt namentlich in folgenden Fällen:

- Gemäß § 72a Abs. 1 und 3 SGB VIII für die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe, die gemäß § 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe Entsprechendes sicherstellen sollen,
- gemäß § 124 Abs. 2 SGB IX für Leistungserbringer von Leistungen der Eingliederungshilfe und
- gemäß § 75 Abs. 2 SGB XII für Träger der Sozialhilfe.

Neben dem erweiterten Führungszeugnis ist von Personen, die sich auf eine der oben genannten Positionen bewerben, vor Einstellung bzw. Beauftragung die Vorlage einer schriftlichen Versicherung zu fordern, dass gegen die Person kein gerichtliches Strafverfahren und kein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches anhängig ist (vgl. Anlage 1). Gefordert wird eine Selbstauskunft, nicht eine Bestätigung von einer anderen Stelle.

Zu 3. Abs. 6

Durch die Bestimmung nach 3.5, welche § 5 der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt entspricht, soll ausgeschlossen werden, dass Personen, die wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden, in den kirchlichen oder diakonischen Dienst eingestellt werden. Bei Ehrenamtlichen erfolgt keine Einstellung im eigentlichen Sinne. Allerdings ist die Wahrnehmung eines Ehrenamtes mit einer Beauftragung verbunden. Eine solche Beauftragung kommt nicht in Betracht, wenn die betreffende Person wegen einer einschlägigen Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist und die ehrenamtlich tätige Person in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten hat. Diese Vorgaben zum Tätigkeitsausschluss entsprechen den oben genannten Regelungen nach §§ 72a SGB VIII, 124 SGB IX und 75 SGB XII, nach denen solche Personen nicht eingestellt bzw. beauftragt werden dürfen.

4. Intervention

4.1. Interventionspläne

Zu 4.1. Abs. 1

Interventionspläne sind einrichtungsbezogene Maßnahmen- und Handlungspläne für den begründeten Verdachtsfall auf sexualisierte Gewalt und den Verstoß gegen das Abstinenzgebot. Interventionspläne sind verpflichtender Bestandteil der einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte, die von jeder Einrichtung vorgehalten werden müssen.

Innerhalb der Interventionspläne sind angemessene Maßnahmen für die jeweilige Fallkonstellation von sexualisierter Gewalt aufzuführen.

Zu 4.1. Abs. 2

Im Rahmen des Interventionsplans werden Abläufe und Zuständigkeiten klar definiert. Die Gesamtverantwortung für das Interventionsverfahren liegt bei der/den Leitungsperson/en der Einrichtung. Im Interventionsplan werden auch alternative Zuständigkeiten benannt für den Fall, dass die für das Interventionsverfahren zuständige Leitungsperson selbst die beschuldigte Person ist.

Zu 4.1. Abs. 3

Mitarbeitende einer Einrichtung sind in angemessener Form über die Meldepflicht zu informieren. Aktuelle Informationen zu Meldewegen und zur zuständigen Meldestelle sind transparent zu kommunizieren (z.B. über Aushänge, Intranet etc.).

4.2. Meldestellen

Zu 4.2. Abs. 1

Der Leitung obliegt es, der Meldestelle die nötigen zeitlichen und personellen Ressourcen für eine gewissenhafte Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

Neben einer geeigneten Grundqualifikation (z.B. Soziale Arbeit, Pädagogik, Psychologie, Jura) sollten die Mitarbeitenden der Meldestellen nach Möglichkeit über eine Zusatzqualifikation für ihre Arbeit mit traumatisierten Personen verfügen, die sie für einen sensiblen Umgang mit Menschen mit Traumafolgen qualifizieren (z.B. Traumafachberatung, Traumapädagogik).

Die einzelnen Prüfschritte bei der Kontaktaufnahme durch eine Person, die einen Verdacht abklären oder Meldung machen möchte, sind im Meldeprozess in Anlage 2 dargestellt. Die unterschiedlichen Zuständigkeiten von Melde- und Ansprechstellen sind in Anlage 3 dargestellt.

Zu 4.2. Abs. 2

Die Meldestellen beraten und begleiten die Einrichtungen mit ihrer Expertise im Interventionsprozess, um einen möglichst betroffenenorientierten Ablauf zu ermöglichen und täterschützende Schritte zu vermeiden (z.B. im Hinblick auf eine mögliche Strafverfolgung).

Zum Abschluss des Interventionsprozesses gibt die Meldestelle Hinweise zur Überprüfung des Schutzkonzepts.

Zu 4.2. Abs. 3

Die Bedürfnisse und Rechte der Betroffenen sind für die Meldestelle von besonderer Bedeutung und sind entsprechend zu berücksichtigen. Für die Betroffenen ist die Begegnung auf Augenhöhe maßgebend, um Beratungs- und Unterstützungsangebote annehmen zu können.

Die Meldestelle nimmt ihre Aufgaben selbständig und frei von Weisungen wahr. Zudem ist sie in besonderer Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ohne Einverständnis der Betroffenen und ggfs. deren Sorgeberechtigten soll regelmäßig keine Weitergabe von Informationen an dienstlich Zuständige, an die Strafverfolgungsbehörden oder an sonstige kirchliche oder außerkirchliche Stellen erfolgen – es sei denn, es bestehen konkrete Anhaltspunkte für Selbstgefährdung oder für die Gefährdung Dritter.

Die Regelung der Weisungsfreiheit und der besonderen Verschwiegenheit verantwortet die jeweilige Leitung.

Zu 4.2. Abs. 4

Die Meldestelle hat die ihr zur Kenntnis gelangten (Verdachts-)Fälle vertraulich zu behandeln. Eine Datenweitergabe erfolgt nur im Rahmen der Weiterleitung der Meldung an die zuständige Leitung der jeweiligen Einrichtung sowie der gesetzlichen Melde- oder Beteiligungspflichten, insbesondere solche, die sich aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

Der Leitung obliegt es, der Meldestelle die zeitlichen und personellen Ressourcen für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

Zu 4.2. Abs. 5

Die Meldestelle ist für Betroffene und Mitarbeitende aus dem jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werk sowie für alle Betroffenen und Mitarbeitenden aus den Mitgliedseinrichtungen des gliedkirchlichen Diakonischen Werks zuständig. Die Zuständigkeit der Meldestellen ergibt sich aus der Zuständigkeit für den Tatort zur Tatzeit.

Zuständigkeit, Aufgaben und Kontaktdaten der Meldestelle sind zusammen mit weiteren Informationen und Ansprechpartner:innen zum Thema sexualisierte Gewalt auf der Homepage des gliedkirchlichen Diakonischen Werks zu veröffentlichen.

Zu 4.2. Abs. 6

Um den Zugang ihrer Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle zu einer Meldestelle sicherzustellen, können sich Fachverbände der Meldestelle in einem gliedkirchlichen Diakonischen Werk anschließen.

4.3. Meldebeauftragte

Zu 4.3. Abs. 1

Der/Die Meldebeauftragte ist eine Person aus einer Einrichtung oder einem Verbund von Einrichtungen, die als Ansprechperson bei einem (Verdachts-)Fall von sexualisierter Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot in der Einrichtung bzw. den jeweiligen Einrichtungen fungiert.

Der Leitung obliegt es, den/die Meldebeauftragte die zeitlichen und personellen Ressourcen für die Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

Neben einer geeigneten Grundqualifikation (z.B. Soziale Arbeit, Pädagogik, Psychologie, Jura) sollten die Mitarbeitenden der Meldestellen nach Möglichkeit über eine Zusatzqualifikation für ihre Arbeit mit traumatisierten Personen verfügen, die sie für einen sensiblen Umgang mit Menschen mit Traumafolgen qualifizieren (z.B. Traumafachberatung, Traumapädagogik).

Zu 4.3. Abs. 2

Der/Die Meldebeauftragte nimmt einen Teil der Aufgaben einer Meldestelle des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes wahr. Bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben kann

der/die Meldebeauftragte sich jederzeit für eine fachliche Beratung und Unterstützung an die Meldestelle im gliedkirchlichen Diakonischen Werk wenden.

Die Dokumentation der Fälle sowie die Erfassung der statistischen Meldedaten durch den/die Meldebeauftragte/n erfolgt analog der unter 4.5. genannten Standards und Verfahren.

Zu 4.3. Abs. 3

Die Bedürfnisse und Rechte der Betroffenen sind für den/die Meldebeauftragte/n von besonderer Bedeutung und sind entsprechend zu berücksichtigen. Für die Betroffenen ist die Begegnung auf Augenhöhe maßgebend, um Beratungs- und Unterstützungsangebote annehmen zu können.

Der/die Meldebeauftragte nimmt seine/ihre Aufgaben selbständig und frei von Weisungen wahr. Es gelten die Regelungen, die für die Meldestellen unter 4.2.3. aufgeführt sind.

Zu 4.3. Abs. 4

Die Inanspruchnahme einer Beratung oder die Meldung zu einem Verdachtsfall sexualisierter Gewalt oder zu einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot innerhalb der eigenen Einrichtungen können für Mitarbeitende zu Loyalitätskonflikten oder eine besondere Hemmschwelle darstellen.

Daher können sich Mitarbeitende für eine Beratung oder eine Meldung außerhalb der eigenen Einrichtungen auch jederzeit an die Meldestelle im gliedkirchlichen Diakonischen Werk wenden. Mitarbeitende können die Entscheidung, ob Sie den/die Meldebeauftragte/n oder die Meldestelle im gliedkirchlichen Diakonischen Werk kontaktieren, individuell und frei von Konsequenzen treffen.

Zu 4.3. Abs. 5

Die Vernetzung der Meldebeauftragten und Meldestellen in einem gliedkirchlichen Diakonischen Werk dient dem Austausch zu fachlichen und praxisbezogenen Themen. Die Meldestelle bietet dazu regelmäßige Austausch- und Fortbildungsangebote für die Meldebeauftragten an und informiert zu aktuellen Themen und Fragestellungen. Die Vernetzung trägt zu einer einheitlichen Umsetzung von Interventionsstandards bei.

4.4. Ansprechstellen

Zu 4.4. Abs. 1

Der Leitung obliegt es, der Ansprechstelle die zeitlichen und personellen Ressourcen für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

Die Ansprechstelle nimmt ihre Aufgaben selbständig und frei von Weisungen wahr. Sie erledigt ihre Aufgaben weisungsfrei. Zudem ist sie in besonderer Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Regelung der Weisungsfreiheit und der besonderen Verschwiegenheit obliegt der jeweiligen Leitung.

Neben einer geeigneten Grundqualifikation (z.B. Soziale Arbeit, Jura) sollten die Mitarbeitenden der Ansprechstelle nach Möglichkeit über eine Zusatzqualifikation für Ihre Arbeit mit traumatisierten Personen verfügen (z.B. Traumafachberatung, Traumapädagogik).

Die Beratung durch die Ansprechstelle kann vor Ort, telefonisch oder digital stattfinden.

Die Bedürfnisse und Rechte der Betroffenen sind für die Ansprechstelle von besonderer Bedeutung und sind entsprechend besonders zu berücksichtigen. Für die Betroffenen ist die Begegnung auf Augenhöhe maßgebend, um Beratungs- und Unterstützungsangebote annehmen zu können.

Zu 4.4. Abs. 2

Die Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Um eine klare Abgrenzung der Rollen von Ansprech- und Meldestelle zu gewährleisten, ist die Ansprechstelle nicht in den konkreten Interventionsfall involviert.

Zu 4.4. Abs. 3

Die Ansprechstelle kann sowohl direkt im gliedkirchlichen Diakonischen Werk als auch bei einem externen Dienstleister verortet sein. Für eine externe Ansprechstelle kann bspw. eine Kooperation mit einer Fachberatungsstelle vereinbart werden.

Zuständigkeit, Aufgaben und Kontaktdaten der Ansprechstelle sind zusammen mit weiteren Informationen und Ansprechpartner:innen zum Thema sexualisierte Gewalt auf der Homepage des gliedkirchlichen Diakonischen Werks zu veröffentlichen.

Zu 4.4. Abs. 4

Um Rollenkonflikte zu vermeiden, müssen sich die unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen der Ansprech- und Meldestelle auch in einer personellen Trennung der Stellen widerspiegeln.

Zu 4.4. Abs. 5

Für betroffene Personen kann die Anwesenheit und ggf. Unterstützung einer Vertrauens- bzw. Begleitperson hilfreich sein, um den Kontakt zur Ansprechstelle herzustellen und Gespräche wahrzunehmen. Vertrauens- bzw. Begleitpersonen sind zur besonderen Verschwiegenheit in der Sache verpflichtet und haben eine entsprechende Erklärung zu unterzeichnen (vgl. Anlage 4).

Zu 4.4. Abs. 6

Ohne Einverständnis der Betroffenen und ggfs. deren Sorgeberechtigten soll regelmäßig keine Weitergabe von Informationen an dienstlich Zuständige, an die Strafverfolgungsbehörden oder an sonstige kirchliche oder außerkirchliche Stellen erfolgen – es sei denn, es bestehen konkrete Anhaltspunkte für Selbstgefährdung oder für die Gefährdung Dritter.

Handelt es sich bei der betroffenen Person um eine/n Mitarbeitende/n, ist sie auf die Möglichkeit der Meldung des Falls als Arbeitsunfall bei der Berufsgenossenschaft BGW aufmerksam zu machen.

Zu 4.4. Abs. 7

Betroffene Personen haben die Möglichkeit, sich in den Betroffenenforen der Unabhängigen Regionalen Aufarbeitungskommissionen zu engagieren und darüber ggf. direkt in den Unabhängigen Regionalen Aufarbeitungskommissionen mitzuarbeiten (→ Nr. 5. Abs. 4).

Zudem haben Betroffene, die in einer Einrichtung sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, das Recht auf eine Anerkennung ihres erlittenen Unrechts durch die Institution (→ Nr. 6.1.). Die Vernetzungsplattform BeNe (**B**etroffenen **N**etzwerk: <https://betroffenen-netzwerk.de/>) bietet Informationen und die Möglichkeit der Vernetzung von betroffenen Personen untereinander. BeNe ist eine Plattform von Betroffenen für Betroffene von sexualisierter Gewalt und wurde von Mitgliedern der Betroffenenvertretung des Beteiligungsforums Sexualisierte Gewalt konzipiert und umgesetzt.

4.5. Verdachtsabklärung, Meldepflicht und Meldung

Zu 4.5. Abs. 1

Die Meldestelle und/oder der/die Meldebeauftragte berät Mitarbeitende und Schutzbefohlene anonymisiert über spezifische Fallkonstellationen und mögliche Interventionsmaßnahmen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder zu einem einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot. Melden sich betroffenen Personen bei der Meldestelle bzw. dem/der Meldebeauftragten, werden sie zunächst auf die Möglichkeit einer Beratung durch die Ansprechstelle hingewiesen.

Die Beratung umfasst auch Fälle von sexualisierter Gewalt, die sich unter Schutzbefohlenen ereignen oder von Schutzbefohlenen gegenüber Mitarbeitenden verübt werden. Hier kann die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte zusammen mit der Person, die sich an sie wendet, mögliche Maßnahmen beraten, um möglicherweise betroffene und vulnerable Menschen zu schützen und problematische Situationen zu analysieren oder aufzulösen.

Eine konkrete Fallmeldung erfolgt in den Fällen, in denen ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende vorliegt. In diesen Fällen ist die Meldestelle und/oder der/die Meldebeauftragte verpflichtet zu handeln. Personen, die Kontakt zur Meldestelle und/oder den/die Meldebeauftragte/n aufnehmen, müssen darüber zu Beginn des Gesprächs informiert werden.

Erfolgt keine Fallmeldung durch die kontaktsuchende Person, informiert und berät die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte bei Bedarf zu weiterführenden Angeboten.

Die einzelnen Prüfschritte bei der Kontaktaufnahme durch eine Person, die einen Verdacht abklären oder Meldung machen möchte, sind im Meldeprozess in Anlage 2 dargestellt.

Zu 4.5. Abs. 2

Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen der jeweiligen Einrichtung, wie zum Beispiel solche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, bleiben von den

Maßgaben dieser Rahmenbestimmung unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, insbesondere solche, die sich aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben (z.B. Meldung an das Jugendamt). Unberührt bleiben ferner Pflichten zur Wahrung des Beichtgeheimnisses, der seelsorglichen Schweigepflicht oder der Schweigepflicht gemäß § 203 StGB.

Neben der durch die Rahmenbestimmung implementierten Meldepflicht kann unter Umständen auch eine gesetzliche Pflicht zur Anzeige geplanter Straftaten bestehen. Diese betrifft sehr schwerwiegende Taten wie Mord oder Totschlag oder im Kontext mit sexualisierter Gewalt Fälle von z.B. Ausbeutung einer Person bei der Ausübung der Prostitution unter Vornahme von Gewalt oder Drohung (Menschenhandel gemäß § 232 Abs. 3 S. 2 StGB) oder von Zwangsprostitution, wenn diese durch Gewalt oder Drohung veranlasst wird (Zwangsprostitution gemäß § 232a Abs. 3 StGB). Die Nichtanzeige solcher schweren Straftaten steht gemäß § 138 Strafgesetzbuch unter Strafe.

Ein begründeter Verdacht für das Vorliegen sexualisierter Gewalt ist gegeben, wenn ausreichende tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sexualisierte Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot stattgefunden hat. Unter tatsächlichen Anhaltspunkten sind konkrete Tatsachen zu verstehen, also beispielsweise der Bericht einer Person über einen konkreten Vorfall von sexualisierter Gewalt oder die eigene Beobachtung einer konkreten Handlung, die als sexualisierte Gewalt eingeschätzt wird. Vollständige Gewissheit über das Vorliegen sexualisierter Gewalt ist nicht erforderlich. Eine bloße Vermutung hingegen kann einen Verdacht nicht begründen, die Einschätzung muss auf konkreten Tatsachen beruhen. Eine bloße Vermutung läge beispielsweise vor im Fall von Gerüchten, die sich auf keinen konkreten Vorfall stützen oder wenn aufgrund bestimmter Verhaltensweisen, die für sich genommen keine sexualisierte Gewalt darstellen, eigene Rückschlüsse auf das Vorliegen sexualisierter Gewalt gezogen werden, ohne dass weitere konkrete Hinweise hierfür vorlägen.

Die Meldepflicht kann im Einzelfall im Widerspruch zum Seelsorgegeheimnis nach § 2 Abs. 4 und 5 Seelsorgegeheimnisgesetz stehen, unter das auch das Beichtgeheimnis fällt. Die Wahrung des Seelsorgegeheimnisses gehört zu den dienstlichen Pflichten für kirchliche Mitarbeitende. Auch ehrenamtlich Seelsorgende unterliegen dem Seelsorgegeheimnisgesetz. Während das Beichtgeheimnis unverbrüchlich und auch durch weltliches Recht gemäß § 139 Absatz 2 Strafgesetzbuch geschützt ist, können Seelsorgende durch die Person, die ein persönliches Geheimnis offenbart hat, von der Schweigepflicht entbunden werden. In diesen Fällen kann der Meldepflicht unproblematisch nachgekommen werden.

Eine mündliche Entbindung von der Schweigepflicht ist möglich, sollte aus Gründen der Rechtssicherheit jedoch möglichst schriftlich erfolgen.

Hat ein:e Mitarbeitende:r durch Bericht einer betroffenen Person von einem Vorfall sexualisierter Gewalt erfahren, liegt aber keine Entbindung von der Schweigepflicht vor, sollte der/die Mitarbeitende sich zu seiner eigenen Entlastung dennoch bei der Meldestelle bzw. dem/der Meldebeauftragten melden, um der Meldepflicht nachzukommen.

In einem solchen Fall ist mitzuteilen, dass Kenntnis von einem Vorfall sexualisierter Gewalt erlangt wurde, aufgrund der Schweigepflicht jedoch keine konkreten Angaben gemacht werden können. Dies ist von der Meldestelle zu dokumentieren.

Die Meldepflicht kann außerdem im Widerspruch zum Straftatbestand der Verletzung von Privatgeheimnissen nach § 203 Strafgesetzbuch stehen, wenn sie Mitarbeitende betrifft, die unter die in § 203 Absatz 1 oder Absatz 2 Strafgesetzbuch genannten Berufsgruppen fallen. Hierzu zählen unter anderem Angehörige eines Heilberufs, Berufspsycholog:innen, Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater:innen, Berater:innen für Suchtfragen in einer anerkannten Beratungsstelle, Mitglieder oder Beauftragte einer anerkannten Beratungsstelle nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz, staatlich anerkannte Sozialarbeiter:innen oder staatlich anerkannte Sozialpädagog:innen und Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen.

Diese dürfen nicht unbefugt ein fremdes, zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis offenbaren, das ihnen in ihrer beruflichen Eigenschaft anvertraut worden ist. Unter Anvertrauen versteht das Gesetz das Einweihen in ein Geheimnis unter der ausdrücklichen Auflage des Geheimhaltens oder doch in einer Art und Weise, aus der sich die Erwartung des Geheimhaltens ergibt. Auch im Rahmen des § 203 StGB kann die Person, um deren Geheimnis es sich handelt, der Preisgabe durch eine dritte Person zustimmen und diese somit von der Verpflichtung zur Verschwiegenheit entbinden. In diesem Fall entfällt die Strafbarkeit.

Das Geheimnis muss der unter § 203 Strafgesetzbuch in ihrer Funktion als Berufsträger:in eines der dort genannten Berufe mitgeteilt worden sein. Das Anvertrauen muss in einem inneren Zusammenhang mit der Berufsausübung stehen, wobei es nicht erforderlich ist, dass das Anvertrauen während der Dienstzeit geschieht. Entscheidend ist, dass die anvertrauende Person ein besonderes Vertrauensverhältnis zu dem oder der Berufsträger:in im Zusammenhang mit der jeweiligen Berufsausübung hat. Dieses Vertrauensverhältnis ist es, das von § 203 Strafgesetzbuch geschützt wird. Ein Geheimnis ist dabei eine Tatsache, die nur einem beschränkten Kreis von Personen bekannt ist und an deren Geheimhaltung der Betroffene ein von seinem Standpunkt aus berechtigtem Interesse hat und die nach seinem Willen geheim gehalten werden soll. Dabei ist es egal, welchen Inhalts das Geheimnis ist, auch eine moralisch anstößige oder missbilligenswerte Tatsache kann von der Geheimhaltungspflicht umfasst sein.

Mangelnde Verstandesreife Minderjähriger, psychische Krankheit oder geistige oder seelische Behinderung schließen einen Geheimhaltungswillen nicht aus.

Zum persönlichen Lebensbereich gehört ein Geheimnis beispielsweise, wenn es den Gesundheitszustand betrifft oder die Tatsache, dass eine hilfesuchende Person eine Beratungsstelle aufgesucht hat. Das Geheimnis muss nicht zum persönlichen Lebensbereich derjenigen Person gehören, die das Geheimnis einer anderen Person anvertraut, sondern kann auch zum persönlichen Lebensbereich einer dritten Person gehören, die ein Geheimhaltungsinteresse und einen Geheimhaltungswillen hat.

Die Offenbarung eines Geheimnisses kann gemäß § 34 Strafgesetzbuch gerechtfertigt sein, wenn die offenbarende Person dadurch versucht, eine drohende Straftat, beispielsweise also zu erwartende weitere Taten sexualisierter Gewalt, zu verhindern. Befugt ist die Offenbarung

von Geheimnissen im rechtfertigenden Notstand gemäß § 34 Strafgesetzbuch. Hierfür muss eine gegenwärtige, nicht anders abwendbare Gefahr für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum einer Person bestehen und der Grund, aus dem die das Geheimnis offenbarende Person handelt, muss der sein, dass sie die Gefahr von sich oder einer anderen Person abwenden will. Die Gefahr darf dabei nicht auf andere Weise abgewendet werden können und die Offenbarung des Geheimnisses muss ein angemessenes Mittel sein, um die Gefahr abzuwenden. Die Offenbarung des Geheimnisses muss also geeignet und erforderlich sein, um die Gefahr abzuwenden und es darf kein milderes Mittel zur Gefahrabwendung zur Verfügung stehen. Hierbei muss eine Abwägung der betroffenen Rechtsgüter und des Grades der ihnen drohenden Gefahren stattfinden. Betroffene Rechtsgüter sind zum einen die persönliche Geheimsphäre der Person, die einem / einer Berufsheimnisträger:in ein eigenes Geheimnis anvertraut und zum anderen die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit und die Ehre der Personen, die Gefahr laufen, Betroffene sexualisierter Gewalt zu werden. Im Ergebnis muss dabei das geschützte Interesse (in diesem Fall: Schutz der sexuellen Selbstbestimmung, körperlichen Unversehrtheit und Ehre) das beeinträchtigte Interesse (in diesem Fall: Schutz der Geheimsphäre) wesentlich überwiegen.

Bei Verstößen gegen das Abstinenzgebot dürfte § 34 Strafgesetzbuch nicht eingreifen, da die Beeinträchtigung des hierdurch geschützten Rechtsguts schwächer wiegen dürfte als die Beeinträchtigung des durch § 203 Strafgesetzbuch geschützten Rechtsguts im Falle einer Offenbarung. Je schwerer die Straftat wiegt, die das Geheimnis beinhaltet und die abgewendet werden soll, desto eher greift der rechtfertigende Notstand.

Neben der Abwägung kommt es außerdem darauf an, gegenüber wem das Geheimnis offenbart wird. Dabei ist insbesondere entscheidend, ob dem Adressaten die Möglichkeit gegeben ist, die drohende Gefahr weiterer sexualisierter Gewalt abzuwenden. Dies kann insbesondere bei der Anzeige gegenüber der Polizei zu bejahen sein. Eine Meldung gegenüber der Meldestelle ist dann zur effektiven Gefahrenabwehr geeignet, wenn die Meldestelle selber Konsequenzen ergreifen oder einleiten kann, die dazu führen, dass weitere Taten abgewehrt werden können. Ist dies nicht der Fall, sollte die Meldestelle die Anzeige selbst nicht entgegennehmen, sondern darüber informieren, dass die Anzeige gegenüber der Polizei zu erfolgen hat.

Die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte fragt zu Beginn einer Meldung die Berufsgruppe und das Vorliegen bzw. die Möglichkeit des Einholens einer Schweigepflichtentbindung ab. Stellt die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte hierbei fest, dass eine Schweigepflicht des oder der Mitarbeitenden besteht, hat sie unter Wahrung der Anonymität und Schweigepflicht abstrakt abzufragen, ob eine Meldung ggf. trotz mangelnder Schweigepflichtentbindung gemäß § 34 Strafgesetzbuch gerechtfertigt sein könnte. Es könnte auch sinnvoll sein, kurz abzufragen, ob Kenntnis darüber erlangt wurde, dass eine weitere schwere Straftat wie z.B. Zwangsprostitution geplant ist, die ggf. nach § 138 Strafgesetzbuch anzeigepflichtig wäre. Dies dürfte jedoch in den seltensten Fällen praxisrelevant sein. Kommt die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte zu dem Ergebnis, dass kein rechtfertigender Notstand gemäß § 34 Strafgesetzbuch vorliegt und auch keine Pflicht zur Anzeige gemäß § 138 Strafgesetzbuch besteht, hat sie dies zu dokumentieren, um festzuhalten, dass für den konkreten Einzelfall die Meldepflicht als erledigt betrachtet wird.

In geeigneten Fällen kann die Meldestelle die schweigepflichtige Person darüber informieren, dass gemäß § 4 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) unter bestimmten Bedingungen die Information des Jugendamtes gestattet. Gegenüber diesem besteht dann eine Offenbarungsbefugnis. Solche Fälle liegen vor, wenn den gemäß § 203 Strafgesetzbuch zum Schweigen verpflichteten Personen in Ausübung ihrer Tätigkeit eine Gefährdung des Wohls des Kindes oder des Jugendlichen bekannt wird und eine Erörterung der Situation mit dem Kind oder Jugendlichen und ein Hinwirken auf die Inanspruchnahme von Hilfen bei den Erziehungsberechtigten die Gefahr nicht abwendet und die zum Schweigen verpflichtete Person daher ein Tätigwerden des Jugendamtes für erforderlich hält, um eine Gefährdung des Wohls des Kindes oder des Jugendlichen abzuwenden. Zur Offenbarung gegenüber der Meldestelle berechtigt § 4 KKG allein nicht.

Sind Zweifel gegeben, ob die meldende Person unter den Personenkreis des § 203 StGB fällt, ob ein rechtfertigender Notstand gemäß § 34 StGB in Betracht kommt, ob die Nichtanzeige des zu meldenden Vorfalls eine Straftat gemäß § 138 StGB darstellt oder ob eine Offenbarungsbefugnis gemäß § 4 KKG besteht oder bei anderen Zweifeln rechtlicher Art empfiehlt die Meldestelle die Inanspruchnahme rechtlicher Beratung durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin zur Absicherung des konkreten Einzelfalls oder holt diesen Rechtsrat selber ein. Die Einrichtungen stellen sicher, dass Rechtsrat eingeholt werden kann, und tragen die Kosten hierfür.

Meldende Personen haben die Möglichkeit, bei ihrer Meldung anonym zu bleiben. Die Anonymität der meldenden Person erschwert jedoch die Verdachtsbearbeitung. Dies ist für alle Beteiligten – betroffene Person, beschuldigte Person und den Träger sowie mögliche zukünftige Geschädigte – nachteilig. Die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte kann mit der meldenden Person ihre Bedenken zu einer Meldung mit Klarnamen erörtern, um diese auszuräumen oder ggf. Alternativen anzubieten.

Neben der Meldung von aktuellen Fällen sollten für die statistische Erfassung auch sogenannte „Altfällen“ gemeldet werden.

Zu 4.5. Abs. 3

Die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte nimmt die Meldung entgegen und verschriftlicht diese in Abstimmung mit der meldenden Person. In mehrdeutigen Situationen ist zudem das 4-Augen-Prinzip anzuwenden. Die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte bestätigt der meldenden Person die Erfüllung ihrer Meldepflicht schriftlich.

Die Meldestelle bzw. der/die Meldebeauftragte informiert die Leitung der betroffenen Einrichtung telefonisch und schriftlich über den Verdachtsfall. Dabei ist sicherzustellen, dass keine Unbefugten an die Information gelangen. Die Weiterleitung der Meldung ist immer mit einem proaktiven Angebot der fachlichen Beratung und Begleitung der Einrichtung im Interventionsprozess verbunden.

Die einheitliche Dokumentation einer Meldung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder des Verstoßes gegen das Abstinenzgebot ist von besonderer Bedeutung, um einen transparenten und sorgfältigen schriftlichen Nachweis aller notwendigen Informationen zu erstellen und um die Einrichtung bzgl. möglicher Interventionsschritte beraten zu können.

Eine Vorlage für die ausführliche Falldokumentation findet sich in Anlage 5.

Zu 4.5. Abs. 4

Für Betroffene ist es bedeutsam, dass Informations- und Verfahrensstände, unter Berücksichtigung der notwendigen Wahrung von Persönlichkeitsrechten und Datenschutzbestimmungen, durch die Leitung der Einrichtung transparent kommuniziert werden. Eine jeweilige Abwägung, welche Informationen dies umfasst und welche Persönlichkeitsrechte wie geschützt werden müssen, kann nur im Einzelfall erfolgen.

Zu 4.5. Abs. 5

Die Fallzahlen geben einen Gesamtüberblick über die gemeldeten (Verdachts-)Fälle in der Diakonie in einem Kalenderjahr. Die Auswertung der Daten ermöglicht u.a. Kenntnisse über besonders betroffene Personengruppen oder Arbeitsfelder und dient damit auch der Verbesserung der Präventionsmaßnahmen, wie Risikoanalysen und Schutzkonzepte.

Die Erfassung der Fallzahlen erfolgt nach einem analog gestalteten Verfahren in der EKD und ihren Gliedkirchen. Dies ermöglicht es, jährlich valide Zahlen über tatsächliche Fallmeldungen in Kirche und Diakonie zu generieren und damit eine auf empirischen Daten basierte Kommunikation nach innen und außen zu gestalten.

Zu 4.5. Abs. 6

Der Prozess wird von den Leitungspersonen verantwortlich gesteuert. Dabei werden individuelle Vereinbarungen mit den zu Unrecht beschuldigten Personen getroffen, die darauf abzielen, die individuelle Situation der zu Unrecht beschuldigten Person zu verbessern und mögliche Schäden auszugleichen.

Ergibt eine Prüfung, dass ein Verdacht nicht vollständig ausgeräumt, aber auch nicht eindeutig bewiesen werden kann, ist auch hierüber Transparenz herzustellen und dies entsprechend zu kommunizieren.

5. Aufarbeitung

Zu 5. Abs. 1

Eine gründliche Aufarbeitung von gemeldeten Fällen sexualisierter Gewalt innerhalb der Institution ist erforderlich, um herauszuarbeiten, welche Strukturen die Entstehung von sexualisierter Gewalt begünstigt haben und wodurch eine frühere Aufdeckung möglicherweise verhindert wurde.

Zu unterscheiden ist grundsätzlich zwischen einerseits der institutionellen Aufarbeitung, die die Einflussfaktoren und Begünstigungsstrukturen für sexualisierte Gewalt innerhalb der Institution beleuchtet, und andererseits der individuellen Aufarbeitung durch die Betroffenen selbst, die mit einer persönlichen Auseinandersetzung der erfahrenen Gewalt in der Lebensbiografie einhergeht.

Aufarbeitung ist nicht gleichzusetzen mit Aufdeckung (weil diese auch nur kurzzeitig und situativ sein kann) und auch nicht direkt funktional als Wegweiser für Prävention zu verstehen. Aufarbeitung beschreibt vielmehr den Prozess der Auseinandersetzung mit und der Bewältigung von Gewalttaten. Diese Auseinandersetzung kann sich auf Fälle beziehen, die schon länger zurückliegen sowie auf aktuelle Fälle. Die Institution hat die Pflicht,

gemeldete Fälle aufzuarbeiten, d.h. die Strukturen zu analysieren, die zur sexualisierten Gewalt eines Menschen geführt hat. Diese Maßnahmen zur institutionellen Aufarbeitung sind, unabhängig von den Aktivitäten der zuständigen Unabhängigen Regionalen Aufarbeitungskommission, von der einzelnen Einrichtung zu ergreifen, um den Anforderungen einer „lernende Organisation“ zu entsprechen. Zugleich kann eine Einrichtung durch Maßnahmen der institutionellen Aufarbeitung darauf hinwirken, nicht zu einer „traumatisierten Institution“ zu werden.

Eine **traumatisierte Institution** ist eine Einrichtung, die aufgrund vergangener belastender Ereignisse, etwa durch Fälle sexualisierter Gewalt, durch Machtmissbrauch oder institutionelles Versagen tiefgreifende Schäden in ihrer Struktur, Kultur und Funktionsweise erfahren hat. Diese Ereignisse wirken sich nachhaltig auf die Organisation, ihre Mitglieder und ihre Arbeitsweise aus (z.B. kollektives Misstrauen, Vermeidungsverhalten bei kritischen Themen, reaktive Verhaltensweisen). Um dies zu verhindern, sollten von der Einrichtung nach der Aufdeckung von Fällen sexualisierter Gewalt Maßnahmen zur institutionellen Aufarbeitung ergriffen werden.

Das Ziel der **institutionellen Aufarbeitung** besteht in der Offenlegung und Analyse von Strukturen, Ritualen oder Praktiken, die die Entstehung von sexualisierter Gewalt begünstigt oder eine direkte Aufdeckung verhindert haben. Langfristig soll durch institutionelle Aufarbeitung eine Anerkennung des Leids von Betroffenen durch die Institution, eine Veränderung von Strukturen sowie eine verbesserte Prävention innerhalb der Institution begünstigt werden. Auch eine konsequente Rechtsverfolgung von beschuldigten Personen kann die institutionelle Aufarbeitung zum Ziel haben. Das Ziel der individuellen Aufarbeitung besteht darin, dass die betroffene Person sich mit den eigenen Gewalterfahrungen auseinandersetzt und ein möglichst hohes Maß an Selbstbestimmung und Selbstkontrolle zurückerlangt.

Im Rahmen der institutionellen Aufarbeitung können – unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Regelungen – Akten, wie z.B. Personalakten, Falldokumentationen oder Heimakten analysiert werden, die Aufschluss über frühere Fallkonstellationen geben und beispielsweise Muster der institutionellen Bearbeitung von Vorfällen sexualisierter Gewalt offenlegen können (z.B. Praktiken der Versetzung von beschuldigten Personen in andere Einrichtungen, sprachliche Bagatellisierung von Fällen sexualisierter Gewalt). Diese können für die individuelle Aufarbeitung bedeutsam sein. Daneben können auch Interviews mit betroffenen Personen oder Zeitzeug:innen durch qualifizierte Personen geführt werden, die Entstehungskontexte von sexualisierter Gewalt beleuchten oder Aufschluss darüber geben, warum bestimmte Fälle erst spät bekannt wurden. Konkret wäre es wichtig, auf der Ebene der Institution zu beleuchten, welche **Begünstigungsstrukturen** es gab:

- Räume und Strukturen: Welche räumlichen und strukturellen Faktoren haben die Handlungen sexualisierter Gewalt begünstigt? Wie wurde private Räume oder situative Konstellationen (z.B. Waschen, Pflege) ggf. gezielt für Übergriffe genutzt?
- Organisationales Klima: Welche zwischenmenschlichen Faktoren und welches organisationale Klima haben die ausgeübte sexualisierte Gewalt begünstigt?
- Hierarchien und Macht: Wie wurde innerhalb der Einrichtung mit Machtbefugnissen und mit Hierarchien und Asymmetrien umgegangen?

- Umgang mit Beschwerde und Kritik: Wie wurde innerhalb der Einrichtung mit Kritik umgegangen? Waren Beschwerden strukturell möglich, waren sie erwünscht und wurden sie sorgfältig bearbeitet?

Daneben wäre es wichtig, herauszuarbeiten, wodurch **Aufdeckung verhindert** wurde:

- Identifikation von Mitwisser:innen: Welche Mitwisser:innen gab es? Durch wen wurden die Fälle sexualisierter Gewalt bagatellisiert, vertuscht oder relativiert?
- Nicht-Nachgehen von Hinweisen: Wann und warum wurde Hinweise nicht weitergegeben oder durch wen wurden sie ggf. nicht weiterverfolgt?
- Leitungsverantwortung: wer hatte auf Leitungsebene ggf. Kenntnisse über einen Verdachtsfall? Wie wurde mit diesem Wissen umgegangen?

Alle Aufarbeitungsprozesse im institutionellen Kontext sollten systematisch dokumentiert werden.

Wenn Erkenntnisse über die Einrichtung durch unabhängige Forschungsinstitute in Form von wissenschaftlichen Studien herausgearbeitet wurden (siehe auch 5. Abs. 4), sollten diese, wenn möglich, anonymisiert in geeigneter Form veröffentlicht werden.

Zu 5. Abs. 2

Neben einer notwendigen institutionellen Aufarbeitung bei Fällen sexualisierter Gewalt soll auch die individuelle Aufarbeitung von Betroffenen durch die Einrichtung gefördert werden.

Hierzu zählt, dass Betroffenen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die Möglichkeit zur Einsicht in die über ihre Person oder die sie betreffenden Verfahren geführten Fall- oder Verfahrensakten gegeben wird (z.B. Schulakten, Heimakten). Dieser Prozess sollte, wenn möglich, durch eine traumatherapeutisch geschulte Person begleitet werden, da die Dokumentation der eigenen Vergangenheit ‚als Fall‘ für Betroffene retraumatisierend sein kann.

Auf Wunsch sollte Betroffenen durch die Institution mitgeteilt werden, welche personellen Konsequenzen aus dem sie betreffenden Vorfall gezogen wurden, d.h. ob Personen arbeitsrechtliche Konsequenzen erlebt haben. Hierbei ist auf die Wahrung der Rechte Dritter zu achten.

Zu 5. Abs. 3

Um die institutionelle Aufarbeitung in Kirche und Diakonie systematisch zu stärken, werden Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommissionen in neun Verbünden gegründet.

Die Arbeit der Unabhängigen Regionalen Aufarbeitungskommissionen (URAKs) zur Erhebung von Fällen sexualisierter Gewalt und zur Identifikation von Begünstigungsstrukturen wird durch die gliedkirchlichen diakonischen Werke sowie die jeweils zugehörigen Einrichtungen unterstützt. Dazu gehört auch die Kooperation mit den jeweiligen Landeskirchen. Die konkreten Abstimmungsprozesse über die Ausgestaltung und Finanzierung der Arbeit der URAK erfolgt auf regionaler Ebene und unterstützt durch EKD und Diakonie Deutschland sowie die AG Aufarbeitung des Beteiligungsforums Sexualisierte Gewalt.

Zu 5. Abs. 4

Aufarbeitungsprozesse sollten durch die Perspektiven und Erfahrungen von Betroffenen unterstützt werden. Sie haben häufig täterschützende Strukturen selbst erlebt und können aufgrund dieser Erfahrungen dabei helfen, die jeweiligen blinden Flecken, impliziten Haltungen und Handlungsmuster der Institution aufzudecken, die sexualisierte Gewalt begünstigt und die Aufdeckung verhindert haben (z.B. Loyalitäten, fehlende Thematisierung von sexualisierter Gewalt, Schutz des ‚guten Rufes‘ einer Einrichtung). Betroffene sollten durch die Institution über die Möglichkeit der Mitwirkung an den Unabhängigen Regionalen Aufarbeitungskommissionen informiert werden. Dies umfasst sowohl die Beteiligung an den einmal jährlich stattfindenden Foren, die Beteiligung am Workshop und in der Betroffenenvertretung als auch die mögliche Mandatierung für die Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommission.

Zu 5. Abs. 5

Bei der institutionellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt sollten Einrichtungen nicht bloß auf entsprechende Vorhaben der Unabhängigen Aufarbeitungskommissionen warten. Vielmehr sollten die diakonischen Träger und Einrichtungen prüfen, ob sie die Möglichkeit haben, selbst die Initiative dazu zu ergreifen. Damit begegnen sie nicht nur den Erwartungen der Betroffenen und der Öffentlichkeit. Vielmehr ist die Erforschung möglicher Vorkommnisse im eigenen Interesse der diakonischen Einrichtungen, um die eigenen Strukturen zu verbessern und vergangenes Unrecht aufzudecken.

Regionale und lokale Studien ermöglichen konkrete Ergebnisse, aus denen Lehren abgeleitet und Konsequenzen gezogen werden können. Für die institutionelle Aufarbeitung bedarf es neben juristischen und sozialwissenschaftlichen Zugängen zudem auch historisch-quellenorientierte Methoden, um Erkenntnisse zu gewinnen und Zusammenhänge zu erschließen. Die diakonischen Einrichtungen sollten nach ihren Möglichkeiten Vorhaben der institutionellen Aufarbeitung betreiben. Es können Forschungsaufträge an unabhängige wissenschaftliche Stellen vergeben werden (z.B. Universitäten, Forschungsinstitute, Anwaltskanzleien).

Eine Forschung durch vertraglich beauftragte Personen, Universitäten oder Forschungsinstitute stellt nicht zwangsläufig die Unabhängigkeit der Ergebnisse infrage. Entscheidend ist dabei, dass die Forschenden – etwa durch Anbindung an eine Universität bzw. Hochschule – bereits Erfahrungen in diesem Themenfeld haben und mit der interdisziplinären Ausrichtung des Themas vertraut sind. Das haben frühere Forschungsprojekte, z.B. zur konfessionellen Heimerziehung, gezeigt. Die Diakonie Deutschland kann Beratung bei der Auswahl und Beauftragung von Forschenden anbieten. Im Hinblick auf die Kosten ist zu empfehlen, dass die Aufarbeitung der eigenen Geschichte aus eigenen Mitteln finanziert wird.

Grundlage einer institutionellen Aufarbeitung im wissenschaftlich-historischen Sinne sind Quellennachweise. Diese sollten zu Beginn der Aufarbeitung gut geprüft werden. Das Archiv des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung berät gern und konkret zur möglichen Eignung bestimmter Quellen. Geeignete archivische Unterlagen sind nicht nur Personalakten der eigenen Einrichtung bzw. des eigenen Trägers, sondern auch einschlägige Sachakten. Wenn Fälle sexualisierter Gewalt in der Vergangenheit öffentlich

gemacht und gerichtlich verfolgt wurden, können auch Prozessakten, Medienberichte und Unterlagen von Aufsichtsbehörden herausgezogen werden.

Daneben sollte geprüft werden, ob Zeitzeug:innen und/oder Betroffene in die Aufarbeitung einbezogen werden können. Sie haben bestimmte zeithistorische Kontexte und Konstellationen miterlebt und können davon berichten. Betroffene haben erlebt, wie Machtkonstellationen innerhalb der Einrichtung zur Anbahnung von sexualisierten Übergriffen genutzt wurden. Sie sollten nach Möglichkeit in Strukturen der Aufarbeitung eingebunden werden.

6. Anerkennung

Zu 6. Abs. 1

Betroffene, die in einer Einrichtung sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, haben das Recht auf eine Anerkennung ihres erlittenen Unrechts durch die Institution. Um diesem Grundsatz zu entsprechen, sollen in den Landeskirchen und den gliedkirchlichen Diakonischen Werken gemeinsame Unabhängige Anerkennungskommissionen errichtet werden, die Betroffenen nach einheitlichen Standards Anerkennungsleistungen zuerkennen. Einige dieser gemeinsamen Kommissionen gibt es bereits, andere werden derzeit unter Beteiligung der gliedkirchlichen Diakonischen Werke aufgebaut. Die Mitglieder der Unabhängigen Aufarbeitungskommissionen sind Personen, die unabhängig von Kirche und Diakonie sind und in keinem Dienstverhältnis zu diesen stehen, jedoch Erfahrungen mit dem Themenfeld der Anerkennung von erlittenem Unrecht bzw. der sexualisierten Gewalt haben. Sie sollten möglichst über juristische, traumatherapeutische oder fachberaterische Kompetenzen verfügen.

Die Grundlage für die Zahlung von Anerkennungsleistungen bildet derzeit die „Musterordnung für Verfahren zur Anerkennung erlittenen Unrechts“ der EKD³ aus dem Jahr 2019. Die Praxis der Anerkennungskommissionen hat jedoch gezeigt, dass durch die bestehende Ordnung diese Einheitlichkeit de facto nicht in dem erwünschten Maße hergestellt wird und es regional unterschiedliche Ausgestaltungen der Regelungen gibt. Aus diesem Grund erarbeitet eine Themen-Arbeitsgruppe des Beteiligungsforums Sexualisierte Gewalt der EKD derzeit eine „Anerkennungsrichtlinie“, die eine neue Rechtsgrundlage für die Zahlung von Anerkennungsleistungen bieten und Vereinheitlichung fördern soll. Diese Anerkennungsrichtlinie verfolgt das Ziel, einheitliche Standards für die Unabhängigen Anerkennungskommissionen zu formulieren, die sowohl das Verfahren zur Zuerkennung von Leistungen als auch das Leistungsmodell betreffen.

Zu 6. Abs. 2

Die Finanzierung der Arbeit der gemeinsam geführten Anerkennungskommissionen soll durch die Landeskirchen sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die dazugehörigen Träger und Einrichtungen sichergestellt werden. Die konkreten Regelungen dazu werden auf regionaler Ebene getroffen.

³ https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Musterordnung_fuer_Verfahren_zur_Anerkennung_erlittenen_Unrechts.pdf

Zu 6. Abs. 3

Entsprechend der Regelungen der Musterordnung der EKD können Personen Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts beantragen, die sexualisierte Gewalt erlitten haben, für die ein institutionelles Versagen einer kirchlichen Körperschaft oder in einer Mitgliedseinrichtung eines gliedkirchlichen Diakonischen Werks (mit-)ursächlich war, wenn die Durchsetzung von Ansprüchen auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld gegen die verantwortliche Person nicht mehr möglich oder nicht zumutbar ist.

Zu 6. Abs. 4

Im Rahmen eines Verfahrens bei der Unabhängigen Anerkennungskommission haben Betroffene die Möglichkeit, vor den Mitgliedern der Kommission über ihre Gewalterfahrungen und die damit verbundenen biographischen Folgen zu sprechen. Diese individuellen Erfahrungen können schriftlich oder in einem persönlichen Gespräch mit den Mitgliedern der Kommission bezeugt werden. Die Kommissionen arbeiten mit dem Grundsatz der Zeugenschaft und sprechen, nach einer ganz grundsätzlichen Plausibilitätsprüfung, der betroffenen Person eine jeweils individuelle Anerkennungsleistung zu.

Anerkennungsleistungen sind Leistungen eigener Art. Sie werden freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erbracht und ohne dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird.

Zu 6. Abs. 5

Anerkennungsleistungen können als materielle und/oder immaterielle Leistungen erfolgen. Materielle Anerkennungsleistungen sind in der Regel finanzielle Leistungen. Immaterielle Anerkennungsleistungen können beispielsweise Gespräche mit diakonischen Leitungspersonen, der Besuch oder die Schaffung eines Erinnerungsortes umfassen.

Zu 6. Abs. 6

Die Regelungen der Rahmenbestimmung gelten. Alle weiteren Absprachen müssen vor Ort getroffen werden.

Zu 6. Abs. 7

Zur Klärung von steuer- und gemeinnützigkeitsrechtlichen Fragen in Bezug auf die Zahlung von finanziellen Anerkennungsleistungen hat die Diakonie Deutschland ein Gutachten beauftragt. Das Gutachten (vgl. Anlage 6) der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft CURACON GmbH beschreibt Handlungsempfehlungen für diakonische Einrichtungen und erhöht damit die Rechtssicherheit für die Zahlung von Anerkennungsleistungen für Betroffene im diakonischen Kontext.

7. Kultur und Haltung

Zu 7. Abs. 1

Im Rahmen der regelmäßigen Befassung mit sexualisierter Gewalt im institutionellen Kontext sollten Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie potenzielle Grenzverletzungen, aber auch Sexualität in diakonischen Kontexten z.B. im Rahmen von Supervisionen oder

Teamentwicklungen thematisiert werden. Dies umfasst, dass sich Personen, die in der Diakonie seelsorgerisch, pädagogisch oder pflegerisch tätig sind, mit dem eigenen Berufsverständnis und der eigenen Rolle auseinandersetzen sowie ein grenzachtendes Sexualitätsverständnis entwickeln. Durch diese Formen des regelmäßigen institutionalisierten Austauschs wird auch die Sprechfähigkeit zu diesen Themen erhöht.

Die folgenden Maßnahmen können ebenso dazu beitragen, die Sprechfähigkeit zum Thema sexualisierte Gewalt zu fördern:

- Informationsmaterialien werden zur Aufklärung und Sensibilisierung bereitgestellt (z.B. Flyer, Broschüren, Online-Ressourcen)
- Externe Referent:innen informieren bei Veranstaltungen über die besonderen Risiken und Herausforderungen in der Nähe-Distanz-Gestaltung in dem jeweiligen Handlungsfeld
- Regelmäßige Teamsupervisionen und Führungskräfte Trainings steigern die Sensibilität für das Thema
- Eine regelmäßige Evaluierung bisheriger Maßnahmen (z.B. durch digitale Mitarbeitendenbefragungen) und ggf. eine Anpassung

Solche Maßnahmen können dazu beitragen, einen Kulturwandel zu befördern und das Thema sexualisierte Gewalt stärker zu priorisieren und zu thematisieren. Ein nachhaltiger Kulturwandel kann zugleich nur durch eine fortlaufende Organisationsentwicklung angebahnt werden, in der Fehlerfreundlichkeit und Beschwerdemanagement thematisiert und ermöglicht werden. Ein solcher fortlaufender Organisationsentwicklungsprozess, der zu einer betroffenenorientierten Kultur beiträgt, sollte systematisch und ganzheitlich gestaltet sein. Dieser Prozess sollte alle Ebenen der Organisation einbeziehen und auf Kontinuität sowie Nachhaltigkeit abzielen. Hier sind wesentliche Schritte und Elemente, die diesen Prozess fördern können:

1. Bedarfsermittlung und Risikoanalyse

- **Bestandsaufnahme:** Durchführung einer detaillierten Analyse der aktuellen Organisationskultur und -struktur. Dies könnte z.B. umfassen: anonyme Umfragen, Fokusgruppen und Interviews, um das Ausmaß der Sensibilität für Betroffene sexualisierter Gewalt zu verstehen und die Wahrnehmung des Umgangs mit Macht in der Organisation zu analysieren.
- **Lückenanalyse bzw. Risikoanalyse:** Identifikation von Schwachstellen und Bereichen, in denen Verbesserungen notwendig sind, damit Mitarbeitende sich geschützt fühlen.

2. Zielsetzung und Planung

- **Zieldefinition:** Festlegung klarer, messbarer Ziele für die Entwicklung einer betroffenenorientierten Kultur.
- **Strategieentwicklung:** Entwicklung eines langfristigen, strategischen Plans, der Maßnahmen und Initiativen zur Zielerreichung umfasst und Zuständigkeiten beinhaltet.

3. Schaffung einer verantwortlichen Struktur

- **Einrichtung einer Arbeitsgruppe:** Gründung eines interdisziplinären Teams, das für die Umsetzung und Überwachung der Maßnahmen verantwortlich ist.
- **Benennung von Ansprechpersonen:** Bestimmung von Vertrauenspersonen, die speziell für die Unterstützung von Betroffenen zuständig sind.

4. Schulungen und Fortbildungen

- **Regelmäßige Schulungen und Trainings:** Durchführung von Schulungen zu Themen wie sexualisierte Gewalt, Sensibilisierung, Erste Hilfe für die Seele und interkulturelle Kompetenz.
- **Entwicklung von Kompetenzprofilen:** Förderung spezifischer Kompetenzen bei Mitarbeitenden und Führungskräften, um die Unterstützung für Betroffene zu verbessern.

5. Implementierung und Integration

- **Integration in bestehende Prozesse:** Verankerung betroffenenorientierter Maßnahmen in allen relevanten Geschäftsprozessen, wie Personalmanagement, Kommunikation und Konfliktmanagement.
- **Förderung einer offenen Kommunikation:** Schaffung von Foren und Kanälen, in denen Mitarbeitende offen über Themen und Probleme sprechen können.

6. Kontinuierliche Evaluation und Feedback

- **Monitoring und Evaluierung:** Regelmäßige Überprüfung der Fortschritte durch Befragungen, Feedback-Schleifen und andere Evaluationsmethoden.
- **Anpassungen und Verbesserungen:** Flexible Anpassung der Maßnahmen basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen und Feedback.

7. Förderung einer unterstützenden Unternehmenskultur

- **Kultur des Respekts und der Unterstützung:** Förderung einer Kultur, die Respekt, Wertschätzung und Unterstützung betont. Dies kann durch positive Vorbilder, Anerkennung guter Praxis und das Hervorheben von Erfolgen erreicht werden.
- **Partizipation und Inklusion:** Aktive Einbindung aller Mitarbeitenden in den Entwicklungsprozess, um ein Gefühl der Zugehörigkeit und Verantwortung zu schaffen.

8. Transparenz und Kommunikation

- **Offene Kommunikation:** Transparente Kommunikation über die Maßnahmen, Fortschritte und Herausforderungen des Organisationsentwicklungsprozesses.
- **Berichterstattung:** Regelmäßige Berichte an die relevanten diakonischen Gremien, um die Transparenz zu fördern und das Engagement zu stärken.

9. Externe Unterstützung und Kooperationen

- **Zusammenarbeit mit Experten:** Kooperation mit externen Fachpersonen, wie Beratungsstellen, die Expertise in der Prävention von sexualisierter Gewalt und in der Unterstützung von Betroffenen sexualisierter Gewalt haben.
- **Netzwerkaufbau:** Aufbau eines Netzwerks mit anderen diakonischen Einrichtungen, um Best Practices zu teilen und sich gegenseitig zu unterstützen.

Ein solcher fortlaufender Entwicklungsprozess erfordert Engagement, Offenheit und die Bereitschaft zur Veränderung. Nur so kann eine Einrichtung eine Kultur schaffen, die wirklich sensibel und unterstützend gegenüber den Bedürfnissen von Betroffenen sexualisierter Gewalt ist und zugleich eine Kultur, die Beschwerden und Kritik ernst nimmt und diese zur Weiterentwicklung nutzen will.

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten zur Umsetzung eines solchen Organisationsentwicklungsprozesses bietet das „Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte“ der Diakonie Deutschland.

Zu 7. Abs. 2

Eine betroffenenorientierte Organisationskultur zeichnet sich durch eine besondere Sensibilität für die Anliegen, Belange und die institutionell bedingten Verletzungen von durch sexualisierte Gewalt betroffenen Personen aus. Damit geht einher, dass die Organisation ein sicheres und respektvolles Umfeld für Betroffene schafft und alle Mitarbeitenden ermutigt werden, Verdachtsfälle zu melden oder Beschwerden einzubringen.

Eine solche Organisationskultur, die sensibel für die Situation von Betroffenen sexualisierter Gewalt ist, zeichnet sich durch folgende Merkmale aus

1. Haltung und Kommunikation

Betroffenen wird mit einer zugewandten und verbindlichen Haltung begegnet, die von Unterstützung und Respekt geprägt ist und bei der eine persönliche Zuwendung nicht in eine unangemessene ‚freundschaftliche‘ Nähe umschlägt, die die nötige professionelle Distanz unterläuft.

2. Schaffung eines sicheren Umfelds

Eine solche Organisationskultur zeichnet sich durch Vertraulichkeit und Diskretion aus: Informationen über Vorfälle und Betroffene sowie über Beschwerden werden streng vertraulich behandelt, um die Privatsphäre der involvierten Personen zu schützen.

Es existieren klare Meldewege: Es sollten sichere, zugängliche und klare Meldewege für Vorfälle sexualisierter Gewalt kommuniziert werden, die keine Hürden darstellen.

3. Bildung und Sensibilisierung

Es sollten regelmäßige Schulungen und Workshops für alle Mitarbeitenden angeboten werden, um das Bewusstsein für die Merkmale sexualisierte Gewalt zu erhöhen und zu sensibilisieren.

4. Unterstützung und Fürsorge

Der Zugang zu internen oder externen Unterstützungssystemen wird durch die Organisation transparent gemacht: In der Einrichtung wird über Möglichkeiten psychologischer und rechtlicher Unterstützung für Betroffene, entweder intern oder extern, informiert.

Es sollte auf allen Führungsebenen ein empathisches Management geben: Führungskräfte sollten geschult sein, um bei Vorfällen empathisch zu reagieren und Betroffene zu unterstützen.

5. Klare Richtlinien und Konsequenzen

Im Rahmen des Schutzkonzepts werden klare Verhaltenskodizes erarbeitet: Diese beinhalten eindeutige Richtlinien, die unangemessenes Verhalten definieren und klarstellen, dass sexualisierte Gewalt inakzeptabel ist.

Die konsequente Umsetzung dieser Maßnahmen wird durch die Leitung verantwortet: Dies beinhaltet konkrete und transparente Maßnahmen gegen Personen, die gegen diese Richtlinien verstoßen, einschließlich disziplinarischer Maßnahmen.

6. Partizipative Strukturen

Betroffene sollten die Möglichkeit haben, sich aktiv an der Gestaltung von Präventionsmaßnahmen und Unterstützungssystemen zu beteiligen.

Es sollte innerhalb der Organisation Möglichkeiten für anonymes Feedback und anonyme Beschwerden geben, um ohne Angst vor Repressalien Missstände aufzeigen zu können.

7. Kulturelle Sensibilität und Inklusion

Die Organisation sollte eine Kultur fördern, die Diversität schätzt und alle Formen von Diskriminierung ablehnt.

Dabei sollte es eine Sensibilität für unterschiedliche Hintergründe geben sowie ein Verständnis für die unterschiedlichen kulturellen, sozialen und individuellen Hintergründe der Betroffenen.

Eine Organisation, die diese Prinzipien in ihre Kultur integriert, kann eine Atmosphäre schaffen, die Vertrauen, Sicherheit und Respekt fördert und so Betroffenen von sexualisierter Gewalt eine bessere Unterstützung und ein offenes Ohr bietet.

8. Überprüfung und Weiterentwicklung

Zu 8. Abs. 1

Die Umsetzung der Regelungen der Rahmenbestimmung ist in einem Monitoring-Verfahren nach in der Regel drei Jahren durch die Diakonie Deutschland zu überprüfen. Hierfür werden durch die Diakonie Deutschland Verfahren entwickelt, um eine digital gestützte Dokumentation und Überprüfung der Umsetzung der in der Rahmenbestimmung beschriebenen Maßnahmen bei den gliedkirchlichen Diakonischen Werken sowie deren Trägern und Einrichtungen zu ermöglichen. Hierzu zählen Präventions- und Interventionsmaßnahmen (z.B. Etablierung von Schutzkonzepten, Durchführung von Schulungen, Einrichtung von Ansprech- und Meldestellen und ggf. Meldebeauftragten), sowie Strukturen im Bereich Aufarbeitung und Anerkennung oder Maßnahmen, die einen

Kulturwandel fördern sollen. Die weitere Überprüfung erfolgt dann in einem regelmäßigen Turnus von in der Regel maximal drei Jahren.

Zu 8. Abs. 2

Eine Weiterentwicklung, Ergänzung oder Revision der Regelungen der Rahmenbestimmung kann insbesondere dann erforderlich sein, wenn sich Bezugsregelungen ändern. Die geplante Novellierung der Gewaltschutzrichtlinie der EKD oder das Inkrafttreten der Anerkennungsrichtlinie können dazu führen, dass die Regelungen der Rahmenbestimmungen aktualisiert bzw. angepasst werden müssen. Es wird regelmäßig im Ausschuss Diakonie über den Umsetzungsstand der Rahmenbestimmung berichtet und – falls notwendig – werden Änderungen durch eine Arbeitsgruppe erarbeitet und dem Ausschuss als Vorschlag und ggf. zur Beschlussfassung durch die Konferenz Diakonie und Entwicklung vorgelegt.

Anlagen

- Anlage 1: Vorlage Selbstauskunft (Nr. 3. Abs. 5)
- Anlage 2: Darstellung Meldeprozess (Nr. 4.2. Abs. 1 und Nr. 4.5. Abs. 1)
- Anlage 3: Darstellung Zusammenwirken Ansprech- und Meldestelle (Nr. 4.2. Abs. 1)
- Anlage 4: Vorlage Verschwiegenheitserklärung (Nr. 4.4. Abs. 5)
- Anlage 5: Vorlage Falldokumentation Meldestelle (Nr. 4.5. Abs. 3)
- Anlage 6: CURACON Kurzgutachten (Nr. 6. Abs. 7)

Die Anlagen können in der jeweils aktuellen Fassung unter folgendem Link heruntergeladen werden:

<https://ewde.sharefile.eu/public/share/web-sb999903a5b114a82899291ee19d69377>