

**Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt
der Diakoniestationen im Kirchenkreis Verden gGmbH
(Stand 29.03.2024)**

1. Grundverständnis

Jeder Mensch ist als ein von Gott geliebtes Geschöpf in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten. Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Grundlage aller unserer Begegnungen und Beziehungen. Die kirchliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Arbeit in Beratungsstellen ist im hohen Maße Beziehungsarbeit. Sie hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, allen Menschen einen sicheren und geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich einbringen und ausprobieren können. Diese Arbeit beinhaltet einen hohen Vertrauensvorschuss und bedarf einer besonderen Verantwortung. Alle Menschen, die Einrichtungen des Kirchenkreises Verden aufsuchen, sollen vor jeglicher Form von körperlicher und seelischer Gewalt und vor Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmtheit geschützt werden. Um dieses zu gewährleisten, wurde ein Schutzkonzept erarbeitet, was der Arbeit in den Diakoniestationen im Kirchenkreis Verden gGmbH zu Grunde gelegt wird. Es soll alle Beteiligten sensibilisieren und aufklären, um potentielle Gefahren abzuwenden.

2. Partizipation:

In den Diakoniestationen im Kirchenkreis Verden gGmbH haben folgende Personen das Schutzkonzept auf den Grundlagen des Kirchenkreises erarbeitet:

Name, Vorname	Funktion
Hely Zieger	Geschäftsführerin
Sabine Döpke	Leitende Pflegefachkraft
Svennja Morr	Leitende Pflegefachkraft

3. Risiko-/Ressourcen-Analyse

3.1. Die Besonderheiten des Arbeitsfeldes der Diakoniestationen

Die Diakoniestationen im Kirchenkreis Verden gGmbH sind eine Einrichtung der ambulanten Pflege mit 2 Diakoniestationen und dazugehörige Anlaufstellen.

Die Leistungsbereiche umfassen die häusliche Pflege, Behandlungspflege, hauswirtschaftliche Dienstleistungen, die Betreuung erkrankter Menschen in der Häuslichkeit sowie in den Bereichen Pflegeberatung und 24-Stunden-Rufbereitschaft.

Die Leistungen werden individuell mit jedem Kunden vereinbart und vereinbarungsgemäß erbracht. Dadurch können sehr große Anpassungen an die Wünsche und Bedürfnisse der Kunden vorgenommen werden. Auftraggeber sind die Krankenkassen oder die Kunden bzw. deren Angehörige.

Die Mitarbeitenden sind in ihrer Tätigkeit weitgehend selbstständig, sie sind in der Regel allein unterwegs. Die Mitarbeitenden sind zu Besuch in den Häusern. Dadurch ergibt sich ein intensiver Kontakt, auch mit Angehörigen. Grenzberührungen und Grenzüberschreitungen ergeben sich durch die Tätigkeit und das Zu-Hause-Sein bei den Menschen unvermeidlich. Die Mitarbeitenden erhalten Einblicke in das Umfeld und die Lebenssituation. Erwachsene und Schutzbefohlene haben ein Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit, aber ebenso die Mitarbeitenden.

3.2. Risikoeinschätzung

Im Pflegebereich können verschiedene Formen von Gewalt auftreten. Dazu zählt auch sexualisierte Gewalt. Hierunter fallen zum Beispiel sexuelle Andeutungen, erzwungene Intimkontakte oder die Verletzung der Intimsphäre. Wenn sexualisierte Gewalt aufgetreten ist, kommt es darauf an, nicht wegzuschauen.

Viele der Klient*innen sind entweder aufgrund körperlicher oder psychischer Beeinträchtigungen verstärkt dem Risiko ausgesetzt, dass sie durch ihre Abhängigkeit in Situationen des Machtmissbrauchs geraten; aber auch andere Problematiken, etwa Einsamkeit oder ein erhöhtes Bedürfnis nach Zuneigung, können dieses Risiko verstärken.

Ein besonderes Risiko sexualisierter Gewalt wird in Pflegesituationen gesehen. Grenzverletzungen durch die Pflegekräfte können auftreten, wenn die vorhandenen Pflegestandards missachtet werden. Wichtig ist deshalb die Beachtung verbindlicher Pflegestandards.

Auch Pflegepersonal läuft Gefahr, Opfer sexualisierter Gewalt zu werden. Ein Handlungsleitfaden für Mitarbeitende, die in grenzverletzende Situation geraten, ist deshalb wichtig.

Der Verlust professioneller Distanz ist ein Risikofaktor für Gewalt. Vor allem durch ein falsches Verhältnis von Nähe und Distanz kann die Professionalität verloren gehen. Hierfür müssen Regelungen erarbeitet werden, um die Pflegekräfte in ihrem professionellen Auftreten zu unterstützen.

Es gibt bislang keine Leitlinien für den Umgang mit Sexualität. Das fehlende Problem-bewusstsein und die fehlende Sprachfähigkeit seitens des Klienten*innen und Mitarbeitenden werden als ein Risikofaktor angesehen. Insbesondere, da dieses Thema mit einem hohen Maß an Scham belegt ist, droht die Gefahr, dass Probleme was sexualisierte Gewalt oder sexuelle Grenzverletzungen überhaupt sind. Hier ist es wichtig, dass eine umfassende Information stattfindet.

Eine regelmäßige einrichtungsbezogene Reflexion des Beschwerdemanagements (insbesondere die Aufnahme von Beschwerden) wurde als wichtig erachtet.

Zur Auseinandersetzung mit dem Thema der sexualisierten Gewalt wünschen sich die Mitarbeitenden mehr Zeit hierfür in Teamsitzungen, um die Sprachfähigkeit und das Bewusstsein zu fördern, da in dessen Fehlen, wie bereits beschrieben, ein Risikofaktor gesehen wird.

3.3. Auswertung der Risikoanalyse

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen. Sie zeigten uns, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierte Gewalt erforderlich sind, die wir berücksichtigen werden.

3.4. Maßnahmen zur Risiko-Minimierung

- Alle Mitarbeitenden werden so schnell wie möglich in Bezug auf die Prävention sexualisierter Gewalt geschult.
- Pflegestandards werden regelmäßig besprochen.
- Die Maßnahmen zur Prävention werden nachhaltig beachtet und sind fester Bestandteil des Qualitätsmanagements.
- Das Institutionelle Schutzkonzept wird stetig weiterentwickelt und den rechtlichen, pflegewissenschaftlichen und sonstigen fachlichen Entwicklungen angepasst.

4. Zum Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

4.1. Vor Beginn der Tätigkeit

Bereits vor Aufnahme einer Tätigkeit (z. B. im Vorstellungsgespräch) wird auf die Bedeutung des Themas für den Anstellungsträger hingewiesen, nach diesbezüglichen Vorerfahrungen gefragt und auf die zwingende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses hingewiesen.

4.2. Erweitertes Führungszeugnis

Um sowohl die bereits im Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter*innen als auch alle neu hinzukommenden in das Schutzkonzept zu integrieren, sind im Kirchenkreis Verden folgende Regelungen getroffen worden:

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Es muss alle 5 Jahre auf Aufforderung des Arbeitgebers erneut vorgelegt werden. Hierzu ist vom jeweiligen Arbeitgeber zu klären, wer dies kontrolliert.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist mit Inkrafttreten des Schutzkonzeptes zu prüfen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorliegt, das nicht älter als 5 Jahre ist. Diese Maßgabe steht unter dem Vorbehalt einer Prüfung (Risikoanalyse vor Ort) und gilt mindestens für jene, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind.

Gleiches gilt auch für alle Ehrenamtlichen, die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen wird verwiesen (besonders auf § 8a SGB III und auf § 72a).

Entstehen Kosten bei der Einholung des Führungszeugnisses, trägt diese der Arbeitgeber (s. Anlage 1 - Antragsformular für Führungszeugnis).

4.3. Selbstverpflichtungserklärung

Nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes verpflichten sich alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die laut Risikoanalyse in einem betroffenen Arbeitskontext tätig sind, in Form einer Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 2 - Selbstverpflichtung) zur Einhaltung des Schutzkonzeptes samt seinen Verhaltensregeln.

5. Verhaltenskodex

- I. Unsere Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist von **Respekt, Wertschätzung und Vertrauen** geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jeder*jedes Einzelnen.
- II. In unserer Rolle und Funktion als beruflich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in unserem Kirchenkreis haben wir eine besondere **Vertrauens- und Autoritätsstellung**, mit der wir jederzeit verantwortlich umgehen.
- III. Wir gehen verantwortungsbewusst mit **Nähe und Distanz** um. Individuelle Grenzen der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten oder die wir betreuen werden von uns respektiert. Das bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze jeder*jedes Einzelnen.
- IV. Wir wollen allen Menschen in unserem Kirchenkreis in unseren Angeboten Möglichkeiten bieten, ihr Selbstbewusstsein und ihre **Fähigkeit zur Selbstbestimmung** (auch ihre sexuelle Selbstbestimmung und jeweilige Geschlechtsidentität) zu stärken.
- V. **Wir beziehen aktiv Stellung** gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten.
- VI. Wir wollen jegliche Art von Gewalt **bewusst wahrnehmen**. Wir tolerieren sie nicht, sondern benennen sie und handeln zum Besten der uns anbefohlenen Menschen. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexueller Missbrauch) als auch verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung). Dies beinhaltet auch den verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.
- VII. **Im Verdachtsfall** von sexualisierter Gewalt wenden wir uns an eine*n berufliche Mitarbeitende*n in Leitung und Verantwortung unserer Kirchengemeinde/unserer Einrichtung (Dienstvorgesetzte,

Diakon*innen, Pastor*innen). Mit ihm*ihr beraten wir, ob im Sinne des Notfallplans des Kirchenkreises Verden gehandelt werden muss.

6. Beschwerdeverfahren

Verdachtsfälle werden ernst genommen und im Sinne des Krisenplanes (siehe Punkt 7) beantwortet. Betroffene haben darüber hinaus immer die Möglichkeit, sich an externe Stellen (siehe Punkt 10) zu wenden und werden auf diese hingewiesen.

7. Krisenplan

Im Verdachtsfall richten wir uns nach dem landeskirchlichen Krisenplan (siehe Anlage 3 – Krisenplan der Landeskirche).

8. Präventionsangebote

Im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt gehören Sensibilisierung, Qualifizierung und Handlungssicherheit zu den wichtigsten Bausteinen.

Sensibilisierung: Wir halten das Thema in unserer Kirchengemeinde/Einrichtung präsent. Dazu gehören die Selbstverpflichtungserklärungen, Hinweise auf Fortbildungen und die Öffentlichkeitsarbeit (siehe Punkt 12). Dadurch wird die eigene Haltung regelmäßig reflektiert.

Qualifizierung: Unsere Mitarbeitenden nehmen an den entsprechenden Fortbildungen teil (siehe Punkt 9).

Handlungssicherheit: Unsere Mitarbeitenden erhalten ein Exemplar der unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung inklusive Verhaltenskodex und Notfallkontakten (siehe Anlage 2- Selbstverpflichtung).

9. Fortbildungen

Grundlagenwissen ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und die Umsetzung des Schutzkonzepts aktiv mitzutragen. Daher werden sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Mitarbeitende, die leitend und/oder in der Arbeit mit Schutzbefohlenen tätig sind, alle 5 Jahre zu diesem Thema geschult.

Es können auch Fortbildungen bei externen Anbietern besucht werden. Diese müssen den landeskirchlichen Mindeststandards entsprechen. Die Teilnahmebescheinigung ist beim Personal-büro der Diakoniestationen im Kirchenkreis Verden gGmbH einzureichen.

10. Kooperation mit (Fach-) Beratungsstellen

Externe Fachstellen (z.B. „RückHalt“ in Verden oder „Zentrale Anlaufstelle.help!“ in Hannover) sind neutrale Ansprechstellen für Betroffene. Die Kontaktdaten werden an geeigneter Stelle veröffentlicht und befinden sich auf der Selbstverpflichtungserklärung.

11. Aufarbeitung

Gemäß den „Grundsätzen in Fällen sexualisierter Gewalt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“ verpflichtet sich die Diakoniestationen im Kirchenkreis Verden gGmbH Anschuldigungen und Verdachtsmomenten unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dies gilt für aktuelle und zurückliegende Fälle gleichermaßen und geschieht in den im Krisenplan (s. Punkt 7) festgelegten Schritten.

Die Vorgehensweise bei der Aufarbeitung im konkreten Fall geschieht in enger Abstimmung mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt in der Landeskirche.

In der Öffentlichkeitsarbeit der Diakoniestationen im Kirchenkreis Verden gGmbH, insbesondere der Homepage, wird auf die Fachstelle Sexualisierte Gewalt und die unabhängige, zentrale Anlaufstelle help hingewiesen und die Kontaktdaten genannt. Betroffene oder anderweitig Beteiligte, die sich an Mitarbeitende der Diakoniestationen im Kirchenkreis Verden gGmbH wenden, werden auf diese Einrichtungen hingewiesen.

Therapeutische und seelsorgerliche Angebote werden den Betroffenen über die Fachstelle Sexualisierte Gewalt vermittelt.

Betroffenen wird die Möglichkeit eröffnet, sich in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt einzubringen. Erkenntnisse aus Aufarbeitungsprozessen fließen in die laufende Überarbeitung des Schutzkonzeptes mit ein.

In Zusammenarbeit mit der Fachstelle sexualisierte Gewalt wird für die Aufarbeitung im konkreten Fall ein unabhängiges, externes und multiprofessionelles Team zusammengestellt. Betroffene, die nicht persönlich beteiligt werden wollen oder können, bekommen zumindest ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung dieses Teams.

12. Öffentlichkeitsarbeit:

Das fertige Konzept ist dauerhaft auf der Homepage der Kirchengemeinde/Einrichtung eingestellt. Ein Informationsplakat zum Thema mit QR-Code zum Schutzkonzept wird an gut sichtbarer Stelle ausgehängt. Eine Vorlage dafür befindet sich in der Anlage (siehe Anlage 4 - Plakatvorlage).

Anlagen

Anlage 1 - Aufforderung Führungszeugnis

Anlage 2 - Selbstverpflichtung

Anlage 3 – Interventionsplan der Landeskirche