



Schutzkonzept gegen

Sexualisierte Gewalt

Prävention – Intervention – Hilfe

Ein Schutzkonzept vom Verein



Präambel

AKTIV GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT

Im Verein Wir für Inklusion e.V. ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung aller Menschen unverzichtbare Grundlage der Arbeit.

Unser Schutz gilt insbesondere Menschen mit Behinderung, Kindern, Jugendlichen, Gästen des Cafés „sofa“, ehren- sowie hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen von Projekten. Die Arbeit in unserem Verein und den verschiedenen Projekten ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

...

Gezeichnet von:

Katja Kroeger
Vorsitzende des Vereins

Horst Luge
stellv. Vorsitzender

Inhalt

1. Vorbemerkung	7
2 Formen von sexualisierter Gewalt	8
2.1 Grenzverletzungen.....	8
2.2 Sexualisiert übergriffiges Verhalten	9
2.3 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt	9
2.4 Täter*innenstrategien	10
2.5 Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen	11
2.6 Schutz in der digitalen Welt.....	13
3 Organisationsstruktur	14
3.1 Allgemeines Beschwerdemanagement	14
3.2 Beschwerdemanagement.....	14
3.3 Fehlerkultur	15
4 Potenzial- und Risikoanalyse	17
5 Umgang mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden	18
5.1 Bewerbungsverfahren	18
5.2 Selbstverpflichtungserklärung	18
5.3 Wahren der Distanz.....	19
5.4 Führungszeugnis.....	19
6 Verfahrenswege bei Fällen von sexualisierter Gewalt	20
6.1 Zuständigkeit	20
6.2 Interventionsplan.....	20
6.3 Vorgehen bei einem Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt	21
6.4 Sexualisierte Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden	23
6.5 Meldepflicht.....	23
6.6Knotter145!!! Kommunikation	23

7 Aufarbeitung und Rehabilitation	25
7.1 Aufarbeitung	25
7.2 Rehabilitation	25

8 Evaluation und Überarbeitung	27
---	-----------

ANHANG:

Selbstverpflichtungserklärung	28
Allgemeines Beschwerdemanagement des Vereins „Wir für Inklusion“ e.V.	29
Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde	31
Beschwerde-Dokumentation	32
Bearbeitung einer Beschwerde	33
Interventionsplan	34
Handlungsanweisung	35
Ansprechstellen beim Thema sexualisierte Gewalt	37

1. Vorbemerkung

Mit diesem Konzept nimmt der Verein Wir für Inklusion e.V. seine Verantwortung im Blick auf Betroffene von sexualisierter Gewalt wahr und beschreibt, wie er insbesondere Teilnehmer*innen unserer Angebote und Projekte davor schützt. Wir sind uns bewusst, dass Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung Menschen in ihrem weiteren Leben schwerstens und langfristig beeinträchtigen können.

Dieses Schutzkonzept beschreibt vorrangig den Schutz der oben genannten Teilnehmer*innen in unseren Angeboten vor Formen sexualisierter Gewalt. Wir fördern und unterstützen darüber hinaus die Sensibilisierung für diese und alle weiteren Formen von Gewalt.

Schweigen hilft nur Täter*innen. Wir wollen die Kommunikation über sexualisierte Gewalt erleichtern. Verharmlosen, Wegschauen, mangelnde Vorstellungskraft sowie fehlende Transparenz müssen überwunden werden. Gemeinsam wollen wir für die vielfältigen Gefahrenlagen sensibilisieren.

Sexualität ist ein Bestandteil des Lebens und gehört zum Entwicklungsprozess einer Person. Deshalb halten wir die Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt für wichtig und notwendig. Wir verpflichten uns, alles uns Mögliche dafür zu tun, dass Betroffenen zugehört wird und sie dabei unterstützt werden, über ihre Erfahrungen zu berichten. Unser vorrangiges Ziel ist die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit.

Der Verein Wir für Inklusion e.V. Meckenheim fördert Vielfalt als Stärke und erkennt sie als Ressource an. Kein Mensch darf aufgrund einer sexuellen Identität diskriminiert werden. Alle haben das Recht darauf, frei von Zwängen, Diskriminierung und Gewalt persönliche Erfahrungen zu sammeln und Sexualität zu leben.

2 Formen von sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt beinhaltet viele Facetten. Es gibt ein breites Spektrum zwischen grenzüberschreitendem Verhalten bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen, auf die wir im Verlauf näher eingehen werden. Insbesondere ist grenzüberschreitendes Verhalten oftmals schwer greifbar, da es hier einen großen subjektiven Empfindungsrahmen gibt. So kann z.B. ein Witz von jemandem als lustig empfunden werden und von jemand anderem als sexistisch.

Es ist ein wichtiges Ziel, Mitarbeitende und Ehrenamtliche für das Thema sexualisierte Gewalt und deren Vielfalt zu sensibilisieren. Wir wollen ein Bewusstsein dafür schaffen, wie Verhaltensweisen oder Aussagen auf andere Menschen wirken können.

2.1 Grenzverletzungen

Grenzverletzende oder auch grenzüberschreitende Handlungen sind oftmals subjektive Empfindungen und nicht objektiv bewertbar. Bei dem Empfinden und Wahrnehmen einer Grenzverletzung spielen bisher Erlebtes und Erfahrenes eine große Rolle. Grenzverletzungen passieren unabsichtlich, da wir in der Regel erst einmal von unseren eigenen persönlichen und körperlichen Grenzen als Richtwert ausgehen. Neben der fehlenden Sensibilität können auch mangelnde Professionalität oder andere kulturelle oder religiöse Normen und Werte Gründe für Grenzüberschreitungen sein.

Demnach können auch verletzende und unangebrachte Worte, Witze, heimliche oder vorsichtige Berührungen grenzüberschreitendes Verhalten sein.

Beispiele:

- Jemand im Service des Cafés ist dafür bekannt, dass sie/er in ihrer/seinem Dienst Kinder mit Kosenamen anspricht. Bei ihr/ihm werden alle Mädchen „Mäuschen“ und alle Jungen „Süßer“ genannt
- Die/der Mitarbeitende spricht mit Senior*innen wie mit einem Kind
- Ein/e Ehrenamtlich*er verdreht immer die Augen, wenn ein/e Kolleg*in sich zu Wort meldet

Wenn grenzverletzendes Verhalten nicht thematisiert und korrigiert wird, kann durch die Gewohnheit der Grenzverletzung der Boden bereitet werden für verstärktes übergriffiges Verhalten.

2.2 Sexualisiert übergriffiges Verhalten

Im Unterschied zu Grenzverletzungen geschieht sexuell übergriffiges Verhalten nicht versehentlich, sondern mit Absicht und beinhaltet ein persönliches Fehlverhalten. Zudem ist es oftmals als ein wiederholendes, missachtendes Verhalten zu werten.

Gründe für sexuell übergriffiges Verhalten können unterschiedlich sein, haben in den meisten Fällen aber mit der gewollten Ausübung von Macht, Gewalt oder aber der Befriedigung der eigenen sexuellen Bedürfnisse zu tun.

Bei sexualisiert übergriffigem Verhalten ist frühzeitiges und bewusstes Wahrnehmen und Melden unabdingbar, um gezielt Interventions- und Korrekturmaßnahmen vorzunehmen.

Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Situationen, in denen Menschen sich unwohl fühlen, können von bewussten und unbewussten Übergriffen geprägt sein.

2.3 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Das Strafgesetzbuch fasst strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ zusammen. Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt können auch Körperverletzung, Nötigung, Erpressung oder sexueller Missbrauch sein. Sie können also mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

Beispiele ohne Körperkontakt:

- Ein/e Mitarbeiter*in spricht im Café ohne Tabus über ihr/sein Sexualleben
- Die Mitarbeitenden zeigen den Teilnehmer*innen pornografische Videos aus dem Internet
- Jede Art von Voyeurismus
- Jede Art von Exhibitionismus, kann je nach Ausprägung auch eine Straftat sein
- Anzügliche und aufdringliche Blicke
- Abwertendes, beleidigendes und sexualisiertes Verhalten, z.B. in Kommentaren über die Figur, mit vulgären Begriffen oder mit Gesten
- Das Erstellen von Nacktfotos, Videos und anderem pornografischen Material unter Ausnutzung einer Abhängigkeit

Beispiele mit Körperkontakt:

- In der Jugenddisco tanzt ein/e Mitarbeiter*in die Jugendlichen mit sexuell eindeutigen Tanzbewegungen an
- Ein/e Kolleg*in oder ein/e Vorgesetzte*r gibt gerne im Vorbeigehen Mitarbeitenden einen Klaps auf das Gesäß
- Ungewollte Küsse
- Vermeintlich zufällige Berührungen, bspw. an Brust, Po, Scheide oder Penis
- Sexuell übergriffige Pflege
- Eine andere Person an ihren/seinen Geschlechtsteilen anfassen zu müssen
- Sich heimlich im Gedränge (z.B. bei einer Tanzparty) am Anderen zum Zweck der sexuellen Erregung reiben (Frotteurismus)
- Das Eindringen mit Fingern, Zunge, Penis oder Gegenständen in Mund, After oder Scheide von Personen oder der Versuch, dies zu tun

2.4 Täter*innenstrategien

Sexualisierte Gewalt ist kein Randphänomen und häufig sind die Täter*innen nahestehende Personen aus dem Freundes- und Familienkreis sowie dem sozialen Umfeld. Sexualisierte Gewalt findet größtenteils im Nahraum der Teilnehmenden statt. Eine ebenfalls größere Rolle spielen Menschen, die in Pflege- und Fürsorgekontexten arbeiten.

Sexualisierte Gewalt durch Jungen/Männer wird immer noch weitaus häufiger aufgedeckt als begangene Taten von Mädchen/Frauen. Sexualisierte Gewalt durch Mädchen/Frauen ist zum einen noch stärker tabuisiert und zum anderen erkennen Jungen/Männer oft erst sehr spät, dass sie Opfer geworden sind.

Zwar lassen sich keine für Täter*innen typische Persönlichkeiten festhalten, doch einige Merkmale, Verhaltensweisen und Strategien sind dennoch beobachtbar:

Täter*innen

- suchen gezielt nach emotional bedürftigen Menschen
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Anerkennung, Geschenken, besonderen Aktivitäten, etc.
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf
- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen

- erzeugen Schuldgefühle, schaffen Mitwissende und verpflichten zur Geheimhaltung
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie

Sexualisierte Gewalt passiert nicht aus Versehen, sondern absichtlich und äußerst planvoll – in großem Ausmaß und in Dimensionen, die uns oft nicht klar sind. Täter*innen suchen sich immer wieder Rechtfertigungen für ihr Handeln und ihr grenzverletzendes Verhalten.

Oftmals fehlen ihnen ein eindeutiges Unrechtsbewusstsein und die Empathie, sich in ihre Opfer hineinzusetzen. Sie nutzen zur eigenen sexuellen Befriedigung ihre Macht- und Autoritätsposition aus und missbrauchen, misshandeln und vergewaltigen, weil sie es tun wollen. Die Verantwortung der Taten liegt allein bei ihnen.

Ein offener und aufgeklärter Umgang mit dem Thema schränkt die Handlungsspielräume der Täter*innen enorm ein und stärkt die Teilnehmenden, sowie Eltern und Fachkräfte. Deshalb wollen wir – soweit es uns möglich ist – sichere Orte und Strukturen schaffen, die potenziellen Täter*innen keinen Raum bieten.

2.5 Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen

Betroffene von sexualisierter Gewalt müssen sich oft mehrfach überwinden, anderen von ihren Erlebnissen zu berichten, um schlussendlich Unterstützung zu erfahren.

Ein häufiger Beweggrund ist ein überforderndes Gefühlschaos. Es umfasst Wut, Scham, Verzweiflung, Angst, Ohnmacht und Vorwürfe gegenüber sich selbst. Insbesondere wenn Täter*innen aus dem familiären Umfeld stammen, befürchten Kinder und Jugendliche, aber auch Erwachsene, das Zerschlagen der Familie und stecken in einem enormen Loyalitätskonflikt.

Es ist für viele ein langer und schwerer Weg, jemanden zu finden, der zuhört, ihnen Glauben schenkt und Hilfe anbietet.

Zwischen Betroffenen und Täter*innen besteht immer ein Machtgefälle, bspw. in der Familienposition, in beruflicher Hierarchie, Alter und/oder körperlich-sexueller Entwicklung, emotionaler Abhängigkeit oder geistiger Kapazität.

Grundsätzlich ist immer dann besondere Wachsamkeit geboten, wenn sich das Verhalten eines Menschen auffällig verändert, ohne dass ein Grund dafür ersichtlich ist. Die folgende Liste von Signalen soll als Hinweis gelten, wie Auffälligkeiten aussehen könnten. Wichtig ist hierbei, dass diese auch völlig andere Ursachen haben können. Dennoch soll die Liste

sensibilisieren und dafür sorgen, dass man auf Betroffene zugeht, ihnen Vertrauen und Verständnis entgegenbringt und vielleicht in einem vertraulichen Gespräch versucht, mehr zu erfahren.

Mögliche Anzeichen für sexuelle Gewalterfahrungen könnten sein:

- Unangemessenes sexualisiertes Verhalten und Sprache
- Probleme mit Grenzen der Intimität und Intimsphäre anderer
- Plötzlich verstärktes Schamgefühl
- Unübliches aggressives Verhalten
- Häufige oder andauernde Nervosität und Unruhe
- Der/die Betroffene wirkt verschlossen und bedrückt, zieht sich in sich zurück, teilt sich weniger als gewohnt mit
- Plötzlich veränderte Einstellung gegenüber Zärtlichkeiten, Körperkontakt und Sexualität
- Verweigerung von Hygienemaßnahmen wie Duschen und Waschen oder das Gegenteil (übertriebenes Duschen und Waschen)
- Meidung bestimmter Orte, Situationen und Personen, oft auch in Verbindung mit abschätzigen Kommentaren
- Der/die Betroffene will nicht mit bestimmten Personen allein sein
- Auf einmal keine Lust mehr zur Teilnahme an Veranstaltungen, ohne erkennbares Motiv

Darüber hinaus könnten verschiedene körperliche Merkmale auf sexuelle Gewalterfahrungen hinweisen. Dazu gehören:

- Verletzungen im Genitalbereich
- Hautprobleme
- Essprobleme
- Schlafstörungen oder Übermüdung
- Wahrnehmungsstörungen
- Ein selbstverletzendes Verhalten, wie z.B. Ritzen oder das Ausreißen von Haaren
- Konzentrations- und Leistungsstörungen

2.6 Schutz in der digitalen Welt

Die moderne, sich digitalisierende Welt der Film- und Fernsehindustrie sowie die sozialen Medien haben die Generation Selfies und die sogenannten „digital natives“ enorm geprägt und beeinflussen täglich das Leben aller Menschen.

Die meisten gehen ungehemmt mit Bild- und Personenrechten um und sind sich der digitalen Gefahren und Ausmaße nicht bewusst. Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung (digitaler Exhibitionismus) und verändern zudem das Beziehungsleben. Diese fundamentale Veränderung durch die digitalen Medien bietet einen Nährboden für sexualisierte Gewalt. Insbesondere Täter*innen ermöglichen sie einen leichteren, unmittelbareren und ungestörteren Zugang zu ihren potenziellen Opfern.

Formen sexualisierter Gewalt im digitalen Raum sind in der Regel folgende:

- Cybergrooming (Annähern/Anbahnen über digitale Medien)
- Sexting (erotische/sexuelle Textnachrichten)
- Sextortion (Erpressung und Bloßstellung)
- Sexualisierte Peergewalt (Übergriffe/Gewalt unter Kindern und Jugendlichen gleichen Alters)
- Sharegewaltigung (digitale Verbreitung von sexueller Gewalt)
- Livestream-Missbrauch

Wir sind uns der Gefährdungsdimension der digitalen Welt bewusst und achten die Bild- und Personenrechte aller in unserer Arbeit vorkommenden Menschen sehr. Darüber hinaus setzen wir uns in allen Bereichen für einen sensiblen und verantwortungsbewussten Umgang mit digitalen Medien ein.

3 Organisationsstruktur

Die Dienstaufsicht gegenüber den Mitarbeitenden des Vereins liegt beim Vorstand des Vereins. Die jeweiligen Fachaufsichten sind klar geregelt und jeder/jedem Mitarbeitenden bekannt.

Die Verfahrenswege zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt sind durch das Konzept geregelt. Es wird vom Vorstand beschlossen und in allen Arbeitsfeldern des Vereins vorgestellt und gewahrt.

3.1 Allgemeines Beschwerdemanagement

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, klar auf die Abläufe und Verantwortlichkeiten in Bezug auf das Beschwerde- und Notfallmanagement hinzuweisen. Nicht nur in Fällen von sexualisierter Gewalt ist ein klarer und transparenter Ablauf unabdingbar. Ein allgemeines Beschwerdemanagement trägt einen elementaren Teil zur Qualitätssicherung bei.

Beschwerden sehen wir als konstruktive Kritik an, die auf einen Missstand hinweisen. Gemeldete Missstände können somit überprüft und im Bedarfsfall behoben werden. Viele Beschwerden werden nicht vorgetragen, da sie oftmals als nicht erfolgsversprechend angesehen werden. Dem möchten wir mit der Implementierung eines Beschwerdeverfahrens entgegenwirken.

Beschwerden werden von dem/der Vorsitzenden des Vereins beziehungsweise der jeweiligen Stellvertretung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der jeweilig andere Teil des Vorstandes zuständig.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich betreffen. In Fällen von sexualisierter Gewalt tritt immer der Interventionsplan in Kraft.

3.2 Beschwerdemanagement

Sich beschweren zu können und ein offenes Ohr zu finden, bedeutet Vertrauen aufzubauen und Hilfe zu bekommen. Je breiter das Verständnis von Beschwerden gefasst wird und auch klein wirkende Beschwerden ernst genommen werden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen sich mit größeren und ernststen Problemen mitteilen.

Somit sind wir angehalten, eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur und gleichzeitig verbindliche Verfahrensstandards zu entwickeln. Niemand darf aufgrund einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in einer anderen Art und Weise unter Druck gesetzt werden. Beschwerden sind ernst zu nehmen, zu prüfen, Änderungsmöglichkeiten mit den Betroffenen partizipativ zu eruieren und zu implementieren.

Innerhalb der Potential- und Risikoanalyse werden wir bisherige Beschwerdemöglichkeiten auf ihre Nutzung und Eignung hin überprüfen. Nicht nur unterschiedliche Ansprechpersonen, sondern auch verschiedene Erreichbarkeitswege sind sinnvoll.

Betroffene wenden sich in ihrem Alltag bei Sorgen, Nöten und Kritik an Menschen, denen sie vertrauen, die sie gut kennen und einschätzen können und deren Rückmeldung sie als hilfreich erleben. Diese Personen sind zu unterscheiden von den „Vertrauenspersonen“, von denen an späterer Stelle die Rede ist.

Jene Personen, die von Teilnehmenden angesprochen werden, sind in der Regel nicht die von Vorgesetzten bestimmten Personen, sondern ihnen vertraute Menschen aus dem näheren Umfeld. Aus diesem Grund sollten alle Mitarbeitenden über die geltenden Beschwerdewege informiert sein, um sicher in Krisensituationen handeln zu können.

Geht es um einen schwerwiegenden Verdacht sexualisierter Gewalt, ist immer eine vom Vorstand benannte Person zu informieren. Diese wird als Vertrauensperson bezeichnet.

3.3 Fehlerkultur

Grundsätzlich streben wir in unserem Verein einen konstruktiven Umgang mit Fehlern an. Wir betrachten Fehler als Chance zur Weiterentwicklung und analysieren Entstehungszusammenhänge entsprechend gewissenhaft und sachlich. Fehler sind erlaubt, aber die Suche nach den Ursachen ist unerlässlich, um erneutem Fehlverhalten entgegenzuwirken. Zugeständnisse und der offene Umgang mit Fehlern sollten auch entsprechend honoriert werden. Uns ist bewusst: Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren.

Allerdings erklären wir: Fehler sind in Bezug auf sexualisierte Gewalt anders zu betrachten. Der Verein hat gegenüber sexualisierter Gewalt eine Null-Toleranz-Haltung. Gerade im Kontext sexualisierter Gewalt ist ein frühzeitiges Erkennen und Melden von Fehlverhalten unabdingbar, um gezielt Korrektur- und Präventionsmaßnahmen vorzunehmen. Wir streben

an, dass sich alle Menschen, die mit uns zu tun haben sicher sein können, dass in Fällen von sexualisierter Gewalt nach professionellen Standards gehandelt wird.

Im Blick auf Täter*innen betonen wir: Jeder Mensch ist für sein Handeln verantwortlich und muss mit entsprechenden Konsequenzen rechnen. Dabei ist es uns ein Anliegen, dass wir die Taten und nicht den verantwortlichen Menschen verurteilen. Natürlich ist hierbei immer auch der jeweilige Mensch mit all seinen Fähigkeiten und auch Beeinträchtigungen zu betrachten, inwieweit er/sie seine/ihre Handlungen und deren Tragweite erfassen kann.

4 Potenzial- und Risikoanalyse

Das Ziel der Potenzial- und Risikoanalyse ist es, Stärken und Schwachstellen in der Vereinsarbeit zu erkennen und niederzuschreiben. Die Ergebnisse dienen der anschließenden Arbeit. Insbesondere die identifizierten Risiken sollten beseitigt beziehungsweise so weit wie möglich reduziert werden.

Wichtig ist, dass eine klare Haltung bezüglich vermeidlicher Risiken besteht. Zudem sollten ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende sich dieser Risiken bewusst sein und diese in regelmäßigen Abständen thematisieren.

5 Umgang mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sind für die Umsetzung des Schutzkonzeptes verantwortlich. Unser Ziel ist es, alle zu sensibilisieren und entsprechend ihres Aufgabenbereiches zu unterrichten.

Alle beruflich Mitarbeitenden haben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden entscheidet der Vorstand anhand der Tätigkeit, Intensität und Dauer des Kontakts mit Teilnehmenden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist von allen zu unterschreiben. Zuständig für das Einfordern dieser ist der Vorstand.

Der Interventionsplan liegt allen Mitarbeitenden vor.

5.1 Bewerbungsverfahren

Ein Bestandteil von Vorstellungsgesprächen ist der Verweis auf die klare Haltung gegenüber sexualisierter Gewalt und die Arbeit nach dem Schutzkonzept des Vereins. Es ist darauf hinzuweisen, dass ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist und die Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen ist. Dies wird in der Stellenbeschreibung festgehalten.

Potenzielle Täter*innen sollen durch diese präventiven Maßnahmen abgeschreckt werden. Den Bewerber*innen sollte im Verlauf des Bewerbungsverfahrens bewusst sein, dass der Verein mit grenzwahrenden Standards gegen sexualisierte Gewalt arbeitet.

5.2 Selbstverpflichtungserklärung

Die Voraussetzung zur beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeit ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung, die als erster Orientierungsrahmen für einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang dient.

Zu Dienstbeginn verpflichten sich die beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden mit ihrer Unterschrift, das vom Verein gewünschte Verhalten ernst zu nehmen.

5.3 Wahren der Distanz

Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem Schutzauftrag des Vereins unvereinbar und sind daher unzulässig (Abstinenzgebot).

Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten.

5.4 Führungszeugnis

Alle beruflich Mitarbeitenden im Verein legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden ab dem Alter von 14 Jahren entscheidet der Vorstand anhand der Tätigkeit, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Teilnehmenden, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Der Vorstand veranlasst die Vorlage des Führungszeugnisses bei der Einstellung und die regelmäßige Wiedervorlage im Abstand von maximal fünf Jahren. Er dokumentiert, archiviert und verwaltet die Daten für die Mitarbeitenden entsprechend den Bestimmungen des Datenschutzes.

6 Verfahrenswege bei Fällen von sexualisierter Gewalt

Im Folgenden verankern wir die grundlegenden Verfahrensregelungen, die Zuständigkeiten und die einzubindenden Strukturen.

6.1 Zuständigkeit

Bei einem Vorfall liegt die Zuständigkeit beim Vorstand des Vereins.

Frau Katja Kroeger, Tel.: 0176 5453 3649, kkroeger@online.de

6.2 Interventionsplan

Teilnehmende suchen sich oftmals eine vertraute Person im näheren Umfeld und öffnen sich dort, wo sie sich sicher und verstanden fühlen. Die Person, die über einen Vorfall von sexualisierter Gewalt informiert wurde, ist verpflichtet diese Informationen weiterzugeben. Ein Teilnehmender wendet sich zunächst oft an die Leitung eines Projektes und in einem zweiten Schritt erfolgt die Information an den Vorstand. Natürlich kann der Weg auch direkt an ein Vorstandsmitglied gehen.

Der Interventionsplan dient als strukturierter Handlungsleitfaden für ein professionelles Handeln und soll allen beteiligten Personen Handlungssicherheit bieten.

Es sind sowohl drei unterschiedliche Handlungsebenen in den Blick zu nehmen:

- Die Ebene der Betroffenen
- Die Ebene der Beschuldigten
- Die Ebene des Vereins bzw. des Cafés

Wie auch drei unterschiedliche Fallkonstellationen:

Sexualisierte Gewalt

- durch Mitarbeitende
- von der berichtet wird, die aber außerhalb der eigenen Angebote/Projekte stattgefunden hat
- unter Teilnehmenden in unseren Angeboten

Nach einer erfolgten Intervention gemäß des Interventionsplans ist die Aufarbeitung der Vorkommnisse und gegebenenfalls die Rehabilitierung einer Person essenziell. Fälle von

20

sexualisierter Gewalt können allen beteiligten Personen und auch dem Verein großen Schaden zufügen.

Neben dem Wissen um Strukturen und den Schulungen sind daher Handlungsleitfäden, wie die folgende ERNST-Formel, enorm wichtig:

Erkennen

Ruhe bewahren

Nachfragen

Sicherheit herstellen

Täter*innen stoppen und Betroffene erkennen

6.3 Vorgehen bei einem Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt

Entsteht ein Verdacht von sexualisierter Gewalt, ist dieser detailliert zu dokumentieren. Äußerungen von Betroffenen sind möglichst wörtlich zu notieren.

Im ersten Vorgehen wird nicht zwischen Verdachtsfällen oder Wissen um Kindeswohlgefährdungen unterschieden. Im weiteren Verlauf, bei der Erhärtung des Verdachtes und den entsprechenden eintretenden Konsequenzen, sind sie sehr wichtig. Daher ist bei der Dokumentation festzuhalten, um welchen Verdachtsfall es sich handelt.

Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung durch

- Mitarbeitende,
- Externe Personen
- Kinder und Jugendliche untereinander

In Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung werden die notwendigen Schritte nach Paragraph 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) eingeschlagen. Beruflich Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen, um dann die Kindeswohlgefährdung dem Jugendamt zu melden, wenn die im Schutzplan vorgesehenen Maßnahmen das Kindeswohl nicht sichern können.

Sofern es nicht um einen Verdacht gegen eine/n Mitarbeitende*n des Vereins geht, sollte ein Verdachtsfall zum Beispiel im Team offen thematisiert werden. Ziel ist Geheimnissen - gerade bei sexualisierter Gewalt - keinen Raum zu geben. Im Team sollte der entsprechende Verdachtsfall unter Einbeziehung der Leitung und einer insoweit erfahrenen Fachkraft besprochen werden, um weitere Beobachtungen und Äußerungen zusammenzutragen. Die

Vermutungen sind zu überprüfen und das weitere Verfahren abzustimmen. Hier ist insbesondere eine Fachkraft hinzuzuziehen, wenn es sich bei Täter/in oder Opfer um Menschen mit Behinderung handelt.

In jedem Fall ist abzuwägen zwischen dem Anspruch, Geheimnissen keinen Raum zu geben, und dem Schutz aller beteiligten Personen.

- Bei latenter Gefährdung sind Schutzbefohlene zu schützen und entsprechende Maßnahmen vorzunehmen.
- Können Verdachtsmomente ausgeräumt werden, sind keine weiteren Schritte erforderlich.
- Werden weitere Informationen zur Einschätzung benötigt, ist es sinnvoll den/die Schutzbefohlenen gezielter zu beobachten. Im Anschluss erfolgt eine erneute Gefährdungseinschätzung.

Ablauf:

- Darstellung des Verdachts durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde, beim Vorstand
- Gefährdungseinschätzung bei minderjährigen Betroffenen mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des/der Betroffenen
- Prüfung der Möglichkeit einer Strafanzeige
- Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des/der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- Gegebenenfalls Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Verdachts auch für die Öffentlichkeit
- Aufarbeitung nach einem Vorfall
- Rehabilitation

6.4 Sexualisierte Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden

In Fällen von sexualisierter Gewalt durch Vorgesetzte oder unter Mitarbeitenden greift das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Handelt es sich bei dem/der Beschuldigten um ein Vorstandsmitglied kann zusätzlich zum Dienstrechtsverfahren auch ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden.

6.5 Meldepflicht

Bei begründetem Verdacht besteht eine Meldepflicht an den Vorstand. Wenn Unsicherheit besteht, ob ein Verdacht vage oder begründet ist, kann eine Fachkraft beratend hinzugezogen werden.

Alle beruflich Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Meldung beim Vorstand selbst (telefonisch/per Mail oder persönlich nach Vereinbarung) vorzunehmen, bei ehrenamtlich Tätigen kann die Meldung auf Wunsch durch eine Vertrauensperson erfolgen.

6.6 Kommunikation

Neben einer positiven Fehlerkultur wollen wir eine wertschätzende, enttabuisierte und angstfreie Gesprächskultur fördern. Ein gemeinsames Verständnis, eine klare Haltung und eine offene, wie auch transparente Kommunikation haben eine identitätsstiftende Wirkung. Sie schützt und stärkt mögliche Betroffene sowie Mitarbeitende. Zudem leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Enttabuisierung und zur besseren Wahrnehmung von Verdachtsmomenten.

In einem Fall sexualisierter Gewalt ist es unerlässlich, klare Kommunikationsstrategien und verantwortliche Personen festzulegen, um unkontrollierbaren Dynamiken entgegenzuwirken. Die Kommunikation erfolgt mit dem Ziel, nichts zu vertuschen und weder Fürsorgepflicht noch Datenschutzvorschriften zu verletzen.

An die folgende, einfache Kommunikationsstruktur sollten sich alle halten:

- Externe Kommunikation

Die alleinige Ansprechperson ist der/die Vorstandsvorsitzende.

- Interne Kommunikation

Die Kommunikation und Information nach innen erfolgt ausschließlich durch den/die Vorsitzende/n oder durch eine beauftragte Person.

Alle weiteren Personen sind angehalten, sich in keiner Richtung zu dem Verfahren und all seinen Aspekten zu äußern, sondern stattdessen auf den/die Vorsitzende*n zu verweisen. Alle mittelbar und unmittelbar einbezogenen Personen bewahren völliges Stillschweigen über ihnen bekannt gewordene Aspekte des Verdachtsfalles.

7 Aufarbeitung und Rehabilitierung

Um weitere Schäden zu vermeiden ist es für uns unerlässlich, eine Aufarbeitungs- und Rehabilitierungsstrategie in Fällen von sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Diese soll dazu dienen, eine Institution wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Entsprechend sind alle Beteiligten, primär wie sekundär, in den Blick zu nehmen und bei der Verarbeitung der Geschehnisse zu unterstützen.

7.1 Aufarbeitung

Durch eine professionelle Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institution wird ein Fall strukturiert und gründlich aufgearbeitet, wodurch die Schäden so gering wie möglich gehalten werden.

Daraus ergeben sich folgende wichtigen Punkte bei der Aufarbeitung:

- Identifizierung und Behebung der Fehlerquellen
- Beratung und Unterstützung durch externe Fachkräfte einholen
- Hilfs- und Unterstützungsangebote für direkt Betroffene
- Klare Verfahrensabläufe installieren

7.2 Rehabilitierung

Ist eine Person zu Unrecht sexualisierter Gewalt beschuldigt worden, muss diese angemessen und vollständig rehabilitiert werden.

Falschaussagen und Beschuldigungen können verschiedene Motivationen vorausgehen. Diese Motive sind zu eruieren, um entsprechend angemessene Schritte zur Rehabilitierung einzuleiten.

- Wollte eine erwachsene Person jemandem absichtlich Schaden zufügen, hat dies straf- und zivilrechtliche Konsequenzen.
- Hat jemand eine Person zu Unrecht beschuldigt, so sind die damit einhergehenden Folgen zu thematisieren und bei der Entwicklung eines Problembewusstseins zu unterstützen.
- In Fällen der Beschuldigung aufgrund von Fehlinterpretationen müssen diese transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

In Fällen der Rehabilitierung sind anschließend folgende Punkte zu beachten:

- Sensibilisierung für die Folgen von Falschbeschuldigungen
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung
- Gegebenenfalls Bereitstellung eines anderen und angemessenen Arbeitsplatzes
- Erkennen der Motivlagen der Beteiligten
- Falls einem Betroffenen kein Vertrauen geschenkt wurde und ihre/seine Mitteilungen falsch eingeschätzt wurden und dies zur Folge hatte, dass er/sie beschuldigt wurde, sind geeignete Wege zu finden und angemessenen Maßnahmen zu treffen, um sie/ihn um Entschuldigung zu bitten und zu rehabilitieren.

Der/die zu Unrecht Beschuldigte ist im Kreis derer zu rehabilitieren, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde.

8 Evaluation und Überarbeitung

Der Verein Wir für Inklusion e.V. unterzieht dieses Schutzkonzept hinsichtlich neuester Standards und unter Einbeziehung des stetigen Wandels der regelmäßigen Überarbeitung.

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG GEGENÜBER DEM Verein „Wir für Inklusion“ e.V. Meckenheim

Name

Die Arbeit und Angebote, insbesondere mit den uns anvertrauten Menschen, geschieht im Auftrag des Vereins „Wir für Inklusion“ e.V..

Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Menschen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld in allen Angeboten des Vereins Wir für Inklusion e.V. zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in unseren Angeboten und unserer Arbeit sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle insbesondere im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Gebot zur Wahrung der Distanz.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe beim Vorstand des Vereins oder einer Vertrauensperson.
6. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
7. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Datum

Unterschrift

Allgemeines Beschwerdemanagement des Vereins „Wir für Inklusion“ e.V.

Der Verein Wir für Inklusion e.V. installiert im Café „sofa“ einen Beschwerdekasten für alle Personen, die sich in den Räumlichkeiten bewegen und bei Projekten teilnehmen. Er ist Teil einer niederschweligen und barrierefreien Beschwerdekultur.

Ziele

Neben der Möglichkeit eine Beschwerde persönlich, per Mail oder telefonisch zu äußern, ist der Beschwerdebriefkasten ebenso Teil des allgemeinen Beschwerdemanagements unseres Vereins. Er ermöglicht es allen Menschen, niederschwellig und bei Bedarf anonym eine Beschwerde abzugeben.

Organisation

Örtlichkeit und Zugänglichkeit

Der abschließbare Beschwerdebriefkasten wird an einem zentralen und frei zugänglichen Ort im Café „sofa“ aufgehängt. Er wird gut sichtbar als Beschwerdekasten gekennzeichnet, ebenso werden die Personen benannt, die den Kasten in regelmäßigen, benannten Abständen leeren und die Beschwerden entgegennehmen.

Beschwerdemeldung

Neben den jeweiligen Kästen werden kleine Vordrucke und Stifte gelegt, die es den Beschwerdeführern ermöglichen, bei Bedarf direkt vor Ort die Beschwerde zu äußern und einzuwerfen. Der ausliegende Vordruck bietet die Möglichkeit eine Beschwerde anonym zu äußern oder aber Kontaktdaten anzugeben und den Wunsch der Rückmeldung anzukreuzen. Eine Beschwerde, die nicht auf dem Vordruck geschrieben wurde, wird selbstverständlich auch entgegengenommen.

Leerung des Kastens

Der Beschwerdekasten wird in regelmäßigen, festgelegten Abständen geleert, die am Briefkasten bekanntgegeben werden.

Beschwerdeverfahren

Alle Personen können über den Beschwerdekasten eine Beobachtung oder Beschwerde äußern. Die Ansprechperson begleitet das weitere Beschwerdeverfahren.

Beschwerdebearbeitung

Jede Beschwerde wird zeitnah erhoben und bearbeitet. Auf dem Beschwerdeformular lässt sich ankreuzen, ob und in welcher Form eine Rückmeldung erwünscht ist.

Nach Eingang der Beschwerde wird diese durch die/den Vorsitzenden dokumentiert und je nach Situation entschieden, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen.

- **Sofortmaßnahmen**
Handelt es sich bei der Beschwerde um Anschuldigungen im Bereich grenzverletzendes Verhalten, übergriffiges Verhalten, sexuellen Missbrauch, so werden Sofortmaßnahmen gemäß dem Interventionsplan eingeleitet.
- **Persönliches Gespräch**
Müssen keine Sofortmaßnahmen getroffen werden, wird der/dem Absender der Beschwerde zeitnah eine Rückmeldung zum Verfahrensweg gegeben.
Bei einem persönlichen Gespräch ist eine begleitende Moderation durch die Ansprechperson oder andere neutrale Personen unter Umständen zu gewährleisten. Die Ergebnisse des Gespräches werden dokumentiert und ggf. weitere sich aus dem Gespräch ergebende Schritte ausgeführt.
- **Anonyme Bearbeitung**
Ist die Beschwerde anonym eingegangen, so wird diese ebenfalls dokumentiert und je nach Schwere der Anschuldigung weitere Schritte zu unternehmen.

Beschwerden die persönlich vorgebracht wurden

Beschwerden, die im persönlichen Gespräch vorgebracht wurden, werden von der Person, die die Beschwerde entgegennimmt, dokumentiert und an die Ansprechperson aus dem Vorstand weitergeleitet. Diese übernimmt die weiteren Schritte.

Verfahrensweg

Die entsprechenden Mitarbeitenden sind über den Eingang einer Beschwerde zu informieren und es soll die Möglichkeit gegeben werden die Sicht des Mitarbeitenden/ der Mitarbeitenden anzuhören. Das weitere Vorgehen wird besprochen.

Der Beschwerde führenden Person ist Rückmeldung über das weitere Verfahren zu geben, ebenso wie der/ dem Mitarbeitenden.

Eine Überprüfung auf Veränderung erfolgt nach einem angemessenen Zeitraum.

Dokumentation

Die Dokumentation der Beschwerden erfolgt schriftlich und ist in einem abschließbaren und nicht frei zugänglichen Ort aufzubewahren.

Evaluation

In regelmäßigen Abständen wird der Ablauf des Beschwerdemanagements durch die Runde der Hauptamtlichen oder die Gemeindeleitung evaluiert und ggf. optimiert.

MELDEBOGEN FÜR EINE SCHRIFTLICHE BESCHWERDE

Liebe Teilnehmende aller Angebote des Vereins „Wir für Inklusion“ e.V.
mit diesem Bogen werden Eure/Ihre Meldungen an

Frau Katja Kroeger – 1. Vorsitzende

weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.

Wir möchten Euch/Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen oder zu mailen.

Datum Ort Name

Kontaktmöglichkeit zu Euch/Ihnen:

Anschrift

E-Mail Telefon

Beschwerde/Beobachtung/Anmerkung:

BESCHWERDE – DOKUMENTATION

Vom: _____ Institution: _____

Name(n) annehmender Mitarbeitenden

Name(n) Beschwerdeführenden

Art/Inhalt der Beschwerde

Weitergeleitet am / an

Unterschrift

Weiteres Vorgehen / Weiterleitung an/am

Verantwortlich

Rückmeldung an den Adressaten der Beschwerde am / Inhalt

Wiedervorlage am

Verantwortlich

BEARBEITUNG EINER BESCHWERDE (durch die zuständige Person)

Entscheidung zur Reaktion auf die Beschwerde (kritische Anregung)

☐ keine Konsequenz

☐ folgende Konsequenz:

Zusätzliche Entscheidungen (zum Beispiel Schulung, Diskussion im Gremium)

Zeitpunkt für die Umsetzung beschlossener Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Zeitpunkt der Überwachung/Nachkontrolle der Veränderungen (falls zutreffend)

Datum

Unterschrift

Interventionsplan:

Tritt im Rahmen einer offiziellen Beschwerde oder im vertraulichen Gespräch der Fall einer Vermutung von Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf, so tritt der Interventionsplan des Vereins „Wir für Inklusion“ e.V. in Kraft.

Ziel:

Ziel ist es, allen Beteiligten eine möglichst klare und einfache Handlungsanweisung für den Umgang mit dieser Krise zu geben.

Beschwerde annehmen

Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die vertraute Person, an die sich der/die Betroffene gewandt hat. Die Beschwerde wird im Anschluss dokumentiert und gemäß dem Beschwerdemanagement weitergegeben.

Die vertraute Person gilt auch im weiteren Verlauf als Ansprechperson für den/die Betroffene, sie ist **NICHT** für die Fallbearbeitung zuständig.

WICHTIG:

RUHE BEWAHREN!

KEINE VOREILIGEN SCHLÜSSE ZIEHEN ODER AKTIONEN AUF EIGENE FAUST UNTERNEHMEN!

DER/DEM BETROFFENEN SIGNALISIEREN, DASS MAN SIE/ihn ERNST NIMMT UND SICH UM DAS ANLIEGEN KÜMMERN WIRD. KEINE VERSPRECHUNGEN GEBEN.

KEINE KONFRONTATION MIT DEM/DER VERMUTLICHEN TÄTER*IN!

VORERST AUCH KEINE KONFRONTATION MIT DEN ELTERN!

Information an den/die Vorsitzende/n des Vereins!

Handlungsanweisung bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Rechtliche Verankerung (Kurzverweis): § 37a SGB IX (Gewaltschutz), UN-BRK Art. 16 (Schutz vor Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch).

1. Zweck und Geltungsbereich

Diese Handlungsanweisung regelt das Vorgehen bei **Verdacht, Beobachtung oder Offenlegung** von sexualisierter Gewalt

- **gegen Menschen mit Behinderung** (durch Mitarbeitende, Dritte) und
- **durch Menschen mit Behinderung** (gegen andere Mitarbeitende oder Dritte).

2. Grundsätze

- **Schutz geht vor Aufklärung.** Akute Gefährdung wird sofort beendet.
- **Glauben schenken, nicht drängen.** Keine Verhöre, keine Suggestivfragen.
- **Selbstbestimmung wahren.**
- **Barrierefreie Kommunikation sicherstellen.**
- **Vertraulichkeit und Datenschutz.**
-

3. Rollen und Zuständigkeiten

- **Erstansprechperson (alle Mitarbeitenden):** nimmt Hinweis auf, sorgt für Schutz, informiert Leitung und Vorstand.
- **Vorstand:** koordiniert Maßnahmen, Dokumentation, externe Beratung.
- **Vorstand:** leitet entsprechende Maßnahmen ein

Ablauf in 7 Schritten

Schritt 1: Hinweis aufnehmen

- Ruhig bleiben, zuhören, bedanken („Gut, dass Sie das sagen.“)
- Nur klären: **Was ist passiert? Wann/wo? Wer ist betroffen? Besteht jetzt Gefahr?**
- **Keine** Bewertungen („sicher?“, „war das wirklich so?“) und **keine** Details erfragen

Schritt 2: Sofortschutz herstellen

- **Sicheren Ort** schaffen, **Vertrauensperson** anbieten.
- Kontakt zur beschuldigten Person **sofort unterbinden**.
- Bei akuter Gefahr/„Gefahr in Verzug“: **Notruf/Polizei**

Schritt 3: Barrierefreie Unterstützung sichern

- Bei Bedarf: gleichgeschlechtliche Ansprechperson, ruhige Umgebung, Pausen.
- Klären, wer informiert werden soll (gesetzliche Betreuung, Angehörige) – **im Sinne des Schutzes** und unter Wahrung der Wünsche der betroffenen Person

Schritt 4: Dokumentation (sofort, sachlich)

- Standardbogen nutzen: Datum/Uhrzeit, Ort, beteiligte Personen, **wörtliche Aussagen** (in Anführungszeichen), beobachtete Verletzungen/Verhalten, getroffene Schutzmaßnahmen
- **Nur Fakten**, keine Diagnosen, keine Motive, keine Interpretationen
- Dokumente geschützt aufbewahren, Zugriff begrenzen

Schritt 5: Interne Meldung und Fallsteuerung

- Unverzüglich an Leitung melden und diese an Vorstand
- Vorstand erstellt **kurze Risikoabschätzung**: akute Gefährdung, Wiederholungsrisiko, Schutzbedarf weiterer Personen
- Sofortmaßnahmen festlegen: digitale Kontakte, Vier-Augen-Prinzip, ggf. Hausverbot.

Schritt 6: Externe Fachberatung und weitere Schritte

- Frühzeitig **Fachberatungsstelle sexualisierte Gewalt** einbeziehen
- Bei Verdacht auf Straftat: Optionen mit betroffener Person besprechen (Anzeige, medizinische Untersuchung/Spurensicherung, Zeug:in-Unterstützung).
- **Wichtig bei beschuldigter Person mit Behinderung:**
 - Schutz der Betroffenen konsequent sichern, zugleich **keine Vorverurteilung**.
 - Unterstützungsbedarf klären (pädagogisch/therapeutisch), Regeln transparent machen, eng begleiten.
 - Maßnahmen müssen verhältnismäßig sein und Teilhabe so wenig wie möglich einschränken – **ohne** den Schutz zu relativieren.

Schritt 7: Nachsorge, Stabilisierung, Lernen

- Betroffene Person: psychosoziale Unterstützung, sichere Bezugspersonen
- Team: Entlastung, Supervision, klare Kommunikation („Wer weiß was?“), Schutz vor Gerüchten.
- Fallabschluss: anonymisierte Auswertung (Was hat funktioniert? Welche Lücken im Konzept?), Anpassungen und Schulungsbedarf ableiten.

5. Mindeststandards im Konzept (Checkliste) – Bitte überprüfen und evtl. an entsprechender Stelle ergänzen. DANKE!

- Liste externer Kontakte (Fachberatung, Ärzt:innen, Polizei, Krisendienst)
- Barrierefreie Informationswege für Klient:innen (Beschwerdewege, Vertrauenspersonen, „Was tun, wenn...“-Karte)
- Regelmäßige Schulungen und Übungen (mind. jährlich)

Ansprechstellen beim Thema sexualisierte Gewalt

Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz
Landesstelle NRW (AJS)
www.ajs.nrw.de

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Wilhelmstraße 27, 53111 Bonn
info@beratung-bonn.de
Tel.: 0228 63 55 24

Deutscher Kinderschutzbund Euskirchen e.V.
Sebastianusstraße 20, 53879 Euskirchen
Tel.: 02251 70 25 80

Evangelische Beratungsstelle für Erziehungs-, Jugend-, Ehe- und Lebensfragen
Adenauerallee 37, 53113 Bonn
Tel.: 0228 68 80 150

Frauenberatungsstelle
TuBF Therapie und Beratung für Frauen
Dorotheenstraße 1, 53111 Bonn
Tel.: 0228 65 32 22

Frauenzentrum Bad Honnef
Hauptstraße 20a, 53604 Bad Honnef
Tel.: 02224 10 548

HSM-Handeln statt Misshandeln – Bonner Initiative gegen Gewalt im Alter
Notruf-Telefon: 0228 69 68 68

Hilfetelefon sexueller Missbrauch
0800 22 55 530 (kostenfrei und anonym)
www.beauftragter-missbrauch.de

Nummer gegen Kummer für Kinder und Jugendliche
Tel.: 116 111 (kostenfrei und anonym)

Zartbitter e.V.
Kontakt und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen
Sachsenring 2-4, 50677 Köln
Tel.: 0221 31 20 55
www.zartbitter.de

Notizen: