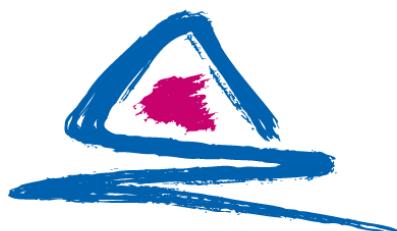


Gewalt-Präventions-Konzept

gewaltfreie kommunikation
vereinfachtes konzept datenschutz
sexuelle übergriffe schaden verhindern verletzt
erkennen schmerzen körperliche schutz launen aushalten fürsorge
sprechen hilfe erhalten
gesundheit schlagen prävention verbessern schulung beratung
hilfe übergreifen
ignoranz menschlichkeit sicherheit konzept offenes ohr angst
übergriffe sexualität scham respekt körperliche sexuelle
schützen vorbeugen würde zufriedenheit
abwehren keine übergriffe körperlichkeit schreien
sich wehren psychische sexuale körperliche schut
vermeiden ansprechpartner abhängigkeiten lösen

Kirchliche Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V.





Einleitung

Dieses Konzept soll als exemplarische Vorlage dienen, wie Vorfälle interveniert und aufgearbeitet werden können. Gleichzeitig bietet es Orientierung für einen gemeinsamen Prozess zur Prävention von Gewalt und ähnlichen Vorfällen – ein Prozess, der ein Schutzkonzept erst zu gelebter Kultur macht. Die hier beschriebenen Strukturen sind sowohl bestehende als auch noch zu entwickelnde Maßnahmen im Sinne der Gewaltprävention der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V.

Ein herzliches Dankeschön an Silke Kümmерling (Präventionsbeauftragte) für die federführende Ausarbeitung und die Arbeitsgruppe SOSTA für die Mitwirkung.


Jörg Böcherer
Geschäftsführender Vorstand

Hinweis zur Genderphilosophie

Im folgenden Text wurde stets versucht, eine geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden. Wo dies nicht möglich war, wechselten wir geschlechtsspezifische Bezeichnungen fair ab oder nutzten in seltenen Fällen beide Geschlechterformen. Wir bitten darum, in diesen Fällen eine neutrale Lesart mitzudenken. An einigen Stellen wurde der Lesefluss zuliebe bewusst auf geschlechtsneutrale Formulierungen verzichtet – wir bitten dies zu entschuldigen. Insgesamt soll der Text trotz Bemühungen um Gleichberechtigung und sprachliche Sensibilität gut lesbar bleiben.



Leitgedanke

Es soll die Würde einer jeden Person und das Recht eines jeden Menschen geachtet sein.

Unsere Arbeit in der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. orientiert sich dabei an der Haltung des Diakonischen Werks Baden. Deswegen möchte betont sein, dass sich unsere Tätigkeiten unterschiedslos an alle Menschen, unabhängig ihrer Herkunft oder Nationalität, ihrer religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrem Alter oder ihrer Bildungsgeschichte richtet. Durch eine Kultur der Achtsamkeit und Aufmerksamkeit soll kein Raum für gewalttäiges oder schädigendes Verhalten eröffnet werden – oder, falls solches erkannt wird, soll es nicht ungehindert still akzeptiert werden. Wenn erkannt soll es benannt werden, eine offene und in ihrer Haltung wertneutrale Kommunikationskultur will auch schwierige Themen gangbar machen und den Umgang mit Gewalt und dessen Bewältigung ermöglichen, wenn sie nicht zu verhindern war.

Ziel

Geschützt werden sollen Mitarbeitende sowie unsere Klientinnen und Klienten, als auch anvertraute Gäste, Mieter und Menschen mit Pflegebedarf, ebenso deren direkte Angehörige, mit denen wir als Dienstleistungsunternehmen in Kontakt treten. Der Schutz umfasst sowohl physische als auch psychische und sexualisierte Gewalt und schließt Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Bossing und Machtmissbrauch mit ein. Ziel ist, dass jede Person – sei es als Mitarbeiter oder als *Dienstleistungsempfängerin* – bestmöglich vor Gewalt und schädigendem Verhalten in ihren Persönlichkeitsrechten bewahrt wird. Außerdem sollen Mitarbeitende in der Lage sein, gewaltbehaftete Situationen zu erkennen, zu benennen und in ihrer Wahrnehmung sensibilisiert und geschult zu sein. In der Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. soll eine Grundhaltung vorherrschen, die frei von Gewalt, Diskriminierung, Rassismus und Machtmissbrauch ist und Wertschätzung sowie Respekt in den Vordergrund stellt. Darüber hinaus dient dieses Schutzkonzept als Leitfaden für den fortlaufenden Prozess und die kontinuierliche Evaluation.

Die Einführung des Gewaltpräventionskonzepts erfolgt in drei wesentlichen Bausteinen:

1. Information der Mitarbeitenden

Mitarbeitende werden allgemein über das Thema Gewaltprävention informiert und über die geplanten Schritte zur Implementierung im Unternehmen unterrichtet. Dazu gehört auch die Bekanntmachung des grundsätzlichen Verfahrensablaufs zur Meldung von Übergriffen oder schädigenden Vorkommnissen – etwa über Newsletter, Leitungskreise oder Team- und Dienstbesprechungen. Grundlegende Abläufe werden zudem im Leitbild und im Qualitätsmanagement der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. verankert.

2. Benennung von Ansprechpersonen

- **Interne Präventions- und Meldebeauftragte:** Silke Kümmerling
- **Externe Meldebeauftragte / Öffentlichkeitsarbeit:** Diakonisches Werk, Telefonseelsorge und insbesondere das anonyme Hinweisgeber-Portal



- Zudem wird ein **Beratungsstab Gewaltprävention** benannt, der u. a. aus Präventionsbeauftragten, Vertretungen aus dem Leitungsteam und zentralem Steuerungskreis sowie Fachkräften mit spezifischen Kompetenzen besteht.
- 3. Einrichtung eines Präventionsteams zu Themeninhalten**
- Dieses Team deckt alle im Konzept enthaltenen Themenfelder ab: Gewalt, sexualisierte Gewalt, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing/Bossing und Suizidprävention. Das Präventionsteam unterstützt den Beratungsstab inhaltlich, entwickelt Fortbildungsangebote, initiiert interne Schulungen (z. B. kollegiale Ersthelfer oder Deeskalationstrainings) und wirkt bei Risikoanalysen, Evaluationen sowie der kontinuierlichen Verbesserung des Schutzkonzepts mit.

Zusätzliche Maßnahmen:

- Potential- und Risikoanalyse zur Identifikation von Gefährdungen
- Entwicklung von Fragen für Mitarbeitenden Umfragen
- Auswertung der Ergebnisse zur Anpassung des Deeskalationsmanagements
- Und regelmäßige Evaluation
- Veröffentlichung der Ergebnisse und fortlaufende Überarbeitung (ca. alle 2 Jahre)

Gemeinsame Sprache / Begriffsdefinitionen

Begriffe wie Gewalt, Rassismus, Diskriminierung, Mobbing und ähnliche stehen immer wieder im Mittelpunkt von Verständnisfragen. Die folgenden Definitionen sollen Orientierung für ein gemeinsames Verständnis bieten und sind u. a. an die Formulierungen des Diakonischen Werks angelehnt.

Definition von Gewalt (ILO 2008)

Gewalt umfasst jede Handlung oder Situation, die von angemessenem Verhalten abweicht und eine Person während oder infolge ihrer Arbeit schwer beleidigt, bedroht, verletzt oder verwundet.

Gewalt

Nach Ursula Ruthemann: „Gewalt ist, wenn ein ausgesprochenes oder unausgesprochenes Bedürfnis einer Person missachtet wird.“ Gewalt liegt vor, wenn eine Person vorübergehend oder dauerhaft daran gehindert wird, einem Wunsch oder Bedürfnis nachzugehen. Dies schließt auch institutionelle oder strukturelle Gewalt ein, die Frust oder Aggressionen auslösen kann. Im Sinne dieses Schutzkonzepts ist Gewalt der absichtliche Einsatz von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem oder psychischem Zwang, der zu Verletzungen oder psychischen Schäden führen kann.

Machtmisbrauch

Machtmisbrauch bezeichnet den Einsatz von Macht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse. Personen, die Macht missbrauchen, nutzen ihren Status, ihre Autorität oder das ihnen entgegengebrachte Vertrauen bewusst aus, um Grenzen zu überschreiten und Gewalt, Rassismus oder Diskriminierung auszuüben.



Sexualisierte Gewalt

Jede sexuelle oder sexualisierte Handlung, die gegen den Willen einer anderen Person erfolgt. Sie ist häufig eine Mischung aus psychischer und körperlicher Gewalt.

Mobbing

Mobbing bezeichnet wiederholte, systematische und absichtliche Handlungen, die eine Person schädigen, ausgrenzen oder demütigen. Ziel ist es häufig, die betroffene Person psychisch unter Druck zu setzen, ihre soziale Stellung zu schwächen oder sie aus der Gruppe zu drängen. Mobbing kann verbal (Beleidigungen, Gerüchte), nonverbal (Ignorieren, Ausgrenzen) oder physisch (Schädigung von Eigentum, körperliche Übergriffe) erfolgen.

Abgrenzung:

1. Bossing:

- Mobbing durch Vorgesetzte oder Personen in höherer Hierarchieposition.
- Ziel ist oft, Macht zu demonstrieren, Kontrolle auszuüben oder die betroffene Person aus der Organisation zu drängen.
- Beispiele: Ungerechtfertigte Kritik, übermäßige Überwachung, systematische Herabsetzung im Beisein anderer.

2. Staffing (oder Staff-Mobbing):

- Mobbing durch Kollegen auf derselben Hierarchieebene.
- Häufige Formen: soziale Ausgrenzung, Gerüchte verbreiten, Gruppenbildung gegen die Person.
- Ziel: die betroffene Person isolieren, Status oder Einfluss innerhalb der Gruppe mindern.

Diskriminierung

Ungerechte Behandlung aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Bildung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität. Niemand darf unverhältnismäßig benachteiligt werden.

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bezeichnet die Gestaltung von Lebensbereichen, Produkten, Dienstleistungen und Informationen so, dass sie von allen Menschen – unabhängig von körperlichen, geistigen oder sensorischen Einschränkungen – uneingeschränkt genutzt werden können. Ziel ist es, Hindernisse zu reduzieren oder zu beseitigen, um Teilhabe, Selbstbestimmung und Gleichberechtigung zu gewährleisten.

Rassismus

Prozess, bei dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung) als homogene Gruppe konstruiert, negativ bewertet und ausgegrenzt werden.

Rassismus ist eine Ideologie oder Praxis, die Menschen aufgrund äußerlicher oder zugeschriebener abwertet, diskriminiert oder ausgrenzt.

Das beruht auf der Annahme, dass es „Rassen“ mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Werten oder Rechten gäbe – und dass einige Gruppen anderen überlegen sei. Rassismus kann sich individuell (z. B. in Beleidigungen oder Vorurteilen), institutionell (z. B. in bürokratischen Strukturen) oder gesellschaftlich (z. B. durch ungleiche Chancenverteilung) äußern.



Rechtspopulismus ist eine politische Haltung oder Bewegung, die sich betont „volksnah“ gibt und einfache Antworten auf komplexe gesellschaftliche Probleme anbietet.

Typisch sind:

- die Gegenüberstellung von „dem Volk“ gegen „die Elite“ oder „die Fremden“
- starke Betonung nationaler Identität und kultureller Abgrenzung
- oft skeptische oder ablehnende Haltung gegenüber Migration, EU oder etablierten Institutionen
- Emotionalisierung und gezielte Vereinfachung politischer Debatten

Rechtspopulismus bewegt sich *meist innerhalb des demokratischen Rahmens*, nutzt aber Sprache und Themen, die gesellschaftliche Spaltung fördern können.

Rechtsextremismus ist eine *antidemokratische, autoritäre Ideologie*, die die Gleichwertigkeit aller Menschen ablehnt.

Zentrale Merkmale sind:

- Rassismus und ethnischer Nationalismus
- Verherrlichung von „Volksgemeinschaft“ und Ablehnung pluralistischer Gesellschaft
- Feindlichkeit gegenüber Minderheiten, Migrant: innen, politischer Opposition und Demokratie
- Teilweise Befürwortung oder Anwendung von Gewalt, um politische Ziele zu erreichen

Rechtsextremismus stellt eine Gefahr für die freiheitlich-demokratische Grundordnung dar und wird in Deutschland vom Verfassungsschutz beobachtet.

Aggression

Aggression ist ein Verhalten, kein Gefühl. Sie wird von außen als unangemessen wahrgenommen, kann aus professioneller Sicht aber auch als Kommunikationsversuch verstanden werden.

Aggressionen sind Ausdruck starker Gefühle, die im aktuellen Moment nicht angemessen reguliert werden können.

Aggressives Verhalten kann sich auf unterschiedliche Weise zeigen: brachial, verbal, fremd- oder autoaggressiv. Dabei ist entscheidend, dass die Intention und Ursache berücksichtigt werden müssen. So muss zwischen instrumenteller, imitierter oder körperlich bedingter Aggression unterschieden werden (z. B. durch Hirnorganische Ursachen, Schmerz oder bestimmte Erkrankungen wie Epilepsie).

Subtypen der Aggression (mit Beispielen):

- **Instrumentelle Aggression (Erlangungsaggression):** Aggression, die eingesetzt wird, um ein Ziel zu erreichen, z. B. jemanden absichtlich blockieren, um einen Vorteil zu erlangen.
- **Imitierte Aggression (nachgeahmtes Verhalten):** Verhalten, das aus Beobachtung gelernt wird, z. B. Kinder, die Streit zwischen Erwachsenen nachspielen.
- **Physisch bedingte Aggression:** Aggression, die aus körperlichen Ursachen entsteht, z. B. durch Schmerzen oder neurologische Erkrankungen.
- **Brachialaggressive Aggression:** Offensiv und körperlich deutlich sichtbar, z. B. Schubsen oder Schlagen.
- **Verbalaggressive Aggression:** Aggression durch Worte, z. B. Beschimpfungen oder lautes Anschreien.
- **Fremdaggression:** Aggression, die gegen andere gerichtet ist, z. B. Wutausbruch gegenüber Kolleg: innen.
- **Autoaggression:** Aggression gegen die eigene Person, z. B. Selbstverletzungen.



Aggression ist nicht automatisch Gewalt. Gewalt beinhaltet die Absicht, jemanden oder etwas zu schädigen. Aggression kann situationsbedingt unangemessen wirken, dient aber primär dem Ausdruck von Gefühlen oder inneren Zuständen. Daher muss Aggression anders behandelt werden als Gewalt. Gewalt ist häufig aggressiv, aber nicht jede Aggression führt zu Gewalt.

Kindeswohlgefährdung

Auch wenn die Sozialstation primär erwachsene bzw. betagte Menschen betreut, gibt es auch minderjährige Klienten: innen. Mitarbeitende begegnen Kindern als Angehörige von Gästen oder Vertragspartnern. Kinder benötigen besonderen Schutz, der über die Herkunfts familien hinausgeht. Deswegen schließen wir auch dieses Thema mit ein.

- **Definition Kindeswohlgefährdung:**

Kindeswohlgefährdung liegt vor, wenn das körperliche, geistige oder seelische Wohl eines Kindes durch Handlungen oder Unterlassungen von Bezugspersonen ernsthaft beeinträchtigt oder gefährdet wird. Dies kann sich durch Vernachlässigung, Misshandlung, Missbrauch oder andere schädigende Lebensumstände äußern. Ziel der gesetzlichen Regelungen ist es, Kinder vor dauerhaften Schäden zu schützen und ihre gesunde Entwicklung zu sichern.

- **Begründung für gesonderten Schutz:**

Kinder sind in hohem Maße abhängig von Erwachsenen für Fürsorge, Schutz und Bildung. Sie verfügen noch nicht über die Fähigkeit, Gefahren eigenständig einzuschätzen oder sich wirksam zu verteidigen. Daher benötigen sie einen besonderen Schutz, um ihre körperliche Unversehrtheit, psychische Gesundheit und ihre Entwicklungschancen sicherzustellen. Das Kindeswohlprinzip stellt sicher, dass Kinderrechte Vorrang vor anderen Interessen haben und präventive Maßnahmen ergriffen werden, bevor Schäden eintreten.

Potential- & Risikoanalyse

Alle Mitarbeitenden der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. sollen die Möglichkeit haben, an der Analyse mitzuwirken. In Abstimmung mit der Mitarbeitenden Vertretung (MAV) wird ein Fragebogen entwickelt, der eine anonyme Teilnahme ermöglicht.

Die Auswertung erfolgt durch in einem anonymisierten Verfahren durch die Präventionsbeauftragte. Ziel ist es, sowohl risikobehaftete als auch schützende Strukturen zu identifizieren, ebenso wie Art und Häufigkeit von erfahrener Gewalt am Arbeitsplatz. Besondere Gefährdungsmomente sollen herausgearbeitet werden – etwa potenzielle Risiken durch räumliche Gegebenheiten oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse.

Auf Grundlage der Ergebnisse wird ein angepasstes Deeskalationsmanagement implementiert. Dieses wird individuell für die Mitarbeitenden der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. zugeschnitten.

Die Analyse wird in Zusammenarbeit mit Präventionsbeauftragter, Beratungsstab, Präventionsteam, Vertretungen der Geschäftsführung sowie der Sicherheitsbeauftragten durchgeführt, unter Einbeziehung der MAV und in Abstimmung mit dem Vorstand.

Die Ergebnisse der Analyse erweitern das Schutzkonzept und bilden die Grundlage für konkrete Maßnahmen, um strukturelle Schutzvorkehrungen zu verbessern und Gewalt sowie andere schädigende Verhaltensweisen innerhalb des Unternehmens präventiv zu begegnen.



Beschwerdemanagement

Ein Beschwerdemanagement soll sowohl für interne als auch externe Beschwerden bereitstehen. Es ist Teil des Reflexions- bzw. Wissenstools, damit Verbesserungswünsche und Vorschläge nicht in Vergessenheit geraten. Ziel ist es, unter Mitarbeitenden und Kunden: innen größtmögliche Zufriedenheit zu schaffen, in Wertschätzung jeder Person und zum Schutz aller, die mit und in der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. zusammenwirken.

Jede Beschwerde – mündlich oder schriftlich – ist zulässig, solange eine Reaktion gewünscht wird. Mitarbeitende, Kunden: innen und weitere involvierte Personen werden über die Möglichkeit zur Beschwerde informiert.

Jede Meldung wird sorgfältig geprüft und bearbeitet. Dabei wird darauf geachtet, dass die Anliegen ernst genommen werden und die betroffene Person die notwendige Unterstützung erhält.

Mitarbeitenden Vertretung (MAV)

Die MAV vertritt die Mitarbeitenden innerhalb der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. gegenüber der institutionellen Arbeitgeberin und setzt sich für deren Rechte und Belange ein. Sie sorgt dafür, dass die Interessen der Mitarbeitenden im Hinblick auf Schutz, Prävention und faire Arbeitsbedingungen angemessen berücksichtigt werden.

Präventions- und Meldeauftrag bei Übergriffen, sexualisierter Gewalt und inakzeptablen Vorkommnissen

Als Kirchliche Sozialstation tragen wir besondere Verantwortung, die Würde aller Menschen zu wahren und jedweder Form von Gewalt, Diskriminierung, Rassismus, Machtmissbrauch oder sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken. Durch offene Kommunikation soll bestmöglich präventiv gehandelt werden.

Betroffenen Personen wird aktiv Hilfe angeboten und wir leisten unser Bestes, um individuelle Unterstützung bereitzustellen oder an externe Unterstützungsangebote zu vermitteln.

Eine zentrale Ansprechperson, die Präventionsbeauftragte, übernimmt die Verantwortung, Meldungen weiterzuleiten, notwendige Stellen einzubinden und die Aufarbeitung von Vorkommnissen anzustoßen. Dies kann sowohl in direkter Zusammenarbeit mit der betroffenen Person als auch innerhalb der Organisation geschehen, z. B. durch Information der Vorgesetzten oder des Vorstands, um Schutzmaßnahmen umzusetzen.

Der Schutz der von Gewalt betroffenen Person steht jederzeit im Vordergrund. Alle Mitarbeitenden, die Betroffene oder Zeugen von Übergriffen werden, sind aufgerufen, dies der internen Melde- oder Präventionsbeauftragten Person mitzuteilen.

Mitarbeitende sind verpflichtet, Hinweise auf sexualisierte Gewalt im Rahmen der Fürsorgepflicht zu melden oder sich beraten zu lassen. Meldungen können auch über Vertrauenspersonen erfolgen, um Hemmschwellen zu senken. Kollegiale Ersthelfer: innen können ebenfalls unterstützen, den Kontakt zur Präventionsbeauftragten herzustellen, damit notwendige Maßnahmen eingeleitet werden.

Grundsätzlicher Verfahrensablauf

Alle Mitarbeitenden, die von Gewalt betroffen sind oder Zeugen von Übergriffen im Arbeitskontext werden, sind aufgerufen, dies der internen Melde- oder Präventionsbeauftragten Person mitzuteilen. Ziel ist es, den Mitarbeitenden Schutz und die Fürsorgepflicht gegenüber Menschen im Versorgungsverhältnis sicherzustellen.



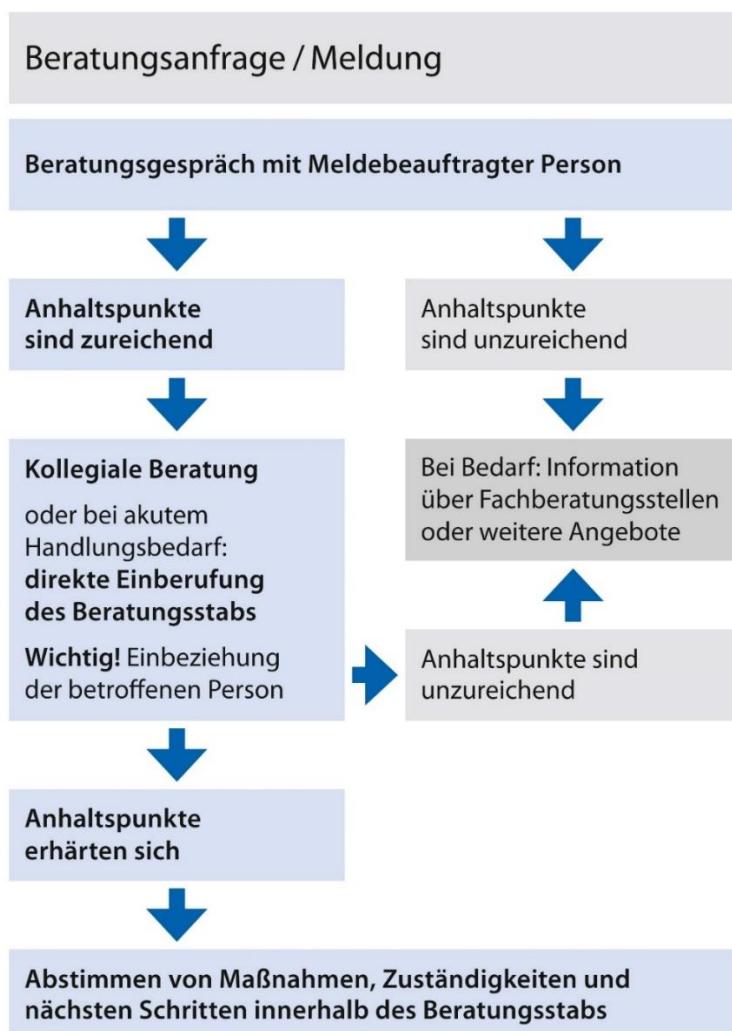
Mitarbeitende sind verpflichtet, Hinweise auf sexualisierte Gewalt zu melden oder sich beraten zu lassen. Meldungen können direkt oder über eine Vertrauensperson erfolgen, um Hemmschwellen zu senken. Kollegiale Ersthelfer: innen können ebenfalls den Kontakt zur Präventionsbeauftragten herstellen.

Alle kirchlichen bzw. diakonischen Träger sind verpflichtet, Meldungen zu Fällen sexualisierter Gewalt zu bearbeiten und Maßnahmen zu veranlassen, um:

- Gewalt zu beenden
- betroffene Personen zu schützen
- weitere Vorfälle zu verhindern
-

Bis zur Klärung gilt die **Unschuldsvermutung**, daher wird von „beschuldigter Person“ gesprochen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass notwendige Schutzmaßnahmen für mögliche Opfer sofort ergriffen werden. Betroffene können sich zudem an die Meldebeauftragte des Diakonischen Werks wenden.

Schematische Darstellung Meldeprozess





Aufgaben des Beratungsstabs im Ablauf:

Präventionsbeauftragte stimmt sich mit Vorstand ab; der Beratungsstab wird bei Bedarf einberufen.

1. Teilnehmende des Beratungsstabs:

- Vorstand oder Vertretung
- Leitungskraft aus dem betroffenen Arbeitsfeld
- Fachkraft mit Beratungskompetenz (intern/extern)
- Meldebeauftragte Person
- ggf. weitere Personen aus dem betroffenen Arbeitsfeld, Öffentlichkeitsarbeit oder MAV

2. Aufgaben des Beratungsstabs:

- Prüfung aktueller Gefährdung und sofortiges Handeln
- Einholen weiterer Informationen
- Klärung der Zuständigkeiten (intern/extern, arbeits- oder strafrechtlich)
- Koordination weiterer Schritte durch Präventionsbeauftragte
- Dokumentation und schriftliche Festhaltung aller Absprachen
- Beratung für beteiligte Personen bereitstellen
- Berücksichtigung von Krisenkommunikation
- Maßnahmen zur Rehabilitation, falls der Verdacht sich nicht bestätigt

Abstimmen von Maßnahmen, Zuständigkeiten und nächste Schritte innerhalb des Beratungsstabs

Wenn eine Meldung umgehenden Handlungsbedarf erfordert, stimmt sich die Präventionsbeauftragte Person zunächst mit dem Vorstand ab. Auf Basis dieser Abstimmung entscheidet sie, ob der Beratungsstab einberufen wird.

Die Präventionsbeauftragte Person ist eine durch den Vorstand legitimierte und delegierte Funktion und fungiert als zentrales Verbindungselement und Steuerungsschnittstelle innerhalb aller Akteure. Sie wird auch bei Meldungen an kollegiale Ersthelfer, Multiplikatoren, Leitungspositionen oder PDUs hinzugezogen, um die notwendigen Schritte einzuleiten und die Verantwortlichkeiten klar abzustimmen.

Die Präventionsbeauftragte Person ist legitimiert, den Beratungsstab einzuberufen. Gegebenenfalls koordiniert dieser anschließend die Maßnahmen, klärt innerhalb des Beratungsstabs die Zuständigkeiten und plant die nächsten Schritte. Dabei werden stets die meldenden und betroffenen Personen berücksichtigt. Wichtig: Keine Handlungsschritte werden ohne deren Zustimmung durchgeführt.

Es wird sichergestellt, dass jede Meldung, die bei der Präventionsbeauftragten eingeht, dokumentiert wird. Die Schritte werden zusammengeführt, schriftlich festgehalten und durch Rückfragen überprüft, ob die geplanten Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden. Gleichzeitig wird reflektiert, ob die Maßnahmen effektiv waren oder gegebenenfalls angepasst werden müssen.



Hinweise im Prozessverlauf

Im Verlauf des Prozesses ist darauf zu achten, dass Meldungen ernst genommen und dokumentiert werden. Die Präventionsbeauftragte Person sorgt dafür, dass alle Handlungsschritte zusammengeführt, festgehalten und durch Rückfragen überprüft werden. So wird sichergestellt, dass die geplanten Maßnahmen durchgeführt werden und gleichzeitig reflektiert werden kann, ob sie funktionieren oder angepasst werden müssen.

Aufgaben des Präventionsteams

Das Präventionsteam hat die Aufgabe, dem Beratungsstab in inhaltlichen Fragestellungen zur Seite zu stehen. Es setzt sich aus Personen mit spezifischen Kompetenzen in den Themenfeldern der Gewalt zusammen.

Das Präventionsteam beobachtet die Bausteine des Gewaltschutzkonzepts und tauscht sich themenbezogen mit dem Beratungsstab aus. Es gibt Anregungen zur Verbesserung des Konzepts und unterstützt aktiv bei der Implementierung und Umsetzung. In Zusammenarbeit werden bestehende Handlungsleitlinien überprüft und ggf. neue Leitlinien erstellt, wenn keine vorhanden sind.

Themenbausteine des aus dem Gewaltschutzkonzept für ein Präventionsteam

Die Umsetzung des Gewaltschutzkonzepts umfasst folgende Themenbausteine:

- Leitbild
- Personalauswahl und -entwicklung
- Sensibilisierung und Fortbildung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdeverfahren
- Sexualagogische Haltung
- Handlungsplan
- Zielgruppenspezifische Präventionsangebote
- Vernetzung mit Fachstellen
- Partizipation aller Beteiligten
- Umgang mit sozialen Medien und Öffentlichkeitsarbeit
- Evaluation des Schutzkonzepts

Nachhaltige Rehabilitation

Sollten Meldungen oder Hinweise als falsche Beschuldigungen herausgestellt werden, wird ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet. Die Verantwortung für die Rehabilitierung liegt stets beim Vorstand.

Die fälschlich beschuldigte Person wird in einem Gespräch informiert, und alle an der Intervention beteiligten Stellen werden über das Ausräumen des Verdachts in Absprache mit der entsprechenden Leitung unterrichtet. Diese Gespräche werden dokumentiert.

Sowohl die fälschlich beschuldigte Person als auch alle Beteiligten am Verfahren erhalten die Möglichkeit, das Geschehene gemeinsam mit externen Fachkräften aufzuarbeiten.



Weitere Verfahrensabläufe und Leitfäden

- **Aufnahmen ins Qualitätsmanagement:** Beschwerdemanagement und der Verfahrensablauf bei Meldungen von Übergriffen werden im Qualitätsmanagement festgehalten. Mitarbeitende werden bereits in der Einarbeitung darüber informiert. Der Verhaltenskodex der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. wird allen Mitarbeitenden über den Newsletter übergeben und im internen Informationssystem „QUIS“ hinterlegt. Dort wird das Dokument als jährlich zu lesender Pflichtlektüre bereitgestellt. Neueinstellungen erhalten den Kodex zusätzlich in der Einarbeitungsmappe. Erweiterungen des Schutzkonzepts werden ebenfalls im „QUIS“ hinterlegt und allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht.
- **Krisenkommunikation:** Krisenkommunikation ist ein unverzichtbarer Bestandteil des Krisenmanagements. Vorrangig steht die Kommunikation mit Medien, relevanten Zielgruppen und möglichen Konfliktparteien. Damit diese erfolgreich gelingt, müssen im Vorfeld Prozesse und Zuständigkeiten innerhalb der Kirchlichen Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. festgelegt werden, sodass im Krisenfall alle Verantwortlichen denselben Wissensstand haben.

Qualitätssicherung

Dieses Schutzkonzept versteht sich als Beginn eines fortlaufenden Prozesses. Das Präventionsteam kommt regelmäßig zusammen, und der Beratungsstab überprüft das Konzept alle zwei Jahre. Dabei werden Ergänzungen vorgenommen und Anpassungen umgesetzt, um die Qualität und Wirksamkeit des Schutzkonzepts kontinuierlich zu sichern.