

Gewaltschutzkonzept Diakonisches Werk Hamburg

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Leitbild	2
3.	Ziel des Schutzkonzeptes	2
4.	Geltungsbereich des Schutzkonzeptes	3
5.	Gesetzliche Grundlagen	3
6.	Umsetzung	3
7.	Begriffsbestimmung	4
7.1.	Machtmissbrauch	4
7.2.	Gewalt	4
7.3.	Sexualisierte Gewalt	4
7.4.	Mobbing/Bossing	4
7.5.	Diskriminierung	4
7.6.	Rassismus	4
7.7.	Kindeswohlgefährdung	4
8.	Risiko- und Ressourcenanalyse	4
	Zielgruppen	4
	Inhalte des Fragebogens	4
9.	Schutzmaßnahmen - Prävention im DW	5
9.1.	Beschwerdemanagement	5
9.2.	Mitarbeitendenvertretung	5
9.3.	Präventions- und Meldebeauftragte bei sexualisierter Gewalt	5
9.4.	Team Prävention sexualisierter Gewalt	5
9.5.	Personalauswahl und Einstellungsgespräche	5
9.6.	Verhaltenskodex	5
9.7.	Erweitertes Führungszeugnis	5
10.	Präventionsangebote	6
11.	Handlungspläne – Intervention	6
11.1.	Umgang mit Hinweisen und Meldungen zu sexualisierter Gewalt	6
11.2.	Beratungsstab	6
11.3.	Konzept für nachhaltige Rehabilitation	7
11.4.	Beschwerden und Hinweise	7
11.5.	Krisenkommunikation	7
11.6.	Umgang mit Verdacht auf Kindeswohlgefährdung	7
12.	Qualitätssicherung	8
13.	Vernetzung und Kooperation	8
14.	Ansprechpersonen und Links	8
	Anhang und Anlagen	9

1. Einleitung

Das Diakonische Werk Hamburg implementiert mit diesem Schutzkonzept das „Kirchengesetz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ (im Folgenden als [Präventionsgesetz-PrävG](#) bezeichnet) und die „Richtlinie der EKD/Diakonie Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (im Folgenden als [Gewaltschutzrichtlinie](#) bezeichnet). Unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden wurde ein Rahmenschutzkonzept gegen jegliche Form von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung entwickelt. Die Erarbeitung des Schutzkonzeptes basiert auf einer gemeinsamen Risiko- und Potenzialanalyse, deren Ergebnisse dazu beigetragen haben, sich mit verschiedenen Themen auseinanderzusetzen und Veränderungsprozesse einzuleiten. Das vorliegende Schutzkonzept wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt und steht allen Interessierten zur Verfügung, die sich ebenfalls auf den Weg der Schutzkonzeptentwicklung und -weiterentwicklung begeben.

Auf den folgenden Seiten finden Sie ein Leitbild, die Ziele, die mit dem Schutzkonzept verfolgt werden, die ihm zu Grunde liegenden gesetzlichen Grundlagen und Richtlinien sowie eine Beschreibung dazu, wie es entwickelt wurde. Weiter finden Sie Begriffsbestimmungen, die zur Diskussion beitragen, sowie eine Zusammenfassung der Risiko- und Potenzialanalyse. Der letzte Teil beschreibt die Umsetzung in den Bereichen Prävention und Intervention im Diakonischen Werk Hamburg. In diesem Teil werden Sie schon Bestehendes und noch weiter zu entwickelndes finden.

Für die interne Nutzung und Umsetzung des Schutzkonzeptes sind weitere Verfahren und Mustervorlagen im Rahmen unseres Qualitätsmanagements hinterlegt. Für die externe Nutzung werden auf unserer Internetseite Beispielfahrpläne, Verhaltenskodizes und Dokumentationsbögen hinterlegt, die zur Orientierung bei der eigenen Schutzkonzeptentwicklung genutzt werden können.

2. Leitbild

Der christliche Glaube ist die Quelle der Diakonie. Er ist die Grundlage des Auftrags zur konkret gelebten Selbst- und Nächstenliebe. Dieser Glaube sagt: Jeder Mensch trägt die gleiche göttliche Würde in sich. Alle sind höchst wertvoll und gleich kostbar, ohne Unterschied. Daraus folgt: Jeder Mensch ist in seinem inneren Kern ganz frei und heil, unabhängig und selbsttätig. Zugleich lebt jeder Mensch mit anderen Menschen. Sinnerfülltes Leben für jede*n geht nur, wenn der göttliche Wert *aller* Menschen im Blick ist, wenn er sich bei allen frei entfalten kann und geschützt wird. Kein Mensch darf also einen Besitzanspruch auf einen anderen Menschen erheben. Niemand darf einen Übergriff jeglicher Art auf die Würde einer anderen Person ausüben.

Unsere diakonische Arbeit richtet sich unterschiedslos an alle Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft oder Nationalität, ihrer religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrem Alter. Als Mitarbeiter*innen des Diakonischen Werks Hamburg setzen wir uns für eine gerechte und solidarische Gesellschaft ein. Dabei übernehmen wir Verantwortung dafür, dass jeglichen Formen von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, Rassismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch entgegengewirkt wird. Unsere Arbeit ist von Respekt und Wertschätzung geprägt. Wir achten die Würde und die Rechte aller Menschen. Der christliche Glaube ist die Quelle der Diakonie. Er ist die Grundlage des Auftrags zur konkret gelebten Selbst- und Nächstenliebe.

3. Ziel des Schutzkonzeptes

Mit diesem Rahmenschutzkonzept bekennen wir uns zu unserer Verantwortung und schaffen die Grundlage dafür, dass das Diakonische Werk Hamburg ein sicherer Ort ist – für alle Mitarbeitenden und diejenigen, die unsere Angebote wahrnehmen. Alle Beteiligten sollen wissen, dass sie das Recht haben, Hilfe und Unterstützung zu bekommen, wenn der nötige Respekt nicht gewahrt wird oder sie Gewalt erfahren. Durch präventive und schützende Strukturen sowie Angebote soll dazu beigetragen werden, dass es eine Sensibilisierung und Handlungssicherheit für den Umgang mit Gewalt, Rassismus und Diskriminierung gibt. Klar geregelte Interventionsverfahren sollen dazu beitragen, diese Handlungssicherheit und Verantwortungsübernahme im Krisenfall sicherzustellen. In Ergänzung zu dem Rahmenschutzkonzept werden einrichtungsspezifische Schutzkonzepte entwickelt, die sich auf die konkreten Arbeitsfelder beziehen.

4. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept richtet sich an alle Mitarbeitenden, freie Mitarbeitende und ehrenamtlich Beschäftigte des Diakonischen Werkes Hamburg. Ebenso richtet sich ein Teil des Schutzkonzeptes an die Besucher*innen, indem sie über Ihre Rechte informiert werden

5. Gesetzliche Grundlagen

Der Schutzkonzept basiert auf folgenden Grundlagen:

- Das [„Kirchengesetz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ \(PrävG\)](#), das im Frühjahr 2018 beschlossen wurde.
- Die [„Richtlinie der EKD/Diakonie Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“](#) (im folgenden Gewaltschutzrichtlinie), die am 18.10.2019 verabschiedet wurde.
- [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#)

Auf der Grundlage des Präventionsgesetzes (PrävG) und der Gewaltschutzrichtlinie sollen alle diakonischen Werke und Träger Schutzkonzepte entwickeln, die im Wesentlichen aus zwei Säulen bestehen:

- Prävention von sexualisierter Gewalt
- Schutz vor sexualisierter Gewalt

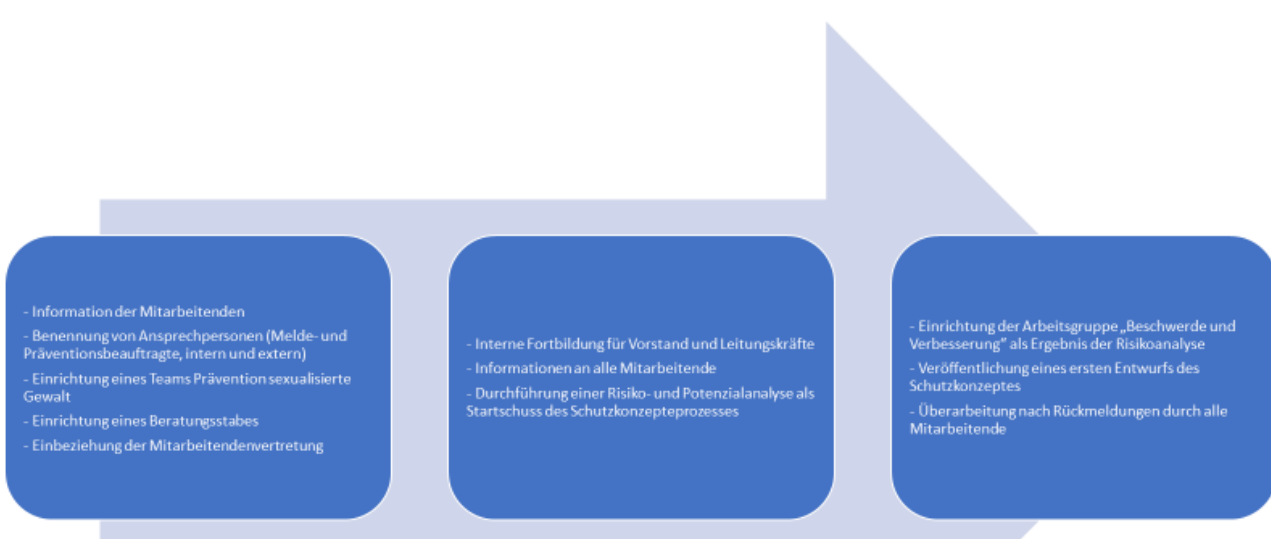
Weitere Grundlagen im Kontext der Entwicklung von Schutzkonzepten sind z.B.

- [Bundeskinderschutzgesetz-BMFSJ](#)
- [§8a SGB III Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und das Gesetz zur Kooperation im Kinderschutz \(KKG\)](#)
- [Allgemeine Gleichstellungsgesetz \(AGG\)](#)
- [SGB IX Gewaltschutz](#)
- [Hamburger Wohn- und Betreuungsgesetz](#)

6. Umsetzung

Präventionsgesetz (PrävG) und Gewaltschutzrichtlinie im Diakonischen Werk Hamburg

Im Folgenden beschreiben wir zum einen den zeitlichen Rahmen und die Schritte zur Umsetzung des Präventionsgesetzes (PrävG) und der Gewaltschutzrichtlinie und zum anderen den Prozess zur Entwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes im DW Hamburg.



- Information der Mitarbeitenden
- Benennung von Ansprechpersonen (Melde- und Präventionsbeauftragte, intern und extern)
- Einrichtung eines Teams Prävention sexualisierte Gewalt
- Einrichtung eines Beratungstabes
- Einbeziehung der Mitarbeitendenvertretung

- Interne Fortbildung für Vorstand und Führungskräfte
- Informationen an alle Mitarbeitende
- Durchführung einer Risiko- und Potenzialanalyse als Startschuss des Schutzkonzeptprozesses

- Einrichtung der Arbeitsgruppe „Beschwerde und Verbesserung“ als Ergebnis der Risikoanalyse
- Veröffentlichung eines ersten Entwurfs des Schutzkonzeptes
- Überarbeitung nach Rückmeldungen durch alle Mitarbeitende

7. Begriffsbestimmung

Eindeutige Begriffsbestimmungen von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung hängen stark vom jeweiligen Verständnis ab, wer mit welcher Intention die Begriffe definiert. Die folgenden Definitionen sind Eingrenzungsversuche und dienen als Orientierungshilfe für ein gemeinsames Verständnis innerhalb des Diakonischen Werks zu verstehen. Sie können durch Beispiele veranschaulicht werden.

7.1. Machtmissbrauch

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

7.2. Gewalt

Gewalt im Kontext dieses Schutzkonzeptes ist der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen oder psychischem Zwang. Gewalt kann in körperliche und seelische Gewalt differenziert werden und führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen und/oder psychischen Schädigungen.

7.3. Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jede sexuelle/sexualisierte Handlung, die gegen den Willen an einem anderen Menschen vorgenommen wird. Sie ist häufig eine Mischung aus psychischer und körperlicher Gewalt.

7.4. Mobbing/Bossing

Mobbing bezeichnet Handlungen, durch die Mitarbeitende von Kolleg*innen schikaniert und gequält, bloßgestellt oder ignoriert werden. Wenn Vorgesetzte solche Handlungen ausüben, handelt es sich um Bossing.

7.5. Diskriminierung

Diskriminierung bezieht sich auf die ungerechte Behandlung einer Person aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Gemäß dem Gesetz darf niemand unverhältnismäßig benachteiligt werden.

7.6. Rassismus

Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, negativ bewertet und ausgegrenzt werden.

7.7. Kindeswohlgefährdung

An dieser Stelle wird keine Definition von Kindeswohlgefährdung angeboten. Dennoch ist es für alle Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, von Bedeutung, sich damit auseinanderzusetzen. Deshalb wird eine Definition im Anhang zur Verfügung gestellt.

8. Risiko- und Ressourcenanalyse

Alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Hamburg hatten die Möglichkeit, sich an der Risiko- und Potenzialanalyse zu beteiligen. In Abstimmung mit der Mitarbeitendenvertretung wurde ein Fragebogen entwickelt, der an alle Mitarbeitenden verschickt wurde. Dieser konnte anonym beantwortet werden und wurde extern ausgewertet. Dabei wurden risikohafte und schützende Strukturen erfragt. Die Ergebnisse der Befragung flossen in die weitere Entwicklung des Schutzkonzeptes ein, beispielsweise in die Überarbeitung und Erweiterung des bestehenden Beschwerdeverfahrens sowie in eine bessere Beleuchtung bestimmter Räume.

Zielgruppen

Die Zielgruppen, für die risikohafte und schützende Strukturen ermittelt werden sollen, sind alle Mitarbeiter*innen und Besucher*innen des Diakonischen Werkes Hamburg.

Inhalte des Fragebogens

In der Befragung wurden Fragen zu Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen, besonderen Gefährdungsmomenten und potenziell gefährdenden räumlichen Begebenheiten gestellt.

9. Schutzmaßnahmen - Prävention im DW

Die schützenden Strukturen, die hier aufgeführt werden, sind als bereits vorhandene oder noch zu entwickelnde Maßnahmen im Sinne des Schutzkonzeptes aufzufassen:

9.1. Beschwerdemanagement

Wir halten ein Beschwerdemanagement für interne und externe Beschwerden vor. Ziel des Beschwerdemanagements ist die größtmögliche Zufriedenheit, so wie Wertschätzung und Schutz aller Mitarbeitenden und Besucher*innen. Zulässig ist jede Beschwerde (schriftlich, mündlich) auf die eine Reaktion gewünscht wird. Über die Möglichkeit der Beschwerde werden Mitarbeitende und Besucher*innen informiert. Jede Beschwerde wird sorgfältig geprüft und bearbeitet.

9.2. Mitarbeitendenvertretung

Die MAV vertritt innerhalb des Betriebes die Seite der Arbeitnehmer*innen und setzt sich für deren Rechte und Belange ein.

9.3. Präventions- und Meldebeauftragte bei sexualisierter Gewalt

Als Diakonie und Teil der Kirche tragen wir eine besondere Verantwortung, sexualisierter Gewalt vorzubeugen und Betroffenen Hilfe und Unterstützung anzubieten. Zur Sicherstellung dieses Ziels gibt es im Diakonischen Werk Hamburg Ansprechpersonen für Prävention und Meldungen von sexualisierter Gewalt.

Die präventionsbeauftragten Personen:

- Übernehmen Verantwortung für die Weiterentwicklung und Überprüfung des Schutzkonzeptes,
- Beraten Mitgliedseinrichtungen bei der Entwicklung von Schutzkonzepten in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachreferent*innen,
- Koordinieren Fortbildungen für Mitarbeiter*innen und Mitgliedseinrichtungen.

Die meldebeauftragten Personen:

- Beraten meldende Mitarbeitende und oder von sexualisierter Gewalt betroffene Personen,
- Nehmen Meldungen entgegen und koordinieren die Interventionsprozesse,
- Sind Teil des Beratungsstabes (siehe unten).

9.4. Team Prävention sexualisierter Gewalt

Das Team Prävention sexualisierter Gewalt setzt sich aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Arbeitsfelder zusammen und begleitet die Umsetzung des „Kirchengesetzes zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ sowie der „Richtlinie der EKD/Diakonie Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“. Teams im Diakonischen Werk Hamburg sind fachübergreifende Arbeitsstrukturen, die vom Vorstand eingesetzt werden.

9.5. Personalauswahl und Einstellungsgespräche

Die Grundhaltung des Diakonischen Werks, die Diakonie als sicheren Ort vor jeder Form von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung zu gestalten, wird bereits in Einstellungsgesprächen thematisiert.

9.6. Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes erhalten mit dem Arbeitsvertrag einen Verhaltenskodex. Dieser orientiert sich an gesetzlichen Bestimmungen und beschreibt selbst auferlegte Pflichten und Ziele zum Schutz vor Gewalt, die im Rahmen unserer Arbeit verbindlich einzuhalten sind. Der Verhaltenskodex wird im Rahmen der Einarbeitung besprochen. Er gilt auch für freie Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige.

9.7. Erweitertes Führungszeugnis

Alle Mitarbeitenden, einschließlich freier und ehrenamtlicher Mitarbeitender, die direkt mit Kindern, Jugendlichen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeiten, sind verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Das Führungszeugnis muss in regelmäßigen Abständen, mindestens alle fünf Jahre, erneuert werden. Ausnahmen von dieser Regelung müssen von den direkten Vorgesetzten begründet und beschlossen werden.

10. Präventionsangebote

Der folgende Abschnitt beschreibt sowohl die Präventionsangebote des Diakonischen Werkes Hamburg als auch die Unterstützungsangebote für die Mitglieder des Diakonischen Werkes bei der Entwicklung oder Weiterentwicklung ihrer eigenen Schutzkonzepte.

Diakonisches Werk Hamburg intern

Um Mitarbeitende zu sensibilisieren und Handlungssicherheit zu vermitteln, werden fortlaufend Fortbildungen zu verschiedenen Themen des Schutzkonzeptes angeboten, wie beispielsweise:

- Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz
- Fortbildungen zum Umgang mit verschiedenen Formen von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung
- Fortbildung zur Krisenintervention
- Profilkurse für neue Mitarbeitende
- BIPoC-Netzwerk

Fortbildungen und Beratung von Mitgliedern bei der Entwicklung von Schutzkonzepten

Wir bieten regelmäßig Fortbildungen und Beratungen für Mitglieder zu folgenden Themen an, um Mitgliedseinrichtungen zu unterstützen:

- Bausteine für Schutzkonzepte (Prävention und Intervention)
- Interkulturelle Kompetenz
- Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz
- Fortbildungen zum Umgang mit unterschiedlichen Formen von Gewalt, Rassismus und Diskriminierung

11. Handlungspläne – Intervention

Im Diakonischen Werk Hamburg wurden Handlungspläne und Verfahrensabläufe entwickelt, um sicher und angemessen auf Beschwerden und Hinweisen zu Meldungen bei sexualisierter Gewalt zu reagieren. Diese Handlungspläne und Leitfäden sollen allen Mitarbeitenden im Krisenfall Handlungssicherheit geben und stehen daher zur Verfügung.

11.1. Umgang mit Hinweisen und Meldungen zu sexualisierter Gewalt

Hinweise auf sexualisierte Gewalt können bei allen Beteiligten Verunsicherungen und heftige Emotionen hervorrufen. Daher ist es besonders wichtig, dass jeder Hinweis ernst genommen und überprüft wird. Alle notwendigen Maßnahmen müssen ergriffen werden, um das mögliche Opfer zu schützen.

Alle Mitarbeitenden sind im Rahmen der Kirchengesetze, die diesem Schutzkonzept zugrunde liegend, verpflichtet, hinreichende Hinweise auf sexualisierte Gewalt zu melden oder sich beraten zu lassen. Die Meldung kann auch anonymisiert erfolgen. Im Falle einer Meldung wird diese nach dem zur Verfügung stehenden Verfahrensablauf bearbeitet. Es wird geprüft, ob der Beratungsstab hinzugezogen werden muss, und die Meldung wird dokumentiert. Die meldende Person wird darüber informiert, was dokumentiert wird. Wenn sich von sexualisierter Gewalt betroffene Personen an das DW wenden, greift dasselbe Verfahren.

11.2. Beratungsstab

Bei Meldungen zu sexualisierter Gewalt, die einen direkten Handlungsbedarf erfordern, wird umgehend der Beratungsstab einberufen. Der Beratungsstab setzt sich zusammen aus:

- Einer Person aus dem Vorstand
- Einer Leitungskraft aus dem betroffenen Arbeitsfeld
- Einer Beratungskraft aus einer Fachberatungsstelle (beratend)
- Meldebeauftragter Person aus dem DW
- Ggf. weiteren Personen aus dem betroffenen Arbeitsfeld
- Ggf. einer Person aus der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit
- Ggf. einer Person aus der MAV

11.3. Konzept für nachhaltige Rehabilitation

Bis zur Klärung der Hinweise und Bestätigung des Verdachtes gilt die Unschuldsvermutung, daher wird von einer "beschuldigten Person" und nicht von einer/einem Täter*in gesprochen. Es besteht auch eine Verpflichtung zur Fürsorge gegenüber der beschuldigten Person. Diese Unschuldsvermutung bedeutet jedoch nicht, dass erforderliche und unmittelbare Maßnahmen zum Schutz des/der möglichen Opfer unterlassen werden.

Sollten sich die Hinweise als falsche Beschuldigungen herausstellen, wird ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet. Die Rehabilitation einer beschuldigten Person obliegt stets dem Vorstand. Der Vorstand sucht das Gespräch mit der fälschlich beschuldigten Person und informiert in Absprache mit der entsprechenden Leitung alle an der Intervention beteiligten Stellen und Personen über das Ausräumen des Verdachts. Diese Gespräche werden dokumentiert. Die fälschlich beschuldigte Person und alle, die am Verfahren beteiligt waren, bekommen die Möglichkeit, mit externen Fachkräften das Geschehene aufzuarbeiten.

Weitere Verfahrensabläufe oder Leitfäden gibt es zu folgenden Themen:

11.4. Beschwerden und Hinweise

Die Verfahrensabläufe für den Umgang mit Beschwerden und Hinweisen, die bei der Ansprechstelle für Beschwerden und Verbesserungen eingehen, werden im QM hinterlegt. Alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes werden im Rahmen ihrer Einarbeitung über diese Abläufe informiert.

11.5. Krisenkommunikation

Krisenkommunikation ist ein unverzichtbarer Bestandteil des Krisenmanagements. An erster Stelle steht dabei die Kommunikation mit den Medien, relevanten Zielgruppen und möglichen Konfliktparteien. Damit eine erfolgreiche Krisenkommunikation nach außen gelingt, ist es zunächst erforderlich, dass sie innerhalb des Diakonischen Werkes Haus etabliert wird. Dazu müssen im Krisenfall alle Verantwortlichen über den gleichen Informations- und Wissensstand verfügen. Um dies zu gewährleisten, werden bereits im Vorfeld Prozesse und Verfahren für den Umgang mit einer Krise festgelegt. Denn im Krisenfall fehlt oft die Zeit, um neue Verfahren einzuführen oder bestehende Verfahren und Prozesse kurzfristig zu optimieren. Dazu dient diese Verfahrensbeschreibung.

11.6. Umgang mit Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Alle Einrichtungen im Diakonischen Werk Hamburg, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sollen in ihrem Schutzkonzept einen Verfahrensablauf für den Umgang mit dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung haben.

Ein Leitfaden zum Umgang mit Kindeswohlgefährdung befindet sich im Anhang des Schutzkonzepts. Er wurde als Orientierungshilfe für die Einrichtungen, die im DW mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, entwickelt und kann auf das jeweilige Arbeitsfeld angepasst werden (z.B. durch die Benennung konkreter Ansprechpersonen).

12. Qualitätssicherung

Wir verstehen dieses Schutzkonzept als fortlaufenden Prozess. Im Sinne der Qualitätssicherung wird das Schutzkonzept alle drei Jahre durch das Team Prävention überprüft, ergänzt und angepasst. Das Team Prävention bezieht die Mitarbeitenden im Diakonischen Werk mit ein. Perspektivisch arbeiten wir daran, auch die Besucher*innen in die Weiterentwicklung des Schutzkonzepts einzubeziehen. In der Zeit dazwischen ist es möglich, notwendige Anpassungen vorzunehmen.

13. Vernetzung und Kooperation

Kooperation, Vernetzung und der Blick von außen und nach außen ist von besonderer Bedeutung. Das Diakonische Werk Hamburg kooperiert mit Fachberatungsstellen in Hamburg und ist auf Landes- und Bundesebene in unterschiedlichen Netzwerken vertreten.

14. Ansprechpersonen und Links

Diakonisches Werk Hamburg

Meldebeauftragung: Simon Norbistrath, Vertretung Claudia Zampolin

Präventionsbeauftragung: Simon Norbistrath

Ansprechperson im Vorstand: Gabi Brasch

Extern:

[Fachstelle Prävention der Nordkirche](#)

[Unabhängige Ansprechstelle UNA](#)

[Melde- und Präventionsbeauftragte Kirchenkreis Hamburg Ost](#)

[Melde- und Präventionsbeauftragte Kirchenkreis Hamburg West / Südholstein](#)

[Zentrale Anlaufstelle help für Betroffene sexualisierter Gewalt in Diakonie und Kirche](#)

[Psygesa-Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz e.V.](#)

Fachberatungsstellen:

[Netzwerk Hamburger Beratungsstellen gegen sexualisierte Gewalt](#)

Anhang und Anlagen

Im Anhang und in den Anlagen finden die Einrichtungen und Fachbereiche, die im Diakonischen Werk mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, Begriffsbestimmungen, Leitfäden zur Verfahrensbeschreibung für die Einschätzung von Kindeswohlgefährdung und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende sowie Beispielvorgaben für die Dokumentation von Kindeswohlgefährdung.

Der Anhang und die dazugehörigen Anlagen sollen die Diskussionen bei der Entwicklung/Weiterentwicklung von Schutzkonzepten unterstützen und können als Orientierung bei der Entwicklung von einrichtungsspezifischen Schutzkonzepten dienen.

Schutzkonzepte in Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

In Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, ist die Vorlage eines Gewaltschutzkonzepts Voraussetzung für die Erteilung einer Betriebserlaubnis (§ 45 SGB III). Darüber hinaus besteht der Auftrag und die Empfehlung für alle Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, Schutzkonzepte zu entwickeln und entsprechend umzusetzen. Weitere gesetzliche Grundlagen zur Erstellung von Schutzkonzepten in der Kinder- und Jugendhilfe sind:

- [UN Kinderrechtskonvention](#)
- [Sozialgesetzbuch VIII](#)
- [Gesetz zur Kooperation im Kinderschutz \(KKG\)](#)
- [Rahmenvereinbarung Kinderschutz](#)

Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII)

Mitarbeitende der Kinder- und Jugendhilfe sind bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines Kindes oder Jugendlichen verpflichtet, eine Gefährdungseinschätzung vorzunehmen (Schutzauftrag). Der Schutzauftrag beginnt dann, wenn Fachkräfte bei einem Kind/Jugendlichen etwas beobachten oder von einem Kind, Jugendlichen oder anderen etwas erfahren, das im häuslichen Umfeld eine Gefahr darstellen kann.

Dabei geht es sowohl um konkret beschreibbare Hinweise als auch um Risiken, die die Entwicklung des Kindes beeinträchtigen, die aber keine akute Gefährdung darstellen.

- Bei der Gefährdungseinschätzung ist eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzuzuziehen.
- Die Erziehungsberechtigten sowie die Kinder und Jugendlichen sind in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen (Ausnahme nur, wenn der wirksame Schutz des Kindes, der Jugendlichen nicht sichergestellt werden kann – bei akuter Gefahr).
- Dabei ist das Ziel, im ersten Schritt Hilfen anzubieten und Familien zu unterstützen.
- Das Jugendamt ist nur dann zu informieren, wenn die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.
- Während des gesamten Prozesses ist die Beteiligung der Sorgeberechtigten sowie Kinder und Jugendlichen von zentraler Bedeutung.

Begriffsbestimmung Kindeswohlgefährdung

Um das Wohl des Kindes zu beurteilen, werden unterschiedliche Einschätzungskriterien zu Grunde gelegt. Hierbei geht es darum, das körperliche, geistige und seelische Wohl von Kindern/Jugendlichen und die Risiken, die zu einer möglichen Gefährdung führen, einzuschätzen.

Wann die Gefährdung des Kindeswohls vorliegt, wird gemäß § 1666 Abs. 1 BGB definiert. Die Kindeswohlgefährdung bezeichnet eine gegenwärtige, in solchem Maße vorliegende Gefahr, die eine erhebliche Schädigung bei der weiteren Entwicklung des Kindes mit ziemlicher Sicherheit voraussehen lässt. In diesem Fall besteht dann die Möglichkeit des Eingriffs in die elterliche Sorge durch das Familiengericht, wenn die Familien nicht gewillt und in der Lage ist, die Gefährdung abzuwenden.

Übergriffe durch Mitarbeitende

Hinweisen auf Übergriffe und Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen ist umgehend nachzugehen. Im Sinne der diesem Schutzkonzept zu Grunde liegenden Gesetze sind alle Mitarbeitenden, Honorarkräfte und Ehrenamtliche verpflichtet, hinreichenden Hinweisen auf sexualisierte Gewalt nachzugehen, sie zu melden und sich beraten zu lassen. Die jeweilige Institution ist verpflichtet, die Meldung entgegenzunehmen, die meldende Person zu beraten und Verantwortung dafür zu übernehmen, dass der Meldung nachgegangen wird.

Intervention

Alle Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sind aufgefordert, einen Verfahrensablauf für der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung und einen Verfahrensablauf bei Übergriffen und Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen zu erstellen.

Anlagen

- **Verhaltenskodex Diakonisches Werk Hamburg**
- **Verfahrensablauf Meldungen sexualisierte Gewalt**
- **Beispiel Verfahrensablauf Kindeswohlgefährdung**
- **Beispiel Dokumentation KWG und Meldungen sexualisierte Gewalt**

Team Prävention Stand: 01.06.2023