

Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt in der SMD

INHALT

1. Leitbild.....	1
2. Grundsätze zu grenzwahrendem Verhalten.....	1
3. Risikobereiche.....	2
4. Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt.....	2
a. Selbstverpflichtungserklärung und Sensibilisierungsgespräch.....	2
b. Erweitertes Führungszeugnis.....	3
c. Schulungen.....	3
d. Thematisierung in Personalgesprächen (mit Hauptamtlichen).....	3
5. Intervention und Aufarbeitung.....	3
a. Interventionsplan.....	3
b. Vertrauenspersonen.....	4
c. Hilfe für Betroffene.....	4
d. Aufarbeitung als Institution.....	4
e. Umgang mit Beschuldigten.....	5
6. Impressum.....	5
7. Anlagen.....	5

1. LEITBILD

Wir glauben, dass Gott sich in Liebe durch Jesus Christus jedem Menschen zuwendet. Als Geschöpf Gottes erfährt jeder Mensch Würde und Bestimmung.

Es ist unser Ziel, dass Menschen in der SMD eine Atmosphäre der Liebe und Annahme erfahren und sich im Umfeld der SMD und ihrer Veranstaltungen sicher fühlen und sicher wissen. Leitend dafür ist das Beispiel, das Jesus uns selbst vorgelebt hat und die Orientierung an der Bibel als Gottes Wort. In diesem Bewusstsein soll allen Personen im SMD-Kontext mit Respekt und Achtung begegnet werden.

Insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der SMD mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, stehen in der Verantwortung, diese bestmöglich vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt zu schützen. Auch Erwachsene sollen im Rahmen der SMD in jeder Hinsicht vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch sicher sein.

Mit diesem Schutzkonzept wollen wir sexualisierter Gewalt vorbeugen und entgegenzutreten. Persönliche Gespräche, Gruppentreffen, Freizeiten und andere Veranstaltungen sollen Orte sein, an denen alle Menschen wertgeschätzt sowie ihre Grenzen geachtet werden und sich besonders die Mitarbeitenden aktiv dafür einsetzen.

Wohlwissend, dass sexualisierte Gewalt immer auch mit Machtmissbrauch (eventuell auch geistlicher Natur) einhergeht, beschränkt sich dieses Konzept auf die Schutzmechanismen gegen sexualisierte Gewalt.

An der Erstellung des Schutzkonzepts waren hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Arbeitsbereichen der SMD beteiligt. Das Konzept wurde Vertretern aus dem Kreis der Schülerinnen und Schüler, der Studierenden und der Akademiker zur Durchsicht vorgelegt und durch den Vorstand beschlossen. Das Schutzkonzept wird durch die Arbeitszweige der SMD umgesetzt und konkretisiert sowie im Austausch mit diesen regelmäßig durch einen übergreifenden Ausschuss überarbeitet und aus externer Perspektive reflektiert.

2. GRUNDSÄTZE ZU GRENZWAHRENDEM VERHALTEN

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SMD stehen in der Verantwortung, Menschen, denen sie im Umfeld der SMD begegnen, bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Dies geschieht durch gute Prävention sowie durch geeignete Intervention und Aufarbeitung bei Vorfällen.

Das bedeutet für Mitarbeitende:

- + die Persönlichkeit und Würde aller zu achten
- + individuelle Grenzen zu respektieren
- + ein sicheres und vertrauensvolles Umfeld zu schaffen
- + bei Grenzüberschreitungen einzugreifen
- + verantwortungsbewusst Hilfe zu suchen

Für die Umsetzung von grenzwahrendem Verhalten wurden **Grundsätze** formuliert, diese sind Teil der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage 1). Die Grundsätze haben das Ziel, dass Ver-

trauensbeziehungen nicht für sexualisierte Gewalt und ihre Vorbereitung genutzt werden können. In diesem Sinne ist die Auflistung nicht als abschließend zu verstehen und die Mitarbeitenden bleiben dafür verantwortlich, das Verhältnis von Nähe und Distanz angemessen zu gestalten.

3. RISIKOBEREICHE

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden anfällige Bereiche für sexualisierte Gewalt identifiziert. Die Risikoanalyse erfolgte durch Beteiligung verschiedener Personengruppen, d. h. haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitender aller Arbeitszweige sowie den Mitgliedern von Rat und Vorstand.

Besondere Risikobereiche sind da, wo ein Machtgefälle zwischen Leitungspersonen, hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden/Teilnehmenden und jeweils untereinander, auch aufgrund des Alters, Geschlechts oder kultureller Herkunft besteht.

Freizeiten stellen eine besondere Situation dar, weil Mitarbeitende und Teilnehmende ihr gewöhnliches Umfeld verlassen und von ihrem Alltag abgekoppelt sind. Auf Freizeiten (insbesondere im Ausland) besteht eine hohe Abhängigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmern von den Mitarbeitenden. Insbesondere minderjährige Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Freizeiten sind in diesem Kontext besonders schutzbedürftig.

Bekannte Risikobereiche:

- + Freizeiten
- + Gruppentreffen (z.B. SBKs, Hochschulgruppen, Jungakademikergruppen)
- + Konferenzen und Veranstaltungen (z.B. Heko, studikon, Akademikon, Regionaltreffen, Fachtagungen, Schülerwochenenden)
- + Kinderbetreuung bei Tagungen und Freizeiten
- + Einzelgespräche (z.B. Seelsorgegespräche, Wegbegleiter, Blickwechsel, Mitarbeitendengespräche mit Hauptamtlichen)
- + Schulungen/Mitarbeitendentreffen (z.B. SBK-Leiter-Treffen, Forum, Gruppenbegleitung, Planungstreffen)
- + Mitfahrgelegenheiten
- + Virtuelle Kommunikation (z.B. Social Media, Messenger, Telefon)

4. MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISierter GEWALT

a. Selbstverpflichtungserklärung und Sensibilisierungsgespräch

Die Mitarbeitenden unterschreiben nach Maßgabe der Arbeitszweige die Selbstverpflichtungserklärung, die durch die Grundsätze zu grenzachtendem Verhalten konkretisiert wird (siehe Anlage 1). Bei Kontakt mit Minderjährigen ist die Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung immer verpflichtend. Mit der Unterschrift verpflichten sich alle Mitarbeitenden, alles dafür zu tun, um Personen vor sexualisierter Gewalt zu schützen und die notwendigen Schritte einzuleiten, wenn diese Hilfe benötigen. Zudem versichern Mitarbeitende damit, beobachtete und eigene Übertretungen unverzüglich gegenüber der jeweiligen Leitung und den Vertrauenspersonen transparent zu machen und auf kritische Situationen und mögliche Grenzverletzungen hinzuweisen.

Entsprechend der Vorgaben der Arbeitszweige werden darüber hinaus die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung und die Grundsätze für grenzachtendes Verhalten in einem Sensibilisierungsgespräch thematisiert. Dabei werden die Mitarbeitenden mit Interventionsmaßnahmen vertraut gemacht.

b. Erweitertes Führungszeugnis

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, die hauptamtlich oder ehrenamtlich bei der SMD mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, ist verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.

Hierdurch wird überprüft, ob der angehende Mitarbeiter oder die angehende Mitarbeiterin im Sinne des Strafgesetzbuches wegen Verbrechen oder Vergehen in Verbindung mit sexualisierter Gewalt verurteilt worden ist. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis muss alle fünf Jahre erneuert vorgelegt werden.

c. Schulungen

Nach Maßgabe der Arbeitszweige müssen verantwortliche Mitarbeitende den Nachweis erbringen, dass sie eine Schulung bei einer geeigneten anerkannten Fachstelle zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ gemacht haben. Sie sind dazu angehalten, sich regelmäßig, zum Beispiel durch das Lesen von Fachliteratur, mit dem Thema zu befassen.

Die Mitarbeitenden in den Teams werden vor Veranstaltungen (z. B. Freizeiten) nach den Vorgaben des jeweiligen Arbeitszweigs intern geschult. Ziel ist es dabei, die Mitarbeitenden für einen grenzwahrenden Umgang mit den Teilnehmenden besonders zu sensibilisieren. Zudem werden die Mitarbeitenden in die Lage versetzt, bei einem Verdacht oder einem Vorfall von sexualisierter Gewalt die notwendigen Schritte einzuleiten.

d. Thematisierung in Personalgesprächen (mit Hauptamtlichen)

Das Thema sexualisierte Gewalt wird in den regelmäßigen Personalgesprächen von Leitungsseite angesprochen. Mit den Mitarbeitenden wird reflektiert, ob und wann ggf. kritische Situationen aufgetreten sind und wie damit umgegangen wurde. Generell werden Mitarbeitende für das Thema sensibel gemacht, indem Risikofelder besprochen und aufgetretene Vorfälle reflektiert werden.

5. INTERVENTION UND AUFARBEITUNG

Bei Vorfällen und Beschwerden werden wir unverzüglich aktiv, ergreifen die notwendigen Maßnahmen und dokumentieren das Vorgehen. Dabei haben wir das Wohlergehen der betroffenen Personen im Blick. Wir nehmen diese Vorfälle auch zum Anlass, bestehende Strukturen kritisch zu hinterfragen.

a. Interventionsplan

Besteht ein Verdacht oder Vorfall von sexualisierter Gewalt, ist es wichtig, dass Beteiligte genau wissen, was zu tun ist. Dies betrifft Fälle innerhalb der SMD (sexualisierte Gewalt auf SMD-Veranstaltungen), sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende der SMD auch außerhalb von SMD-Veranstaltungen sowie Berichte oder Vermutungen von sexualisierter Gewalt außerhalb der SMD (eine betroffene Person berichtet).

Der Interventionsplan gibt klare und einfache Anweisungen für den Umgang mit einer entsprechenden Situation. In ihm sind Zuständigkeiten und Abläufe beschrieben. Der Interventionsplan (Anlage 2) und der Dokumentationsbogen (Anlage 3) liegen dem Schutzkonzept bei.

b. Vertrauenspersonen

Vertrauenspersonen stehen Betroffenen von sexualisierter Gewalt, aber auch Mitarbeitenden und Leitenden, die Auffälligkeiten beobachten oder von Betroffenen davon erfahren, beratend zur Seite.

Sie unterstützen bei der Einschätzung einer Situation und der notwendigen Dokumentation. Im Bedarfsfall schalten Vertrauenspersonen externe professionelle Hilfe ein. Sie pflegen Kontakt zu einer ihnen bekannten Fachstelle, um im Bedarfsfall schnell und unkompliziert durch die Fachstelle Hilfe zu bekommen.

Als Vertrauensperson werden Personen ausgewählt, die nicht verantwortlich in der SMD aktiv sind, aber die SMD und ihre Struktur kennen.

Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen werden auf der Website der SMD veröffentlicht, im Interventionsplan (Anlage 2) eingefügt und sollen in angemessener Weise den Teilnehmenden auf Veranstaltungen bekannt gegeben werden.

Darüber hinaus kann man sich jederzeit bei offiziellen und nicht mit der SMD verbundenen Beratungsstellen melden und Unterstützung suchen. Beispiele sind:

- + „Anlaufstelle.help“ - Die zentrale Anlaufstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie.
- + „Die unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“ der Deutschen Bundesregierung (www.hilfe-portal-missbrauch.de)

c. Hilfe für Betroffene

Tritt ein Fall von sexualisierter Gewalt innerhalb der SMD auf, ist neben der direkten Intervention auch eine Unterstützung der Betroffenen wichtig.

Für die betroffene Person geht es darum, das Geschehene verarbeiten zu können. Die SMD setzt sich dafür ein, dass betroffene Personen Hilfe und Unterstützung erhalten. Dafür hören wir den betroffenen Personen zu und vermitteln bei Bedarf an professionelle (auch externe) Hilfe. Dabei können auch die Vertrauenspersonen unterstützen.

Der Umgang mit betroffenen Personen geschieht unter den folgenden Gesichtspunkten:

- + Ernstnehmen der Verletzung der betroffenen Person und der Schuld des Täters oder der Täterin
- + Übernehmen der Verantwortlichkeit, wenn die SMD zum Tatgeschehen beigetragen hat

Die betroffene Person wird über die ergriffenen Maßnahmen gegenüber der Täterin / dem Täter informiert.

d. Aufarbeitung als Institution

Als Institution möchten wir Fehler erkennen und benennen. Durch das Prüfen und Verändern von Strukturen und Abläufen soll Vertrauen wiederhergestellt und eine bessere Prävention ermöglicht werden.

Im Rahmen der Aufarbeitung eines Vorfalls werden:

- + Fehlerquellen identifiziert
- + Erkannte Fehlerquellen beseitigt
- + Vorfälle dokumentiert

Die Aufarbeitung innerhalb des Werks erfolgt gemeinsam mit den Vertrauenspersonen. Diese prüfen den jeweiligen Vorfall und geben bei Bedarf Handlungsempfehlungen an den Vorstand bzw. die verantwortlichen Personen in der SMD. Diese entscheiden über die zu ergreifenden Maßnahmen.

Wir bitten – auch in der Vergangenheit – betroffene Personen, sich direkt bei den Vertrauenspersonen zu melden, um eine Aufarbeitung in der SMD herbeiführen zu können.

e. Umgang mit Beschuldigten

Wir nehmen Aussagen von Betroffenen ernst und gehen jedem Verdacht nach. Im Umgang mit Beschuldigten gilt bis zur Klärung zunächst die Unschuldsvermutung. Je nach Schwere des Verdachts, insbesondere bei Übergriffen auf Minderjährige, ruht die Mitarbeit der beschuldigten Person in allen Bereichen der SMD bis zur Klärung.

Die Klärung eines Vorfalls erfolgt immer unter Einbeziehung der Vertrauenspersonen. Diese prüfen den jeweiligen Vorfall und geben Handlungsempfehlungen. Die Schritte der Klärung sind im Interventionsplan dargestellt.

Bestätigen sich die Vorwürfe, sind die Konsequenzen von der Schwere des Vergehens abhängig. Beispiele sind:

- + deutliche Ermahnungen (z. B. bei Grenzüberschreitungen zwischen Jugendlichen)
- + Auflagen für die weitere Mitarbeit
- + Ausschluss von Veranstaltungen und aus der Mitarbeit
- + arbeitsrechtliche Konsequenzen im Falle von hauptamtlichen Mitarbeitenden
- + Strafanzeige

Im Falle einer Falschbeschuldigung ist eine Rehabilitierung der beschuldigten Person erforderlich.

Zur Rehabilitierung von zu Unrecht beschuldigten Personen gehört:

- + Aufarbeitung, wie und warum es zur Falschbeschuldigung kam.
- + Die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Konsequenzen von (Falsch-) Beschuldigungen.
- + Prüfung einer Sanktionierung der/des Falsch-Beschuldigenden.
- + Öffentliche Klarstellung, wenn eine öffentliche Beschuldigung erfolgte.
- + Strategien zur Wiedereingliederung des Mitarbeitenden/ der Mitarbeiterin

6. IMPRESSUM

Das vorliegende Konzept wurde im Herbst 2022 erstellt und 2024 überarbeitet. In der überarbeiteten Form wurde es vom Rat der SMD am 18.01.2025 beschlossen. Für die weitere Fortschreibung des Konzepts und die Umsetzung innerhalb der SMD ist der Vorstand verantwortlich.

Das Schutzkonzept wird auf den Internetseiten der SMD veröffentlicht und über die Arbeitszweige an die Mitarbeitende weitergegeben.

Der Rat der SMD e. V., Januar 2025

7. ANLAGEN

(die Dokumente liegen intern vor und können bei der SMD angefragt werden)

1. Selbstverpflichtungserklärung mit Grundsätzen zu grenzwahrendem Verhalten in der SMD
2. Interventionsplan
3. Dokumentationsbogen