



Diakonie 

München-Moosach



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Inhalt

1. Vorwort und Geltungsbereich	3
2. Gewalt: Dimensionen und Definitionen	3
3. Leitbild	4
4. Benennung von Verantwortlichen, Zuständigkeiten und Meldestellen.....	5
a) Führungskräfte	5
b) Präventionsbeauftragte.....	6
c) Meldestellen	6
5. Partizipation	7
a) Partizipation innerhalb der Diakonie München-Moosach e.V.	7
b) Partizipation innerhalb der Arbeitsbereiche und Einrichtungen.....	8
6. Ausgestaltung von Nähe und Distanz	8
a) Verhaltenskodex für Mitarbeitende	8
b) Regelungen zu Handlungsabläufen.....	10
7. Risiko- und Potentialanalyse.....	10
8. Präventives Personalmanagement	10
9. Beschwerdemöglichkeiten	11
10. Schulungen, Fortbildungen und Präventionsangebote	11
11. Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien	12
12. Vernetzung mit externen Fachstellen	12
13. Interventionsplan	14
14. Aufarbeitung	15
15. Beschäftigtenschutz.....	16
16. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	18
a) Dokumentation des Rehabilitationsprozesses.....	19
b) Umgang mit falsch beschuldigenden Personen	20
17. Anlagen	21
a) Internes Formular zur Dokumentation von Beschwerden	21
b) Dokumentation des Erstgesprächs / Meldeggesprächs	23
c) Checkliste für die Führungskraft	25
d) Interventionsteam: Protokoll der Stellungnahme der betroffenen Person	26
e) Interventionsteam: Protokoll der Stellungnahme der beschuldigten Person	28
f) Interventionsteam: Ergebnis der Prüfung und Festlegung von Maßnahmen	30

1. Vorwort und Geltungsbereich

Wir sehen jeden Menschen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, sozialer Schicht, kulturellem und religiösem Hintergrund, sexueller Orientierung und sexueller Identität etc. – als einzigartig und wertvoll an und fühlen uns seinem Schutz – insbesondere dem von Kindern und Jugendlichen - verpflichtet.

Die Diakonie München-Moosach e.V. positioniert sich klar gegen sexualisierte Gewalt ebenso wie gegen jegliche anderen Formen von Gewalt.

Unser Ziel ist es, die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen (insbesondere schutzbedürftige Erwachsene und Senior:innen), die unsere Einrichtungen besuchen und unsere Angebote in den Arbeitsbereichen wahrnehmen, so zuverlässig und wirkungsvoll wie möglich, vor jeder Form von Grenzüberschreitungen, Grenzverletzungen, Übergriffen oder Gewalt zu schützen. Unsere Einrichtungen und Angebote sollen ein „sicherer Ort“ sein. Wir ergreifen alle Maßnahmen, die uns hierfür zur Verfügung stehen. Wir sorgen in Prävention und Intervention strukturell verortet dafür, dass Täter und Täterinnen hier keinen Platz finden.

Derzeit umfasst die Diakonie München-Moosach e.V. folgende Arbeitsbereiche:

- Kirchliche Allgemeine Sozialarbeit / Sozialberatung
- Nachbarschaftshilfe “Nachbarn in Moosach”
- Fahr- und Begleitsdienst für Senior:innen
- Miteinander leben in Moosach / Flüchtlingshilfe
- Seniorenclub “Lebensfreude”
- Heilpädagogische Tagesstätte (Riesstraße 102)
- Offener Kindertreff OLY (Helene-Meyer-Ring 9, Eingang g)
- Geschäftsstelle und Verwaltung

Das vorliegende Schutzkonzept besitzt für alle unsere Arbeitsbereiche Gültigkeit. Es wurde durch eine aus der Mitarbeitendenrunde gegründeten Arbeitsgruppe in enger Zusammenarbeit mit Vorstand und Geschäftsführung im Jahr 2025 erarbeitet. Die Umsetzung, sowie die regelmäßige Überprüfung und Anpassung liegen im Verantwortungsbereich des Vorstands in Zusammenarbeit mit und Unterstützung durch die Präventionsbeauftragten des Trägers.

2. Gewalt: Dimensionen und Definitionen

Gewalt wird in all ihren Ausprägungen und Formen in den Einrichtungen und Angeboten der Diakonie München-Moosach entschieden abgelehnt.

Obgleich das vorliegende Schutzkonzept sich insbesondere auf die Prävention sexualisierter Gewalt bezieht, verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz. Gewalt kann viele Formen annehmen – körperlich, psychisch, sprachlich, strukturell oder digital. Dieses Konzept soll als Grundlage und als Leitfaden zum Schutz vor jeglichen Formen von Gewalt dienen.

Dabei definieren wir die nachfolgenden Formen von Gewalt:

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jede Handlung, bei der sexualisierte Worte, Gesten oder körperliche Übergriffe eingesetzt werden, um Macht, Kontrolle oder Überlegenheit auszuüben. Sie geschieht immer gegen den Willen oder ohne die Einwilligung der betroffenen Person und nutzt häufig bestehende Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisse aus.

Beispiele hierfür sind u. a. unerwünschte Berührungen, sexualisierte Kommentare oder Blicke, Zeigen oder Zusenden pornografischer Inhalte sowie jede Form sexueller Nötigung oder Missbrauch.

Physische Gewalt

Physische Gewalt umfasst jede Handlung, durch die einer Person körperlicher Schmerz, Verletzung oder Einschränkung zugefügt wird. Sie dient häufig der Kontrolle, Einschüchterung oder Bestrafung und kann unmittelbare wie auch langfristige Folgen haben.

Dazu zählen z. B. Schlagen, Treten, Festhalten, Schütteln, gewaltsames Zufügen von Schmerz oder die Verweigerung notwendiger körperlicher Unterstützung und Versorgung.

Psychische Gewalt

Psychische oder emotionale Gewalt liegt vor, wenn durch Worte, Gesten oder Handlungen gezielt Angst, Druck, Scham oder Ohnmacht erzeugt werden. Sie verletzt die persönliche Integrität, beeinträchtigt das Selbstwertgefühl und kann nachhaltige seelische Schäden verursachen.

Beispiele sind u. a. Bedrohung, Erniedrigung, Kontrolle, Isolation, gezielte Manipulation und Verunsicherung („Gaslighting“) oder das Lächerlich machen einer Person.

Verbale Gewalt

Verbale Gewalt ist eine Form psychischer Gewalt und bezieht sich auf herabwürdigende, aggressive oder diskriminierende Sprache. Sie kann Menschen tief verletzen und zu einem Klima der Angst und Unsicherheit beitragen.

Dazu gehören z. B. Beleidigungen, abwertende Bemerkungen, Drohungen, aggressives Anschreien oder rassistische und sexistische Aussagen.

Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt entsteht, wenn institutionelle Rahmenbedingungen, Abläufe oder Machtverhältnisse Menschen benachteiligen, ausschließen oder entmündigen. Sie zeigt sich z. B. in mangelnder Barrierefreiheit, ungleichen Teilhabechancen oder fehlenden Beteiligungsmöglichkeiten.

Im diakonischen Kontext sind wir daher verpflichtet, unsere Strukturen regelmäßig zu überprüfen, um Diskriminierung und Machtmissbrauch vorzubeugen.

3. Leitbild

Bei uns in guten Händen!

Unser Auftrag

Die Diakonie München-Moosach versteht sich als gelebte Nächstenliebe im christlichen Glauben und in Verbundenheit mit der Evang.-Luth. Kirchengemeinde München Heilig-Geist. Unser Handeln ist geprägt von der Überzeugung, dass jeder Mensch einzigartig, von Gott geliebt und in seiner Würde unantastbar ist. Wir begleiten, unterstützen und stärken Menschen an unseren Standorten in Moosach und im Olympiadorf in ihren Lebenssituationen, unabhängig von Person, Herkunft und Glauben.

Unsere Vision

Eine Gesellschaft, die auf Solidarität, Gerechtigkeit und Teilhabe für alle basiert. Unser Ziel ist es, Menschen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben zu führen und Strukturen zu schaffen, die soziale Ungleichheit abbauen.

Unsere Werte

- Nächstenliebe: Wir handeln im Sinne Jesu Christi und setzen uns für das Wohl unserer Mitmenschen ein.
- Respekt und Würde: Wir begegnen jedem Menschen mit Respekt und achten ihn in seiner Würde.
- Gerechtigkeit: Wir setzen uns für Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit ein.
- Verantwortung: Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und fördern nachhaltige Lösungen.
- Vielfalt: Wir schätzen und fördern die Vielfalt der Menschen und Kulturen.

Unsere Arbeitsweise

- Wir pflegen eine Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung mit den uns anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden.
- Wir wahren persönliche Grenzen und stellen uns gegen jede Form von Diskriminierung und Gewalt.
- Wir bieten praktische Hilfe, Beratung und Begleitung auf Augenhöhe.
- Wir arbeiten verlässlich, professionell, kreativ und zukunftsorientiert.
- Wir setzen uns politisch und gesellschaftlich für diejenigen ein, deren Stimme nicht gehört wird.

Unser Versprechen

Mit Herz und Verstand sind wir dort, wo uns Menschen brauchen – für eine Gesellschaft, die wir gemeinsam gestalten.

4. Benennung von Verantwortlichen, Zuständigkeiten und Meldestellen

a) Führungskräfte

Der Gewaltschutz und die Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen und Angeboten sind uns ein zentrales Anliegen und daher beim Vorstand der Diakonie München-Moosach angesiedelt. Derzeit wird die Diakonie Moosach von einem hauptberuflichen Alleinvorstand geleitet.

Der Vorstand trägt die Verantwortung, dass die in diesem Konzept beschriebenen Grundsätze, Handlungsrichtlinien und Prozesse von allen Einrichtungen und deren Mitarbeitenden umgesetzt werden und das Konzept regelmäßig auf seine Aktualität überprüft werden.

Der Vorstand ist zu Erreichen unter:

Dominik Grimm
089 / 230 69 57 – 50 (Fax: - 55)
grimm@diakonie-moosach.de

Der Vorstand wird in seiner Abwesenheit oder bei Vorkommnissen, die ihn selbst betreffen vom Aufsichtsorgan der Diakonie München-Moosach e.V. vertreten. Derzeit sind das:

Vorsitzende des Diakonischen Rats: Pfarrerin Dagmar Knecht (Heilig-Geist-Kirchengemeinde)
stellv. Vorsitzender des Diakonischen Rats: Dirk Müller

Beide erreichbar unter diakonischer-rat@diakonie-moosach.de

Den weiteren Führungskräften der Diakonie München-Moosach e.V. (Teamleitung Heilpäd. Tagesstätte und Teamleitung Offener Kindertreff OLY) wird die Verantwortung übertragen, dieses Schutzkonzept in ihren Einrichtungen und Angeboten aktiv umzusetzen und alle ihre Mitarbeitenden entsprechend zu schulen. Dabei soll insbesondere der Schutz von Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen in den Fokus

gesetzt werden. Sofern im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe gesonderte Vorgaben bestehen, sind die Teamleitungen dafür verantwortlich, diese Vorgaben zusätzlich einzuhalten und ergänzende Konzepte zu erstellen und umzusetzen.

b) Präventionsbeauftragte

Alle kirchlichen und diakonischen Träger haben Präventionsbeauftragte innerhalb der Organisation zu benennen. Bei der Diakonie München-Moosach e.V. werden dazu eine weiblich gelesene sowie eine männlich gelesene Person vom Vorstand bestellt. Diese üben ihre Tätigkeit als Präventionsbeauftragte im Rahmen ihres bestehenden Anstellungsverhältnisses aus.

Ihre Aufgaben sind:

- Aktualisierung des Interventionsleitfadens in Zusammenarbeit mit dem Vorstand, mindestens einmal jährlich, jedoch zwingend nach einem durchgeführten Verfahren.
- Prüfung der Meldewege und der externen Beratungsstellen auf Aktualität.
- Erinnerung und Ermahnung der Einrichtungen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Schutzfaktoren.
- Beratung der Mitarbeitenden und Information über interne und externe Fortbildungsangebote in Zusammenarbeit mit den direkten Dienstvorgesetzten.

Aufgrund der geringen Größe unseres Vereins und der Anzahl der Mitarbeitenden, kommt den Präventionsbeauftragten auch die Rolle der internen Meldepersonen zu (siehe Abschnitt c). Sie werden gemäß dem Interventionsplan zum Erstgespräch hinzugebeten und sind fester Bestandteil des Interventionsteams.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhalten die Präventionsbeauftragten fachlich geeignete Schulungen, Supervision und Coaching.

Die Präventionsbeauftragten der Diakonie München-Moosach e.V. sind:

Monika Maiburg
089 / 230 69 57 – 35 (Fax: -55)
maiburg@diakonie-moosach.de

Peter Kuhnert
089 / 230 69 57 – 11 (Fax: -15)
kuhnert@diakonie-moosach.de

c) Meldestellen

In der Diakonie München-Moosach übernehmen die beiden Präventionsbeauftragten ebenfalls die Rolle der Ansprechpersonen, die als erste Anlaufstelle bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt und als interne Meldestelle fungieren.

Diese Ansprechpersonen dienen als niederschwellige Ansprechpartner:innen innerhalb unserer Organisation für Betroffene oder potenziell betroffene Personen, die Missbrauch, Belästigung oder Übergriffe erlebt oder beobachtet haben. Dies können Teilnehmende aus unseren Angeboten sein, ebenso wie ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeitende der Diakonie München-Moosach.

Die Hauptaufgabe dieser Ansprechperson besteht darin, ein offenes Ohr für die Betroffenen zu haben und ihnen zuzuhören, ohne zu urteilen oder Vorurteilen zu erliegen. Sie sollten einfühlsam, mitfühlend und diskret handeln, um das Vertrauen der Betroffenen zu gewinnen. Eine Vertrauensperson kann Informationen über die rechtlichen und unterstützenden Ressourcen bereitstellen, die den Betroffenen zur Verfügung stehen, und sie bei Bedarf an professionelle Hilfsdienste oder Beratungsstellen verweisen.

Darüber hinaus dient die Ansprechperson auch zur Meldung von Vorfällen, an die im Prozess notwendige Stellen innerhalb der Diakonie München-Moosach (Vorstand, Diakonischer Rat, MAV), wobei die Vertraulichkeit und der Wunsch des Betroffenen nach Kontrolle über den Prozess (im Rahmen des Interventionsplans) stets respektiert werden müssen. Für eine anonyme Beratung ist eine externe Stelle zu wählen.

Ansprechpersonen haben eine verantwortungsvolle Aufgabe.

Sie verfügen über angemessene Schulungen und besitzen die notwendige Sensibilisierung bezüglich sexualisierter Gewalt, um die Betroffenen bestmöglich zu unterstützen und ihnen einen geschützten Raum zu bieten. Ihre Rolle besteht darin, zu helfen und zu unterstützen, nicht zu ermitteln oder zu urteilen.

Des Weiteren haben Betroffene oder potenziell Betroffene die Möglichkeit sich an folgende externe Stellen zu wenden:

- Aktiv gegen sexualisierte Gewalt – Meldestelle der Diakonischen Werks Bayern
Viola Gellings und Eva-Maria Mensching
Tel: 0911 / 9354 – 442 und – 267
Meldestelle-sg@diakonie-bayern.de
- Hilfe-Portal Sexueller Missbrauch
Tel: 0800 / 22 55 530
Auch als Online-Beratung unter <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite> verfügbar
Mehrsprachige Beratung: Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Rumänisch, Bosnisch, Kroatisch, Ungarisch, Türkisch, Kurdisch (Kurmandschi), Polnisch, Russisch, Albanisch, Bulgarisch, Serbisch, Ukrainisch, Persisch (Farsi), Dari sowie Arabisch
- Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“
Tel: 116 016 (aus dem deutschen Festnetz)
Auch als Online-Beratung unter <https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/> verfügbar
Beratung in 18 Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Portugiesisch, Türkisch, Kurdisch (Kurmandschi), Rumänisch, Polnisch, Russisch, Albanisch, Bulgarisch, Serbisch, Vietnamesisch, Ukrainisch, Chinesisch, Farsi, Dari sowie Arabisch.

Darüber hinaus kann es angebotsspezifische Melde-/Fachstellen geben (z.B. für den Bereich der Jugendhilfe). Auf diese Angebote wird in den Einrichtungen gesondert per Aushang hingewiesen.

5. Partizipation

a) Partizipation innerhalb der Diakonie München-Moosach e.V.

Partizipation ist eine Haltung, die alle Mitarbeitenden in der Diakonie München-Moosach mittragen. Sie ist geprägt von der Überzeugung, dass die Beteiligung aller ein Betriebsklima schafft, in dem Mitarbeitende gerne auch einrichtungsübergreifend zusammenarbeiten. Ressourcen und Fähigkeiten von allen Mitarbeitenden kommen zum Tragen.

Partizipation verlangt eine wertschätzende, respektvolle Haltung von Mitarbeitenden und Führungskräften.

Dazu gehören z.B. frühzeitige Information, Zuhören, Transparenz, Verbindlichkeit, gegenseitiges Vertrauen und Delegation.

Eine Beteiligung von Mitarbeitenden an der Weiterentwicklung und Verbesserung des vorliegenden Schutzkonzeptes ist ausdrücklich erwünscht.

Zu den wichtigsten Instrumenten der Partizipation zählen:

- Teamsitzungen
- Mitarbeitenden-Versammlungen
- Konzeptionstage der Einrichtungen
- Arbeitskreise (AK)
- Mitarbeitendengespräche
- Informelle Begegnungen (z.B. Betriebsausflug, Sommerfest, Weihnachtsfeier)

b) Partizipation innerhalb der Arbeitsbereiche und Einrichtungen

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Angebote von der Mitwirkung, der Ideengebung, dem Feedback und der Kritik unserer Klientinnen und Klienten profitieren. Dieser enge Austausch zwischen unseren Teilnehmenden und den Mitarbeitenden sorgt außerdem für eine Atmosphäre, die wir als unbedingt notwendig erachten, um Vorfälle sexualisierter Gewalt wahrzunehmen und anzusprechen.

Partizipation ist uns daher auch bei der Organisation und Durchführung unserer Leistungsangebote ein zentrales Anliegen.

Aufgrund unserer vielfältigen Angebote und Zielgruppen ist eine Beschreibung einzelner Maßnahmen zur Partizipation in diesem trägerübergreifenden Konzept nicht möglich.

Die vorhandenen Partizipationsmöglichkeiten, deren regelmäßige Reflektion und die Etablierung neuer Methoden wird in den einrichtungsbezogenen Bestandteilen dieses Schutzkonzepts beschrieben.

6. Ausgestaltung von Nähe und Distanz

a) Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Grundhaltung

Die Diakonie München-Moosach setzt sich für ein respektvolles und sicheres Umfeld für alle Mitarbeitenden, Klient:innen, Schutzbefohlenen und Besucher:innen ein. Dieser Verhaltenskodex dient als Leitfaden für das Verhalten aller Ehren- und Hauptamtlichen und soll dazu beitragen, diskriminierende, seelische, körperliche und sexualisierte Gewalt zu verhindern und zu bekämpfen.

Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen

Jeder Mensch hat das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit.

Ich trete für die Würde und Rechte der mir anvertrauten Menschen ein und wende Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt von ihnen ab.

Mit Nähe und Distanz umgehen

Die Gestaltung von Nähe und Distanz beruht auf professionellem Verhalten der Mitarbeitenden und einem wertschätzenden und respektvollen Umgang. Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung sind grundsätzlich nicht erlaubt. Individuelle Grenzerfahrungen sind ernst zu nehmen, zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.

Ich handle umgehend, sollten Grenzen überschritten werden.

Aktiv Stellung beziehen und handeln

Jegliche Formen von Diskriminierung, Mobbing, Gewalt und sexualisiertem Verhalten haben keinen Platz.

Ich beziehe aktiv dagegen Stellung und verpflichte mich, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

Die Rolle als Verantwortlicher annehmen

Es besteht ein besonderes Vertrauen und Autoritätsverhältnis gegen über Minderjährigen sowie schutz- und hilfsbedürftigen Personen.

Ich bin mir meiner Verantwortung bewusst und nutze Abhängigkeiten nicht aus. Ich berücksichtige die Rechte von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senior:innen und beteilige diese nach ihren Möglichkeiten an allen sie betreffenden Entscheidungen.

Transparenz herstellen

Entscheidungen, Absichten und Handlungen werden klar kommuniziert, um Missverständnisse zu vermeiden. Mitarbeitende haben Kenntnis über die arbeitsfeldspezifischen Standards.

Ich verpflichte mich diese einzuhalten. Insbesondere Situationen, in denen ich mit anderen Menschen allein bin, mache ich transparent, indem ich Mitarbeitende oder Vorgesetzte informiere.

Kenntnis über Verfahrenswege

Mitarbeitende haben Zugang zu Ressourcen und Unterstützung. Dies umfasst Beratungsangebote und Anlaufstellen innerhalb der Diakonie München-Moosach. Der Schutz der betroffenen Person wird an erste Stelle gesetzt. Ihre Anonymität wird so weit wie möglich gewahrt.

Ich informiere mich über die Verfahrenswege und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung insbesondere bei sexualisierter Gewalt.

Verantwortung übernehmen

Die Diakonie München-Moosach verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sexualisierter Gewalt. Jede Form von Übergriffen und Gewalt kann disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben.

Ich trage Verantwortung für mein eigenes Verhalten und schütze alle Personen in meinem Umfeld.

Sensibilisierung und Schulung

Mitarbeitende haben Zugang zu Schulungen und Präventionsmaßnahmen zur sexualisierten Gewalt. Der sensible Umgang mit Digitalen Medien und Sozialen Netzwerken wird vorausgesetzt. Pornografische Inhalte jeglicher Form sind nicht erlaubt.

Ich verpflichte mich, mich regelmäßig über die Themen Sensibilisierung, Aufklärung und Schutzmaßnahmen zu informieren.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache können Menschen verletzt, gedemütigt, beleidigt oder beschämt werden. Sprache und Wortwahl sind auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse anzupassen. In keiner Form des Miteinanders wird sexualisierte Sprache verwendet. Abfällige Bemerkungen und Bloßstellungen werden nicht geduldet.

Ich schreite bei sprachlichen Grenzverletzungen ein.

Dieser Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument, das regelmäßig überprüft und aktualisiert wird.

b) Regelungen zu Handlungsabläufen

Der Verhaltenskodex bildet das Fundament unseres pädagogischen und diakonischen Handelns. Er beschreibt die Werte und Haltungen, die unser Miteinander prägen, und bietet Orientierung im Alltag. Als gemeinsame Selbstverpflichtung schafft er Klarheit und Sicherheit im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

Der Kodex hilft uns, unser eigenes Verhalten zu reflektieren, Verantwortung zu übernehmen und achtsam auf das Verhalten anderer zu achten. Er stärkt eine Kultur des Respekts, der Offenheit und des Schutzes – damit alle Menschen in unserer Arbeit sicher und wertschätzend begegnet werden.

Die konkrete Umsetzung dieses Verhaltenskodex kann je nach Arbeitsfeld und Einrichtung unterschiedlich gestaltet sein. In der Kinder- und Jugendarbeit gelten beispielsweise andere Schwerpunkte und Schutzmaßnahmen als in der Arbeit mit Senior*innen. Der Kodex bildet jedoch für alle Bereiche die verbindliche Grundlage – insbesondere für die einrichtungsbezogenen Bestandteile unserer Schutzkonzepte, wie die Risiko- und Potentialanalyse sowie daraus abgeleitete Handlungsleitlinien.

7. Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse ist ein zentrales Element unseres Schutzkonzeptes. Sie hilft dabei, in jedem Arbeitsbereich mögliche Gefährdungen für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senior:innen frühzeitig zu erkennen und präventiv zu handeln.

In allen Einrichtungen wurden Analysen durchgeführt, in denen Situationen, Angebote und Räume im Hinblick auf mögliche Risiken, aber auch auf vorhandene Schutzfaktoren und Entwicklungspotentiale betrachtet wurden. Ziel ist es, Gefährdungen zu minimieren und gute Rahmenbedingungen für achtsames, sicheres und wertschätzendes Handeln zu schaffen.

Die Risiko- und Potentialanalysen werden regelmäßig – mindestens einmal jährlich – reflektiert, überprüft und bei Bedarf ergänzt. Damit bleiben sie lebendige Instrumente der Qualitätsentwicklung und tragen dazu bei, den Schutz und das Wohl aller Beteiligten kontinuierlich zu stärken. Die Risiko-/Potentialanalyse ist insbesondere zu überprüfen und zu ergänzen, wenn ein meldepflichtiger Vorfall sexualisierter Gewalt aufgetreten ist.

8. Präventives Personalmanagement

Im Bereich Personalauswahl und -gewinnung müssen die jeweiligen Personalverantwortlichen bei Bewerbungsgesprächen zusätzlich zu Kriterien wie Qualifikation, persönlicher Eignung u.ä. auf die Haltung zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt eingehen.

Der Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist Bestandteil der Einstellungsunterlagen.

Im Rahmen der Auswahl neuer Mitarbeitenden werden bestimmte Handlungsschritte vollzogen:

- gezielte Sichtung von Bewerbungsunterlagen (Bezugnahme auf das Schutzkonzept, Auffälligkeiten in Lebenslauf, Arbeitszeugnissen, unklare Aussagen zu Nähe und Distanz)
- im Vorstellungsgespräch das Schutzkonzept in geeigneter Weise thematisieren, insbesondere auf Verpflichtung zum Verhaltenskodex und Fortbildungen hinweisen.
- offene bzw. situationsbezogene Fragen, Bewerber*innen die Gelegenheit geben, die Haltung zum Thema darzustellen.
- Vorlage und Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis

Das Einarbeitungsverfahren nutzt Maßnahmen, die es den Mitarbeitenden erleichtern sollen, sich an ihrem neuen Arbeitsplatz zurecht zu finden.

- Das vorliegende Schutzkonzept wird im Rahmen der Einarbeitung ausgehändigt und besprochen.
- Die einrichtungsbezogenen Bestandteile des Schutzkonzepts (Risiko- und Potentialanalyse, Partizipation, Beschwerdemöglichkeiten) werden ausgehändigt und besprochen und durch neue Ideen ergänzt.
- Probezeitgespräche werden genutzt, um gegebenenfalls beobachtetes Verhalten zu thematisieren.

9. Beschwerdemöglichkeiten

Beschwerden sind ein wichtiger Bestandteil unserer Qualitätsentwicklung und ein Ausdruck gelebter Partizipation. Sie bieten Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Senior:innen, Angehörigen sowie Mitarbeitenden die Möglichkeit, auf Missstände aufmerksam zu machen, Kritik zu äußern oder Verbesserungsvorschläge einzubringen. Beschwerden helfen uns, unsere Arbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

In allen Einrichtungen sowie in der Geschäftsstelle werden die bestehenden Beschwerdemöglichkeiten gut sichtbar ausgehängt – beispielsweise am Schwarzen Brett oder an zentralen Informationspunkten. So wird sichergestellt, dass alle Personen, die unsere Angebote nutzen oder an ihnen beteiligt sind, über ihre Rechte und Wege zur Beschwerde informiert sind.

Beschwerden können mündlich oder schriftlich eingereicht werden und werden vertraulich sowie ernsthaft behandelt. Sie werden nach festgelegten internen Verfahren dokumentiert und bearbeitet. Hierfür steht ein Beschwerdedokumentationsformular (siehe Anhang) zur Verfügung.

Regelmäßige Auswertung und Reflexion der eingegangenen Rückmeldungen tragen dazu bei, aus Beschwerden zu lernen und strukturelle Verbesserungen umzusetzen. Auf diese Weise werden Beschwerden nicht nur als Kritik, sondern als Chance verstanden, die Qualität unserer Arbeit und den Schutz aller Beteiligten nachhaltig zu stärken.

10. Schulungen, Fortbildungen und Präventionsangebote

Alle Mitarbeitenden der Diakonie München-Moosach sind in die Inhalte und die Umsetzung des Schutzkonzepts eingeführt und mit ihren jeweiligen Aufgaben darin vertraut. Grundlage bildet ein Basisseminar zur Prävention sexualisierter Gewalt, das beim Diakonischen Werk Bayern absolviert wird.

Je nach Verantwortungs- und Einsatzbereich nehmen Mitarbeitende an weiteren spezifischen Fortbildungen teil – beispielsweise an Vertiefungsseminaren, Schulungen zur Risiko- und Potentialanalyse oder zur Umsetzung von Schutzkonzepten in der Kinder- und Jugendarbeit.

Fort- und Weiterbildung sind zentrale Bestandteile unseres Schutzauftrags. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, sich regelmäßig fortzubilden und sich über aktuelle Entwicklungen, Präventionsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen zu informieren.

Die Notwendigkeit und der individuelle Fortbildungsbedarf werden regelmäßig im Rahmen der Mitarbeitendengespräche besprochen. So stellen wir sicher, dass Wissen und Handlungskompetenzen kontinuierlich erweitert werden und unser Schutzkonzept dauerhaft wirksam bleibt.

11. Verhaltensregeln zum Umgang mit digitalen Medien

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Das umfasst die Nutzung digitaler Geräte ebenso wie die sozialen Netzwerke, Messengerdienste und Online-Plattformen. Mit der Nutzung sind immer auch Risiken wie Datenschutzverletzungen, Cybergrooming, Cybermobbing und andere Formen von Übergriffen verbunden. Um diesen Risiken wirkungsvoll zu begegnen, die Sicherheit digitaler Räume bestmöglich zu gewährleisten und alle Mitarbeitenden und uns anvertraute Menschen gleichermaßen zu schützen, verpflichten sich alle Betroffenen zu den nachfolgenden Regeln.

Dienstliche und private Kommunikation

- Die Kommunikation mit Mitarbeitenden und uns anvertrauten Personen geschieht ausschließlich über dienstliche Kommunikationswege.
- Private Mobiltelefonnummern oder persönliche soziale Medienkanäle dürfen nicht für die dienstliche Kommunikation verwendet werden.
- Für die interne Kommunikation mit Mitarbeitenden steht ein offizieller Kanal zur Verfügung (z.B. Diensthandy, personalisierte E-Mail-Accounts, Telefone)

Datenschutz und Einwilligung

- Persönliche Daten werden nicht ohne Zustimmung weitergegeben oder veröffentlicht.
- Bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Medien sind die kirchlichen Datenschutzregelungen (siehe DSG-EDK) strikt einzuhalten.
- Einwilligungserklärungen für Bild- und Videoaufnahmen sind grundsätzlich einzuholen.

Sicheres Online-Umfeld

- Jede Form von digitaler Belästigung (Cybermobbing, Diskriminierung, Teilen pornografischer Inhalte, etc.) ist inakzeptabel.
- Fälle digitaler Belästigung sind unverzüglich den Präventionsbeauftragten zu melden.
- Die von der Einrichtung zur Verfügung gestellten digitalen Kanäle werden aktiv verwaltet, um alle Beteiligten vor belästigenden Kommentaren zu schützen.

Um die Aktualität des Leitfadens sicherzustellen, wird dieser regelmäßig überprüft und angepasst. Dabei werden neue technische Entwicklungen und gesetzliche Vorgaben berücksichtigt. Feedback von Betroffenen ist dabei ebenso wichtig. So gewährleisten wir einen sicheren Umgang mit digitalen Medien.

12. Vernetzung mit externen Fachstellen

Eine enge Zusammenarbeit mit externen Fach- und Beratungsstellen stärkt die Qualität und Wirksamkeit unseres Schutzkonzepts. Dazu zählen insbesondere

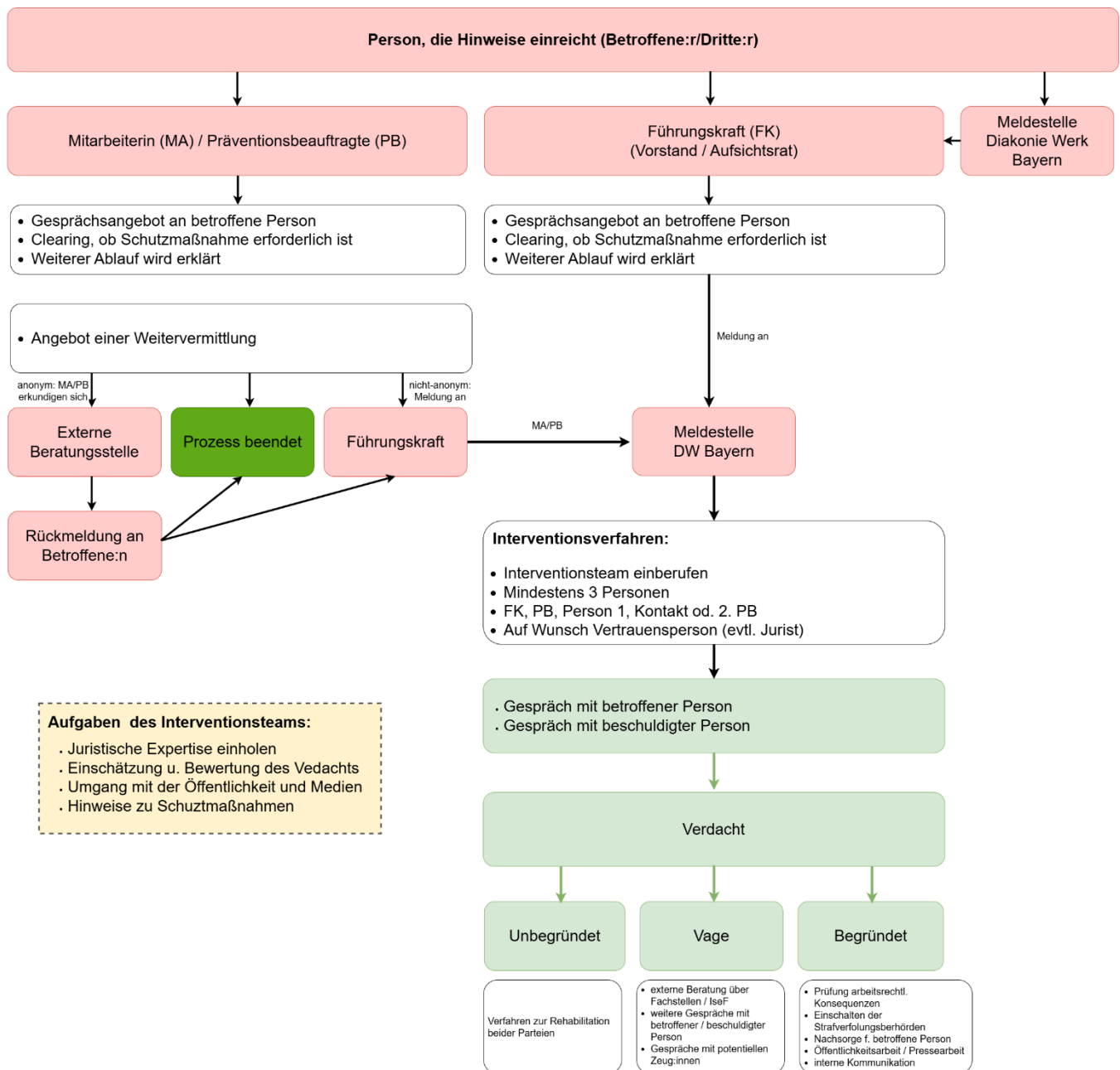
- Fachstelle für Prävention sexualisierter Gewalt des Diakonischen Werks Bayern
<https://www.diakonie-bayern.de/arbeitsfelder/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt>
Elke Breunig und Tabea Erll (beide zuständig für Prävention)
0911 / 93 54 – 322 und -216
Praevention-sg@diakonie-bayern.de

- AMYNA e.V. (Verein zum Schutz von Mädchen* und Jungen* vor sexueller Gewalt)
<https://amyna.de>
089 / 890 57 46 – 100
info@amyna.de
- Imma e.V. (Beratungsstelle von Mädchen* und jungen Frauen*)
<https://imma.de>
089 / 260 75 31
beratungsstelle@imma.de
- Mobbing Beratung München
<https://mobbing-beratung-muenchen.de/>
089 / 60 60 00 70

Für unsere Angebote und Einrichtung können unter Umständen auch weitere externe Fachstellen Beratung und Unterstützung bieten, die gezielt auf die Zielgruppe des Angebots eingehen. Die Informationen zu diesen Fachstellen (z.B. örtliche Jugendämter) liegen den Einrichtungen vor.

13. Interventionsplan

Der Interventionsplan beschreibt einheitliche Abläufe für den Verdachts- und Krisenfall und sichert damit ein transparentes, fachlich fundiertes Vorgehen.



Der Interventionsplan hat zum Ziel

- Betroffenen Personen einen Schutzraum zu geben, um eigene Erlebnisse zu thematisieren und Erwartungen an das weitere Vorgehen zu formulieren.
- Den Mitarbeitenden und Vertrauenspersonen der Diakonie München-Moosach Sicherheit im Ablauf des Verfahrens zu vermitteln und Verfahrensfehler zu vermeiden.
- Beschuldigten Personen die Möglichkeit zur Stellungnahme zu ermöglichen
- Im Anschluss an ein Interventionsverfahren für allen Beteiligten eine strukturierte und zielführende Aufarbeitung zu initiieren.

Der Interventionsplan wird regelmäßig (mind. einmal im Jahr) überprüft und aktualisiert.

14. Aufarbeitung

Nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt (oder einer anderen Form von Gewalt) ist es wesentlich, nicht nur den einzelnen Fall im Kontakt mit den unmittelbar Betroffenen zu bearbeiten, sondern auch eine umfassende Aufarbeitung auf der Ebene der gesamten Organisation vorzunehmen. Diese Aufarbeitung betrifft alle Ebenen, die vom Vorfall betroffen waren – z. B. Kinder und Jugendliche, Sorgeberechtigte, Mitarbeitende, Teams, Leitungen und den Träger.

Die Aufarbeitung wird als langfristiger und zukunftsorientierter Prozess verstanden. Sie dient der **Vermeidung langfristiger Schäden** innerhalb der Diakonie München-Moosach und ermöglicht es, strukturelle und fachliche Erkenntnisse für die Zukunft zu gewinnen.

Ziele der Aufarbeitung sind:

- Unterstützung betroffener und beteiligter Personen bei der Verarbeitung des Vorfalls (z. B. durch externe Fachangebote).
- Sicherstellung einer angemessenen Nachsorge innerhalb der Einrichtung und der Gesamtorganisation (Fachkräfte, Zielgruppen, Interventionsteam, Präventionsbeauftragte, FKS).
- Anpassung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse.
- Weiterleitung der Ergebnisse an die Meldestelle des Diakonischen Werkes Bayern.

Persönliche Aufarbeitung

Das oberste Ziel der persönlichen Aufarbeitung ist, dass sich betroffene Personen wieder sicher fühlen, Vertrauen fassen und sich als geschätzter Teil der Organisation wahrnehmen können. Hierbei ist die gemeinsame Sorge aller Beteiligten („Sachsorge“) ein wesentlicher Bestandteil.

Zu Beginn geht es darum, betroffene und beteiligte Personen in der Verarbeitung der Erlebnisse zu unterstützen. Dies betrifft nicht nur die direkt Betroffenen, sondern auch diejenigen, die den Vorfall direkt oder indirekt miterlebt haben. Eine Vermittlung an geeignete externe Fachpersonen sowie eine begleitete Unterstützung sind grundlegende Elemente dieses Prozesses.

Eine Rückkehr in den Alltag und die Wiederherstellung von Normalität sind wichtige Ziele – ohne den individuellen Aufarbeitungsprozess zu beschleunigen oder zu verkürzen. Betroffenen müssen ausreichend Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen, um langfristige Belastungen oder Folgeerkrankungen zu vermeiden.

Im Rahmen von Intervention und externer Supervision können folgende Fragen bearbeitet werden:

- Welche Gedanken, Ängste oder eigenen Erfahrungen wurden durch den Fall ausgelöst?
- Wie wurde die Fallbearbeitung erlebt? Was war hilfreich, was hat gefehlt?
- Welche Überforderungs- oder Belastungsmomente gab es und wie wurden sie bewältigt?
- Konnte ich persönliche Grenzen setzen? Konnte ich mich schützen?

Reichen interne Aufarbeitungsangebote nicht aus, ist es notwendig, externe professionelle Hilfen einzubeziehen. In besonderen Fällen kann eine **finanzielle Unterstützung** für Therapien, Beratungen oder Supervisionen sinnvoll sein.

Organisationale Aufarbeitung

Die organisationale Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt betrifft die systematische Analyse der Strukturen, Bedingungen und Prozesse, die einen Vorfall ermöglicht oder seine Aufdeckung erschwert haben. Die Leitung benennt hierzu Arbeitsgruppen, die verschiedene Aspekte der Aufarbeitung bearbeiten.

Zentrale Fragen sind:

- Wie kam es zur (sexualisierten) Gewalt? Welche Faktoren oder Situationen haben sie ermöglicht?
- Welche strukturellen, baulichen oder institutionellen Bedingungen haben zur Tat beigetragen?
- Welche Kontrollmechanismen haben funktioniert, welche nicht?
- Welche Maßnahmen sind notwendig, um den Schutz zukünftig zu verbessern?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für Prävention, Intervention und Nachsorge?
- Waren Verantwortlichkeiten klar geregelt und wussten alle Beteiligten, an wen sie sich wenden konnten?

Organisationales Lernen bedeutet, eigene Strukturen, Handlungsweisen und Prozesse kritisch zu hinterfragen und erkannte Schwachstellen konsequent zu beseitigen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse müssen in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes sowie der einrichtungsbezogenen Teilkonzepte einfließen. Ziel ist es, das Risiko ähnlicher Vorfälle in Zukunft zu minimieren und Präventionsmaßnahmen nachhaltig zu stärken.

a) Dokumentation des Rehabilitationsprozesses

Eine sorgfältige und vollständige Dokumentation aller Schritte des Rehabilitations- und Aufarbeitungsprozesses ist unerlässlich. Sie schafft Transparenz, schützt alle Beteiligten und ermöglicht eine nachvollziehbare Aufarbeitung.

Die Dokumentation dient:

- der rechtlichen Absicherung,
- der Nachvollziehbarkeit getroffener Entscheidungen,
- der Unterstützung organisationaler Lernprozesse,
- der Sicherung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen.

Eine strukturierte Dokumentation stellt sicher, dass Erkenntnisse aus dem Prozess in zukünftige Schutzmaßnahmen einfließen und langfristig die Qualität der Schutzmaßnahmen gestärkt wird.

15. Beschäftigtenschutz

Der Beschäftigtenschutz umfasst alle Maßnahmen, die Mitarbeitende und Ehrenamtliche vor Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung oder Repressalien schützen. Er stellt sicher, dass Mitarbeitende Hinweise auf sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen ohne Angst vor negativen Konsequenzen geben können und dass ein sicheres, wertschätzendes Arbeitsumfeld gewährleistet ist.

Mitarbeitende können nicht nur Zeug:innen oder Hinweisgebende sein, sondern auch selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sein – durch Kolleg:innen, Vorgesetzte oder in seltenen Fällen auch durch ihnen anvertraute Kinder, Jugendliche oder Erwachsene. Deshalb legen wir besonderen Wert auf Maßnahmen, die Machtgefälle abbauen, transparente Kommunikation fördern und belastende Situationen frühzeitig aufgreifen. Dazu gehören insbesondere Aus- und Fortbildung, regelmäßige Supervision sowie eine verantwortungsbewusste Dienst- und Fachaufsicht.

Die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dienen nicht nur dem Schutz der Kinder und Jugendlichen, sondern grundsätzlich dem Schutz aller Menschen in unserem Arbeitsumfeld – einschließlich der Mitarbeitenden. Dazu gehören u. a. klare Regeln zum Umgang mit Nähe und Distanz, ein verbindlicher Verhaltenskodex sowie geregelte Melde- und Beschwerdewege.

1. Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

Alle Mitarbeitenden – insbesondere Personen in Leitungsverantwortung – sind verpflichtet, sicherzustellen, dass sexuelle Belästigung weder geduldet noch relativiert wird. Sie tragen zudem Verantwortung dafür, dass durch Mitarbeitende keine sexuelle Belästigung gegenüber Dritten ausgeübt wird und Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden (z. B. Klient:innen, Eltern, externe Personen).

2. Vertraulichkeit und Meldewege

Mögliche strafrechtlich relevante Handlungen oder arbeitsrechtliche Verstöße werden unverzüglich an die nächsthöhere, nicht beteiligte Leitungsebene gemeldet. Alle beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht, sofern nicht die betroffene Person und die vorgesetzte Stelle die Weitergabe bestimmter Informationen erlauben.

3. Externe Beratung und unterstützende Maßnahmen

Im Umgang mit sowohl betroffenen als auch beschuldigten Mitarbeitenden wird frühzeitig externe Beratung hinzugezogen (z.B. Fachberatungsstellen, Präventionsbeauftragte). Beiden Seiten werden Unterstützungsangebote aufgezeigt, etwa:

- Supervision,
- psychosoziale Beratung,
- seelsorgerliche Begleitung,
- arbeitsrechtliche Beratung.

Ein Meldefall wird entsprechend der Verfahrensvorgaben in transparenten Schritten und in enger Absprache mit den beteiligten Personen – besonders der betroffenen Person – bearbeitet.

4. Schutz vor Repressalien

Mitarbeitende, die Hinweise geben, Zeug:innen sind oder Verdachtsmomente äußern, dürfen keinerlei Nachteile erfahren. Dazu zählen insbesondere:

- Abwertung oder Druck im Team,
- Veränderung von Aufgabenbereichen,
- Ausschluss aus Arbeitsprozessen,
- informelle Sanktionen.

Die Leitung trägt die Verantwortung, solchen Tendenzen aktiv entgegenzuwirken.

5. Einbindung der Mitarbeitervertretung (MAV)

Betroffene oder beschuldigte Mitarbeitende können sich jederzeit an die Mitarbeitervertretung wenden. Die MAV kann beratend unterstützen, vermitteln oder begleiten.

16. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Die Sorge, zu Unrecht mit Vorwürfen von (sexualisierter) Gewalt konfrontiert zu werden, kann zu Verunsicherungen und Ängsten führen und den (pädagogischen) Alltag in unseren Einrichtungen und Angeboten beeinflussen. Bei unseren Mitarbeitenden kann dies zur Veränderung eigenen pädagogischen Handelns führen und die Gestaltung von Nähe und Distanz mit den Angebotszielgruppen prägen.

Wir sind uns daher unserer Verantwortung bewusst, das Interventionsverfahren mit Sorgfalt und auf Grundlage der Unschuldsvermutung durchzuführen. Sollte sich nach Abschluss des Verfahrens der Verdacht zweifelsfrei als unbegründet erweisen, ist es unsere Verantwortung und Aufgabe einen transparenten und strukturierten Rehabilitationsprozess in enger Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person einzuleiten.

Die Führungskraft übernimmt die Koordination des Rehabilitationsverfahrens.

Ziele des Rehabilitationsprozesses:

- Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht beschuldigten Person
- Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Teams und der Diakonie
- Reintegration der zu Unrecht beschuldigten Person in die Organisation und die (pädagogische) Tätigkeit
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person, im Hinblick auf die eigenen Ressourcen und auf die ihr anvertrauten Personen

Voraussetzungen:

- Abschluss des Interventionsverfahrens
- Zweifelsfreier Nachweis über den unbegründeten Verdachtsfall

Ebenen der Rehabilitation:

- Beratung und Begleitung der zu Unrecht beschuldigten Person
- Beratung und Begleitung des Teams und der Kolleg:innen
- Thematisierung innerhalb der Diakonie Moosach und ggf. den Vereinsgremien
- Bearbeitung mit der involvierten Zielgruppe des betroffenen Arbeitsbereichs / Fachbereichs (Kinder, Jugendliche, Senior:innen, Ehrenamtliche, usw.)

Aufgrund der Individualität von Fällen sexualisierter Gewalt und der Bedürfnisse einzelnen Personen im Rahmen einer Aufarbeitung / Rehabilitation erscheint uns eine schematische Darstellung des Rehabilitationsprozesses als nicht zielführend.

Im Folgenden möchten wir Aspekte / Fragestellungen und Handlungsmöglichkeiten skizzieren, die wir im Prozess als wichtig erachten:

Aspekte	Handlungsmöglichkeiten
Die zu Unrecht beschuldigte Person	
• Arbeitsrechtliche Maßnahmen im Interventionsverfahren getroffen (Freistellung, Beurlaubung, ...)? • Einträge in der Personalakte? • Entstandene Kosten auf Seiten der zu Unrecht beschuldigten Person (Rechtsberatung, Anwalt, Therapie, Supervision)? • Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigungen?	• Aufheben von arbeitsrechtlichen Maßnahmen • Löschung von Einträgen in der Personalakte • Finanzielle Unterstützung bei Auslagen und Kosten • Rechtsmäßige Ansprüche zeitnah ausgleichen

• Welche psychischen Belastungen sind entstanden? • Welche Sorgen und Ängste bzgl. der Fortsetzung der Tätigkeit haben sich entwickelt? • Wie wird zukünftig das Nähe-Distanz-Verhältnis zur Zielgruppe gepflegt? • Kann und soll eine Weiterarbeit / Reintegration stattfinden?	• Vermittlung von externen Fach- und Beratungsstellen • Ggf. finanzielle Unterstützung von Einzelsupervisionen • Prüfen der Möglichkeit von Einrichtungswechsel • Unterstützung bei Träger- oder Tätigkeitswechsel
Das Team und die Kolleg:innen der zu Unrecht beschuldigten Person	
• Was benötigt das Team, um das Vertrauensverhältnis wiederherzustellen? • Was wünscht sich die zu Unrecht beschuldigte Person vom Team? • In welche Situationen könnte die zu Unrecht beschuldigte Person zukünftig kommen, in denen der Verdacht eine Rolle spielt? Wie kann das Team damit umgehen? • Welche Konsequenzen zieht das Team für die (pädagogische) Praxis? Welche Anpassungen müssen vorgenommen werden (z.B. Verhaltensregeln, Handlungsabläufe, u.a.)? • Wie muss das Schutzkonzept und/oder die einrichtungsbezogenen Teilkonzepte überarbeitet werden?	• Aktive Steuerung des Prozesses durch Teamleitung, ggf. übergeordnete Führungskraft • Transparente Darstellung des Interventionsprozesses, insb. der Schritte/Maßnahmen die zu einer zweifelsfreien Entlastung führten. • Ggf. zunächst getrennte Bearbeitung (zu Unrecht beschuldigte Person und Team) und bewusste Zusammenführung • Angebot von externer Begleitung des Teamprozesses (Teamsupervision) • Erarbeitung präventiver Maßnahmen begleitet durch Präventionsbeauftragte
Die Diakonie und die Vereinsgremien	
• Wurde die Anschuldigung / der Verdacht über das Team hinaus kommuniziert? An wen? • Hat „die Öffentlichkeit“ von dem Verdacht / der Anschuldigung erfahren? Wie war der Umgang damit?	• Die Persönlichkeits- und Datenschutzrechte der zu Unrecht beschuldigten Person sind unbedingt zu wahren!
Die involvierte Zielgruppe des Arbeitsbereichs	
• Welche Gruppen und Kreise haben von der Anschuldigung / dem Verdacht erfahren? • Wie war die Kommunikation innerhalb der Gruppe während des Interventionsverfahrens? • Welche Informationen über den Ausgang des Interventionsverfahrens sind innerhalb der Gruppe bereits kommuniziert?	• Zielgruppengerechte Kommunikation und Sprache wählen: Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Ehrenamtliche, Senior:innen, usw. • Ggf. Unterstützung durch externe Fachstellen einholen und externe Workshopangebote wahrnehmen • Methoden zur Schaffung von Räumen, in denen Ängste, Sorgen und Unsicherheiten geäußert werden können. • Gesprächsangebote und -formate (z.B. Einzelgespräche) • Prüfung und Anpassung von (vorhandenen) Beschwerde- und Meldemöglichkeiten

a) Dokumentation des Rehabilitationsprozesses

Die sorgfältige Dokumentation des Rehabilitationsprozesses ist ein wesentlicher Bestandteil der Fürsorgepflicht gegenüber der zu Unrecht beschuldigten Person. Eine transparente, strukturierte und nachvollziehbare Dokumentation stellt sicher, dass alle durchgeführten Schritte, Entscheidungen und Unterstützungsmaßnahmen überprüfbar und im Bedarfsfall belegbar sind.

Sie dient zudem dem Schutz aller Beteiligten:

- der zu Unrecht beschuldigten Person,
- des Teams und der Führungskräfte,
- der Organisation als Ganzes.

Eine vollständige Dokumentation ermöglicht es, Rehabilitationsmaßnahmen rechtssicher zu begründen, spätere Missverständnisse oder erneute Verunsicherungen zu vermeiden und Entwicklungen im Verlauf des Prozesses fachlich nachzuvollziehen.

Gerade in sensiblen Situationen, in denen Vertrauen wiederhergestellt und persönliche wie strukturelle Folgen aufgearbeitet werden müssen, schafft eine nachvollziehbare Dokumentation Klarheit, Transparenz und Verlässlichkeit. Sie bildet die Grundlage für eine faire Aufarbeitung, für organisatorische Lernprozesse und für den Schutz der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person.

b) Umgang mit falsch beschuldigenden Personen

Beim Umgang mit falsch beschuldigenden Personen muss zwischen Erwachsenen (Klient:innen), beziehungsweise Fachkräften, und Kindern oder Jugendlichen unterschieden werden. Ferner muss geklärt werden, ob die Beschuldigung mit oder ohne Absicht erfolgte. Hierzu sind einige Punkte mit der zu Unrecht beschuldigenden Person zu klären.

Erwachsene/Fachkräfte:

- Klärung und Motivation für das Zustandekommen der falschen Beschuldigung
- In welcher Form und Ausmaß erfolgt eine Entschuldigung
- Angebot einer Mediation zwischen den beiden Parteien
- Insbesondere bei beabsichtigt beschuldigenden Personen sind in jedem Fall straf- und eventuell arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen

Kinder/Jugendliche:

Bei Minderjährigen ist nach Alter und Entwicklungsstand, ggfs. auch der Sprachkompetenz, zu unterscheiden. In jedem Fall müssen auch sie mit in die Verantwortung genommen werden. Auch wenn eine pädagogische Verantwortung eines in der Einrichtung betreuten Minderjährigen, der zu Unrecht beschuldigt hat, weiterhin besteht, ist es dennoch wichtig, dass die Fachkräfte abklären müssen, ob eine weitere pädagogische Betreuung eines noch minderjährigen Klienten, der falsch beschuldigt hat, in der Einrichtung weiterhin möglich ist.

- Klärung und Motivation für das Zustandekommen der falschen Beschuldigung
- In welcher Form und Ausmaß erfolgt eine Entschuldigung
- Pädagogische Aufarbeitung in der Einrichtung mit dem Minderjährigen – Abwägung von Fachpersonal, ob nur im Einzelsetting oder einer Gruppe
- Gegebenenfalls Weiterleitung an spezialisierte Fachberatungsstellen oder Kinder- und Jugend-psychotherapeut:innen
- Eltern und Sorgeverantwortliche müssen in den Prozess mit eingebunden werden.

Eine Abwägung zwischen der Transparenz zur Wiederherstellung von Vertrauen in die Organisation oder der zu Unrecht beschuldigten Person und dem Datenschutz und den Persönlichkeitsrechten der beschuldigenden Person muss stattfinden.

Der gesamte Prozess muss auch dokumentiert werden, da er ebenso wichtig ist für eine zukünftige Überprüfung des Schutzkonzeptes.

17. Anlagen

a) Internes Formular zur Dokumentation von Beschwerden

Zweck: Dieses Formular dient der strukturierten Dokumentation von Beschwerden, die an Mitarbeitende herangetragen werden. Es ermöglicht die Weitergabe an verantwortliche Stellen und hilft, Beschwerden sachlich und nachvollziehbar zu bearbeiten.

Hinweise:

- Dieses Formular und dessen Inhalte sind vertraulich zu behandeln
- Beschwerden sollen stets ernst genommen und sachlich bearbeitet werden.
- Schwere Vorwürfe (z.B. Gewalt, Missbrauch, Diskriminierungen) sind sofort an die Geschäftsführung (in dessen Vertretung oder in Fällen der Beschuldigung an den Diakonischen Rat) und ggf. den/die Präventionsbeauftragte:n zu melden.

Angaben zur Beschwerde

Beschwerdeführende Person	☐ Name bekannt: ☐ Anonym Name: _____ Kontakt: _____
Beschwerdeart:	☐ Mündlich (Gespräch / Telefon) ☐ Schriftlich (Brief, E-Mail) ☐ Über Dritte (z.B. Angehörige, Kolleg:innen) ☐ Sonstiges: _____ Datum des Eingangs: _____ Uhrzeit (falls bekannt): _____
Inhalt der Beschwerde: <i>Worum geht es? Wer ist betroffen?</i> <i>Was ist passiert? Wo und wann?</i>	

Einschätzung der aufnehmenden Person

Dringlichkeit	☐ Hoch ☐ Mittel ☐ Niedrig
Thema:	☐ Umgang / Verhalten ☐ Organisation / Abläufe ☐ Räumlichkeiten / Ausstattung ☐ Datenschutz ☐ Diskriminierung ☐ Gewalt / Grenzverletzung ☐ Sonstiges
Betroffene Einrichtung, betroffener Arbeitsbereich	
Aufnehmende Person:	Name: _____ Funktion: _____ Datum der Aufnahme: _____

Weiterarbeit / Weiterleitung

Weiterleitung intern:	Name: _____ Kontakt: _____ Datum: _____
Verantwortlich für Bearbeitung	
Eingeleitete Maßnahmen	Datum: _____
Rückmeldung an beschwerdeführende Person	☐ erfolgt ☐ nicht möglich (anonym) ☐ nicht gewünscht <i>(z.B. wenn Person dies explizit erwähnt hat)</i>

 (Datum der abgeschlossenen Bearbeitung)

 (Unterschrift der zuständigen Person)

b) Dokumentation des Erstgesprächs / Meldegesprächs

Kontaktdaten und Meldeform

Bezeichnung der Einrichtung / des Arbeitsbereichs:	
Entgegennahme der Meldung durch:	
Information gemeldet von:	☐ anonyme Meldung
Eingang der Meldung (Datum):	
Form der Meldung:	☐ Pers. Gespräch ☐ Mail / Brief ☐ Telefonat ☐ _____

Am Verdacht beteiligte Person(en):

Name der betroffenen Person(en):	
Verhältnis zum Arbeitsbereich / zur Diakonie:	☐ Hauptberuflich ☐ Ehrenamtlich ☐ Sonst. Beschäftigung ☐ Klient:in / Zielgruppe ☐ _____
Name der beschuldigten Person(en):	
Verhältnis zum Arbeitsbereich / zur Diakonie:	☐ Hauptberuflich ☐ Ehrenamtlich ☐ Sonst. Beschäftigung ☐ Klient:in / Zielgruppe ☐ _____

Angaben zum Verdacht / Vorfall

Ort des Geschehens:	
Zeitpunkt und Datum des Geschehens:	
Beschreibung des Geschehens: • Was ist passiert? • Was wurde beobachtet / erlebt? • Waren andere Personen beteiligt? • Haben andere Personen das Geschehen beobachtet (Zeugen? Namen, Kontakt) • Mit wem wurde bereits über das Beobachtete / das Erlebte gesprochen?	

Eingeleitete Sofortmaßnahmen (Opferschutz ohne Vorverurteilung)

--

Entscheidung über weitere Schritte (in enger Absprache mit der betroffenen Person)

☐ Abschluss des Prozesses ☐ Meldung an Führungskraft ☐ Vermittlung weiterer Beratungsangebote

Reflexion und subjektive Einschätzung der gesprächsführenden Person

• Das Gehörte löst in mir ... aus • Das erscheint mir seltsam / verdächtig • Das sind meine Gefühle und Gedanken dazu • Ich erkläre mir den Vorfall damit, ... • Ich vermute, ...	
---	--

(Datum des Gesprächs)

(Unterschrift der gesprächsführenden Person)

c) Checkliste für die Führungskraft

Status	Was	Wann
	Beratung bei Präventionsbeauftragten einholen	Unverzüglich nach Kenntnisnahme des Vorfalls / des Verdachts
	Meldung an die Meldestelle des DW Bayern Wer sind die Beteiligten Welcher Vorwurf steht im Raum Was wurde bisher unternommen Meldung kann telefonisch, per Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen Viola Gellings und Eva-Maria Mensching Tel: +49 (0)911 9354 -442 oder -267 eMail: meldestelle-sg@diakonie-bayern.de	Unverzüglich
	Einleitung von vorbeugenden und unterbindenden Schutzmaßnahmen Überprüfen von Schutzmaßnahmen, die durch die Person des Erstgesprächs eingeleitet wurden	Unverzüglich
	Einberufung des Interventionsteams	Unverzüglich
	Einladung der betroffenen Person zu einer Stellungnahme	Die Stellungnahme der betroffenen Person erfolgt zwingend vor der Stellungnahme der beschuldigten Person
	Einladung der beschuldigten Person zu einer Stellungnahme	
	Ggf. weitere Befragungen (z.B. Zeugen)	
	Prüfung des Sachverhalts	
	Mitteilung der Prüfung an die beschwerdeführende Person (wenn zugleich eine AGG-Beschwerde wegen sexueller Belästigung vorliegt)	
	Mitteilung der Prüfung und der Maßnahmen an die Meldestelle des DW Bayern	
	Nachsorge, Aufarbeitung und Rehabilitation	

d) Interventionsteam: Protokoll der Stellungnahme der betroffenen Person

Datum des Gesprächs	
Ort des Gesprächs:	
Gesprächsführung:	
Protokollführung und Dokumentation:	

Anwesenheitsliste:

Rolle / Funktion	Person (Name, Vorname)	Einrichtung
Führungskraft (Vorstand, Diak. Rat)		
Präventionsbeauftragte:r		
Ansprechperson / Person des Erstgesprächs		
Ggf. Jurist:in		
Betroffene Person		
Vertrauensperson oder psych. / seelsorgerischer Beistand		
Sonstige Person(en)		

Am Verdacht beteiligte Person(en):

Name der betroffenen Person(en):	
Verhältnis zum Arbeitsbereich / zur Diakonie:	☐ Hauptberuflich ☐ Ehrenamtlich ☐ Sonst. Beschäftigung ☐ Klient:in / Zielgruppe ☐ _____
Name der beschuldigten Person(en):	
Verhältnis zum Arbeitsbereich / zur Diakonie:	☐ Hauptberuflich ☐ Ehrenamtlich ☐ Sonst. Beschäftigung ☐ Klient:in / Zielgruppe ☐ _____

Sachverhalt:

Ort des Geschehens:	
Zeitpunkt und Datum des Geschehens:	
Gibt es Zeug:innen oder Belege:	☐ Ja, und zwar: ☐ nein

Beschreibung des Geschehens: <i>Aus Sicht der betroffenen Person</i> • Was ist passiert? • Was wurde erlebt? • Waren andere Personen beteiligt? • Mit wem wurde bereits über das Beobachtete / das Erlebte gesprochen?	
Bis jetzt informierte Personen innerhalb und außerhalb des Trägers (Namen, Funktion, Kontakt)	

Eingeleitete Maßnahmen (vor Anhörung der beschuldigten Person)

--

Reflexion und subjektive Einschätzung des Interventionsteams

• Das Gehörte löst ... aus • Das erscheint seltsam / verdächtig • Das sind Gefühle und Gedanken dazu • Ich erkläre mir den Vorfall damit, ... • Ich vermute, ...	
--	--

 (Unterschrift Protokollführung)

 (Unterschrift Gesprächsführung)

e) Interventionsteam: Protokoll der Stellungnahme der beschuldigten Person

Datum des Gesprächs:	
Ort des Gesprächs:	
Gesprächsführung:	
Protokollführung und Dokumentation:	

Anwesenheitsliste:

Rolle / Funktion	Person (Name, Vorname)	Einrichtung
Führungskraft (Vorstand, Diak. Rat)		
Präventionsbeauftragte:r		
Ansprechperson / Person des Erstgesprächs		
Ggf. Jurist:in		
Beschuldigte Person		
Vertrauensperson oder psych. / seelsorgerischer Beistand		
Sonstige Person(en)		

Am Verdacht beteiligte Person(en):

Name der betroffenen Person(en):	
Verhältnis zum Arbeitsbereich / zur Diakonie:	☐ Hauptberuflich ☐ Ehrenamtlich ☐ Sonst. Beschäftigung ☐ Klient:in / Zielgruppe ☐ _____
Name der beschuldigten Person(en):	
Verhältnis zum Arbeitsbereich / zur Diakonie:	☐ Hauptberuflich ☐ Ehrenamtlich ☐ Sonst. Beschäftigung ☐ Klient:in / Zielgruppe ☐ _____

Sachverhalt:

Ort des Geschehens:	
Zeitpunkt und Datum des Geschehens:	
Gibt es Zeug:innen oder Belege:	☐ Ja, und zwar: ☐ nein

Beschreibung des Geschehens: <i>Aus Sicht der betroffenen Person</i> • Was ist passiert? • Was wurde erlebt? • Waren andere Personen beteiligt? • Mit wem wurde bereits über das Beobachtete / das Erlebte gesprochen?	
Bis jetzt informierte Personen innerhalb und außerhalb des Trägers (Namen, Funktion, Kontakt)	

Eingeleitete Maßnahmen (vor Anhörung der beschuldigten Person)

--

Reflexion und subjektive Einschätzung des Interventionsteams

• Das Gehörte löst ... aus • Das erscheint seltsam / verdächtig • Das sind Gefühle und Gedanken dazu • Ich erkläre mir den Vorfall damit, ... • Ich vermute, ...	
--	--

 (Unterschrift Protokollführung)

 (Unterschrift Gesprächsführung)

f) Interventionsteam: Ergebnis der Prüfung und Festlegung von Maßnahmen

Datum des Gesprächs	
Ort des Gesprächs:	
Gesprächsführung:	
Protokollführung und Dokumentation:	

Anwesenheitsliste:

Rolle / Funktion	Person (Name, Vorname)	Einrichtung
Führungskraft (Vorstand, Diak. Rat)		
Präventionsbeauftragte:r		
Ansprechperson / Person des Erstgesprächs		
Ggf. Jurist:in		
Sonstige Person(en)		

Ergebnis der Überprüfung

Plausibilität des Verdachts:		
☐ unbegründet ☐ vage ☐ begründet / erhärtet		
Bewertung:		Kommentar:
☐ wiederholter Vorfall ☐ einmaliger Vorfall ☐ vermuteter Straftatbestand	☐ vorsätzlich ☐ fahrlässig	

Eingeleitete Maßnahmen gegen die beschuldigte(n) Person(en):

☐ Persönliches Gespräch (Sensibilisierung) ☐ Mündliche Belehrung bzw. Ermahnung ☐ Schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen (mit Vermerk in Personalakte) ☐ Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der betroffenen Person ☐ Aufforderung an einer Fortbildungsmaßnahme teilzunehmen		☐ Freistellung bis zur endgültigen Aufklärung des Sachverhalts, ggf. unentgeltlich? ☐ Ordentliche Kündigung ☐ Außerordentliche Kündigung ☐ Verdachtskündigung ☐ Ermittlungsbehörden informiert ☐ keine Maßnahmen eingeleitet ☐ _____
Fall ist abgeschlossen?	☐ ja	☐ nein. Weitere Schritte / Maßnahmen:

 (Unterschrift Protokollführung)

 (Unterschrift Gesprächsführung)