



©Diakonie/Francesco Ciccolella

Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Inhaltsverzeichnis		
1.	Vorwort	Seite 2
2.	Unser Anspruch	Seite 2
3.	Was ist sexualisierte Gewalt?	Seite 3
4.	Bedeutung, Zielsetzung und Inhalt des Schutzkonzepts	Seite 3
5.	Prozessbeschreibung: Risiko- und Potenzialanalyse	Seite 4
6.	Personal, Personalentwicklung und Schulungen	Seite 7
7.	Verhaltenskodex	Seite 8
8.	Interventions- und Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	Seite 8
9.	Umgang mit Medien/Datenschutz	Seite 10
10.	Weitere Informationsquellen	Seite 10
11.	Anlagen zum Schutzkonzept	Seite 11
	Anlage 1: Fragen der Risiko- und Potentialanalyse	Seite 11
	Anlage 2: Verhaltenskodex	Seite 12
	Anlage 3: Interventionsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	Seite 14

1. Vorwort

Aus dem christlichen Menschenbild erwächst die Verantwortung der evangelischen Kirche, Menschen – insbesondere Kinder, Jugendliche, Hilfsbedürftige sowie Personen in Abhängigkeitsverhältnissen – vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde sowie sexuelle Selbstbestimmung zu wahren. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), ihre Gliedkirchen und diakonischen Werke setzen sich dafür ein, Schutz, Aufklärung und Unterstützung für Betroffene wirksam umzusetzen.

In den vergangenen Jahren haben die Bremische Evangelische Kirche und das Diakonische Werk Bremen einen wichtigen gemeinsamen Lernprozess rund um das Thema sexualisierte Gewalt initiiert, gestaltet und begleitet.

Dabei konnten bereits bedeutende Fortschritte erzielt werden, beispielsweise durch die gemeinsame Umsetzung der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, die verbindliche Standards für Prävention, Intervention und Aufarbeitung festlegt, sowie durch die Anwendung gemeinsamer Aufarbeitungs- und Anerkennungsstandards.

2. Unser Anspruch

Die Diakonie und die Evangelische Kirche setzen sich gemeinsam dafür ein, sexualisierte Gewalt konsequent zu verhindern, Betroffene zu schützen und klare Handlungsstandards für alle Mitarbeitenden zu schaffen. So soll sichergestellt werden, dass sowohl Mitarbeitende als auch Schutzbefohlene in allen Bereichen unserer Arbeit Sicherheit, Unterstützung und Orientierung erhalten.

Die Diakonie steht als Ausdruck christlichen Engagements für den Schutz der Würde jedes Menschen. Sie wendet sich entschieden gegen jede Form von Gewalt. Aus der Verantwortung gegenüber den Menschen, die ihr Vertrauen schenken, leitet sich der verbindliche Anspruch ab, Schutz zu gewährleisten, Verantwortung zu übernehmen und sicherzustellen, dass Grenzverletzungen und Gewalt keinen Raum haben.

Uns ist bewusst, dass dieser Anspruch eine kontinuierliche Weiterentwicklung erfordert, um einen sensiblen, respektvollen und professionellen Umgang mit dem Thema sexualisierte Gewalt dauerhaft zu gewährleisten.

Unser Ziel ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern, in der klare Standards Orientierung bieten und sowohl Mitarbeitende als auch alle beteiligten Personen Sicherheit und Unterstützung in herausfordernden Situationen erhalten. Besonders wichtig ist uns, dass alle Menschen, die sich vertrauensvoll an die Diakonie Bremen wenden, vor körperlicher oder seelischer Gewalt sowie vor Verletzungen ihrer sexuellen Selbstbestimmung geschützt sind. Diese Verpflichtung prägt unser tägliches Handeln – im Umgang mit den Menschen, die unsere Angebote nutzen, ebenso wie gegenüber unseren Mitarbeitenden im Diakonischen Werk Bremen.

Die Entwicklung eines umfassenden Schutzkonzepts erfolgt auf Grundlage der Vorgaben des Kirchengesetzes zur Umsetzung der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 19. Mai 2021 sowie des Beschlusses der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes Bremen e. V. vom 28. Juli 2021.

3. Was ist sexualisierte Gewalt?

Nach § 2 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bezeichnet sexualisierte Gewalt jede Form von Verhalten, das sexuell bestimmt ist und die Würde der betroffenen Person verletzt – sei es beabsichtigt oder tatsächlich. Sie kann verbal, nonverbal, digital durch Aufforderungen oder durch körperliche Handlungen erfolgen. Damit setzten die Diakonie Deutschland und die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) bei der Bewertung und der Verfolgung sexualisierter Gewalt früher an als der staatliche Gesetzgeber, da bereits würdeverletzendes, sexuell bestimmtes Verhalten erfasst wird, auch wenn die Schwelle strafrechtlicher Relevanz noch nicht erreicht ist.

Sexualisierte Gewalt kann auch durch Unterlassungen geschehen. Das bedeutet, dass Übergriffe auftreten oder fortbestehen, wenn eine Person mit Schutz- oder Verantwortungsaufgaben - ihre Pflicht zum Eingreifen oder zum Schutz der Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen - nicht erfüllt.

Darüber hinaus liegt sexualisierte Gewalt immer dann vor, wenn Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen werden, wie sie im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches sowie in § 201a Absatz 3 oder in den §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung geregelt sind.

Sexualisierte Gewalt steht stets in engem Zusammenhang mit Machtverhältnissen und Abhängigkeiten.

Besonders gefährdet sind Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, etwa durch Hierarchien, Betreuung oder Fürsorge, da das Machtungleichgewicht Übergriffe erleichtert und Betroffene nur eingeschränkt Schutz- und Unterstützungsoptionen haben. Auch strukturelle Versäumnisse innerhalb von Einrichtungen – wenn Hinweise nicht ernst genommen, Meldungen nicht weiterverfolgt oder Schutzpflichten nicht erfüllt werden – können sexualisierte Gewalt ermöglichen oder fortbestehen lassen.

Ein wirksamer Schutz erfordert daher die bewusste Reflexion von Machtverhältnissen, Strukturen und institutionellen Kulturen. Präventions- und Interventionsmaßnahmen greifen genau hier an, indem sie sicherstellen, dass alle Beteiligten – Mitarbeitende, Leitungspersonen und Ehrenamtliche – ihre Verantwortung ernst nehmen, ihre Handlungsspielräume reflektieren und ein Umfeld gestalten, in dem Respekt, Achtsamkeit und die Wahrung persönlicher Grenzen selbstverständlich sind.

4. Bedeutung, Zielsetzung und Umsetzung des Schutzkonzepts

Ein Schutzkonzept ist eine zentrale Grundlage, um Schutzbefohlene und Mitarbeitende vor Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt zu schützen und ein sicheres, verantwortungsvolles Umfeld zu gewährleisten. Es unterstützt einen professionellen, achtsamen Umgang miteinander und macht Gewaltschutz zu einer verbindlichen Aufgabe aller Beteiligten.

Grundlage eines wirksamen Schutzkonzepts sind Empathie, Vertrauen und Kooperation. Durch klare Strukturen, kontinuierliche Qualifizierung und regelmäßige Reflexion wird ein Umfeld geschaffen, in dem sich Menschen sicher fühlen und geschützt arbeiten und leben können.

Ziel des Schutzkonzepts ist es, klare und nachvollziehbare Rahmenbedingungen für Prävention, Intervention und Aufarbeitung zu schaffen. Es definiert Zuständigkeiten, legt

verbindliche Handlungsstandards fest und bietet Mitarbeitenden Orientierung und Handlungssicherheit.

Die Wirksamkeit des Schutzkonzepts setzt eine transparente Kommunikation und die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden voraus. Die Inhalte, Ziele und Verhaltensregeln des Schutzkonzepts werden gemeinsam erarbeitet, reflektiert und weiterentwickelt. Schulungen, Fortbildungen und Austauschformate unterstützen diesen Prozess und stärken die Handlungssicherheit im Arbeitsalltag.

Ein zentraler Bestandteil des Schutzkonzepts ist die Risikoanalyse. Sie dient der frühzeitigen Identifikation struktureller, organisatorischer und individueller Risiken und bildet eine grundlegende Voraussetzung für wirksame Präventions- und Schutzmaßnahmen. Gleichmaßen von zentraler Bedeutung sind klar benannte und verlässliche Anlaufstellen für Betroffene. Diese bieten fachlich qualifizierte, respektvolle und vertrauliche Unterstützung und tragen dazu bei, Sicherheit und Orientierung zu vermitteln.

Prävention lebt von Beteiligung und Sensibilisierung. Durch gezielte Maßnahmen wird das Bewusstsein für grenzachtendes Verhalten gestärkt und eine Kultur des Respekts und der Achtsamkeit gefördert. Partizipative Ansätze unterstützen die gemeinsame Verantwortung für den Schutz aller.

Das Schutzkonzept ist als fortlaufender Prozess angelegt. Es wird verbindlich umgesetzt, regelmäßig reflektiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu gehören feste Abläufe für den Umgang mit Verdachts- und Krisensituationen, die regelmäßige Thematisierung im Arbeitsalltag sowie eine Überprüfung und Aktualisierung in der Regel alle zwei bis drei Jahre.

5. Prozessbeschreibung: Risiko- und Potenzialanalyse

Grundlage jeder Schutzkonzeptentwicklung ist eine **Risiko- und Potenzialanalyse**. Alle sozial-diakonischen Angebote und Einrichtungen sind verpflichtet, vor der Erstellung eines Schutzkonzepts eine solche Analyse durchzuführen. Ziel ist es, mögliche Gefährdungsfaktoren frühzeitig zu erkennen und im Schutzkonzept angemessen zu berücksichtigen, um geeignete Schutzmaßnahmen entwickeln und umsetzen zu können.

Risiko- und Potenzialanalyse ergänzen sich dabei gegenseitig.

- **Die Risikoanalyse** dient der Identifikation von Schwachstellen und möglichen Gefährdungen.
- **Die Potenzialanalyse** richtet den Blick auf bestehende Stärken, Ressourcen sowie bereits etablierte Standards und Regelungen innerhalb der Einrichtung

Die Schutzkonzeptentwicklung setzt somit nicht bei null an, sondern baut auf vorhandenen Strukturen und bewährten Verfahren auf.

Die Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse werden dokumentiert und bilden die verbindliche Grundlage für das jeweilige individuelle Schutzkonzept. Dabei sind sowohl allgemeine als auch angebotsspezifische Risiken zu berücksichtigen. Zur Unterstützung der Durchführung stehen **Leitfragen zur Verfügung (siehe Anlage 1)**.

A. Personal, Prävention und Organisationskultur

Aktueller Stand / Stärken

- Prävention wird im Bewerbungs- und Einstellungsprozess thematisiert.
- Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, egal ob fest angestellt oder über ein Honorarverhältnis sowie ehrenamtlich bei uns im Einsatz, dass sie sich zu unserem Verhaltenskodex bekennen. Dies wird per Unterschrift bestätigt und bei festen Mitarbeitenden in der Personalakte abgelegt. Bei Honorarkräften gehört der Verhaltenskodex standardmäßig zur Honorarvereinbarung.
- Führungszeugnisse sind für alle Mitarbeitenden sowie regelmäßige Honorarkräfte verpflichtend. Bei externen Referent:innen und Honorarkräften, die nur einmalig in den Diensten des DW-HB tätig sind, muss kein Führungszeugnis vorgelegt, aber der Verhaltenskodex unterschrieben werden.
- Zuständige Ansprechpersonen für Hinweise, Unsicherheiten und Grenzverletzungen sind benannt.
- Rückmeldungen aus dem Team werden in aller Regel begrüßt, aufgegriffen und in organisatorische Prozesse einbezogen. Aktuell können folgende Sitzungsformate in besonderer Weise für Feedback genutzt werden: regelmäßig stattfindende Jour Fixe mit unterschiedlichen Ebenen, Fachbereichsbesprechung Freiwilligendienst.

Risiken

- Schulungen zu Prävention, Grenzachtung, Diskriminierung und Machtmissbrauch sind bislang nicht für alle Haupt- und Ehrenamtlichen verbindlich und regelmäßig etabliert.
- Die offene Feedback- und Kommunikationskultur ist noch nicht in allen Bereichen gleichmäßig verankert und befinden sich im Aufbau.

Potenziale und Entwicklungsbedarfe

- Einführung verbindlicher und regelmäßiger Schulungs- und Auffrischungsformate
- Systematische Weiterentwicklung der Feedback- und Kommunikationskultur.
- Ausbau von Schulungen zu Diskriminierung, Intersektionalität und machtkritischem Handeln.

B. Räumliche und digitale Rahmenbedingungen

Aktueller Stand / Stärken

- Zutrittsregelungen, Aufsicht und Schlüsselvergabe sind klar geregelt.
- Die Eingangstür der Einrichtung bleibt grundsätzlich verschlossen; Besuche müssen sich durch Klingeln bemerkbar machen und werden eingelassen. Es gibt zu jeder Zeit eine feste Zuständigkeit für den Empfangsdienst.
- Der Umgang mit 1:1-Situationen ist im Verhaltenskodex verbindlich festgelegt.
- WhatsApp ist auf Diensthandys untersagt; erste Regelungen zur digitalen Kommunikation sind vorhanden.

Risiken

- Bestimmte räumliche Bereiche (z. B. Treppenhaus, Außenbereich vor dem Gebäude) werden als potenziell unsicher wahrgenommen, insbesondere aufgrund der Bahnhofsnähe und eines erhöhten Delinquenzaufkommens.
- In einzelnen Situationen können unbeobachtete Handlungen nicht vollständig ausgeschlossen werden.
- Schutz vor digitalen (sexualisierten) Übergriffen ist noch nicht umfassend geregelt.

Potenziale und Entwicklungsbedarfe

- Überprüfung und ggf. Anpassung der räumlichen Sicherheitsmaßnahmen.
- Weiterentwicklung verbindlicher Regelungen zum Schutz vor digitalen Übergriffen.

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Risiken in räumlichen und digitalen Kontexten.

C. Handlungsleitlinien und Intervention

Aktueller Stand / Stärken

- Ansprechpersonen für Verdachts- und Krisenfälle sind klar benannt.
- Schriftliche, praxisnahe Handlungsleitlinien liegen vor.
- Regelungen zum Umgang mit beschuldigten Personen existieren.
- Externe Fachstellen können bei Bedarf einbezogen werden.
- Der Schutz betroffener Personen ist grundsätzlich sichergestellt.
- Ein Leitfaden für die ersten Schritte im Verdachtsfall wird zeitgleich mit dem Schutzkonzept erstellt und allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Risiken

- Zum aktuellen Zeitpunkt werden keine zusätzlichen Risiken im Bereich der Erstintervention identifiziert.

Potenziale und Entwicklungsbedarfe

- Erhöhung der Transparenz über Entscheidungswege, Gremien, Versammlungen und Zuständigkeiten innerhalb der Organisation.
- Möglich: Installation eines Seitenspiegels in den Vorräumen der Flureingangstüren, um beim Hinaustreten den ganzen Vorraum überblicken zu können.

D. Transparenz, Kommunikation und Vernetzung

Aktueller Stand / Stärken

- Informationen zu Gewaltschutz und Unterstützungsangeboten werden im Onboarding-Prozess vermittelt.
- Schutzkonzept, Zuständigkeiten und Meldewege sind auf der Webseite klar dargestellt und zugänglich.

Risiken

- Keine zusätzlichen Risiken identifiziert, da relevante Informationen zentral gebündelt und digital zugänglich sind.

Potenziale und Entwicklungsbedarfe

- Systematische Nutzung von Erfahrungen und Rückmeldungen zur Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes.

E. Evaluation und Weiterentwicklung

Aktueller Stand / Stärken

- Die Evaluation des Schutzkonzeptes erfolgt in regelmäßigen Abständen im Rahmen von Dienstbesprechungen.
- Rückmeldungen von Mitarbeitenden und Teilnehmenden werden in Dienstbesprechungen abgefragt, reflektiert und in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes eingearbeitet.

Risiken

- Der Umfang der verfügbaren zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen für Präventionsarbeit erfordert eine fortlaufende Überprüfung.

Potenziale und Entwicklungsbedarfe

- Weiterentwicklung der bestehenden Feedback- und Reflexionsprozesse im Rahmen der Dienstbesprechungen.

6. Personal, Personalentwicklung und Schulungen

Bereits im Vorstellungsgespräch wird deutlich gemacht, dass die aktive Auseinandersetzung mit den Zielen und Inhalten unseres Schutzkonzepts sowie die verbindliche Zustimmung zu dessen Inhalten Voraussetzung für eine Mitarbeit sind.

Neue Mitarbeitende werden im Rahmen eines strukturierten Onboarding-Prozesses durch Einführungen, Orientierungsgespräche sowie Schulungen befähigt, die Inhalte des Schutzkonzepts sicher und verantwortungsvoll in der Praxis anzuwenden.

Für bereits beschäftigte Mitarbeitende ist es zentral, das Schutzkonzept zu kennen, zu verstehen und aktiv umzusetzen. Regelmäßige Schulungen, Fortbildungen und Weiterbildungsangebote sorgen dafür, dass Wissen aktuell bleibt und die Handlungskompetenz im Umgang mit sensiblen Situationen gestärkt wird. Auf diese Weise fördern wir eine Kultur des Vertrauens, der Sicherheit und der gegenseitigen Verantwortung.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden sowie Ehrenamtlichen verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen, das auf Wunsch alle fünf Jahre erneuert wird. Dies trägt zur Sicherheit und zum Vertrauen in unsere gemeinsame Arbeit bei.

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden regelmäßig geschult, um Prävention zu einem gemeinsamen Anliegen zu machen. Die Schulungen umfassen:

- Grundlegendes Wissen im Themenfeld sexualisierte Gewalt
 - Begriffseinordnung
 - Täter*innenstrategien
 - Perspektiven von Betroffenen
- Rechtliche Grundlagen und Strukturen
 - Überblick über gesetzliche Vorgaben
 - Interne Melde- und Interventionsstrukturen
- Sensibilisierung und Selbstreflexion
 - Umgang mit Nähe und Distanz
 - Selbstfürsorge und angemessene Kommunikation
 - Förderung einer präventiven Haltung im Umgang mit sexualisierter Gewalt
- Verbandsinterne Interventionsverfahren
 - Aufbau und Aufgaben der Meldestelle und Ansprechstelle
 - Praktische Anwendung im Alltag

Im Folgejahr nehmen Mitarbeitende an einer eintägigen Vertiefungsschulung teil. Zusätzlich werden regelmäßige Auffrischungsschulungen im Abstand von zwei Jahren angeboten, um das Wissen aktuell zu halten und die Umsetzung des Schutzkonzepts langfristig zu sichern. Auf diese Weise wird das Schutzkonzept kontinuierlich im Arbeitsalltag verankert und eine Kultur der Achtsamkeit, Verantwortung und des respektvollen Miteinanders nachhaltig gefördert.

7. Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist ein zentrales Instrument, um die Sicherheit von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen zu erhöhen. Er gibt klare Regeln für den Umgang miteinander vor und bietet gleichzeitig Orientierung durch konkrete, im Arbeitsalltag leicht umsetzbare Handlungsvorgaben.

Die gemeinsame Entwicklung des Kodex schafft Transparenz und stärkt das Vertrauen im Team: Jede:r weiß, welche Verhaltensweisen erwartet werden, und es ist klar, dass Verstöße konsequent geahndet werden. Darüber hinaus trägt ein Verhaltenskodex entscheidend zur Prävention bei, da klare Grenzen helfen, Grenzverletzungen frühzeitig zu vermeiden.

Wir möchten gemeinsam Regeln gestalten, die unsere Arbeit sicher, respektvoll und verantwortungsvoll machen.

Ein gemeinsam formulierter Verhaltenskodex dient dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden geschützt, anerkannt und unterstützt fühlen.

Ein Verhaltenskodex ist besonders wichtig, weil er:

- Vertrauen und Sicherheit im Arbeitsumfeld stärkt
- Verbindliche Orientierung für das Miteinander von Mitarbeitenden und Führungskräften bietet
- Kommunikation auf Augenhöhe fördert und ein respektvolles, wertschätzendes Verhalten unterstützt
- Prävention von Grenzverletzungen und Konflikten erleichtert, indem Erwartungen transparent gemacht werden
- als Grundlage dient, um im Bedarfsfall angemessen und fair auf Probleme oder Konflikte zu reagieren

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte gleichermaßen. Er ist im **Anhang als Anlage 2** des Schutzkonzeptes dokumentiert und soll im Arbeitsalltag Orientierung bieten sowie eine nachhaltige Kultur des gegenseitigen Respekts fördern.

8. Interventions- und Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Handlungsleitfäden geben Orientierung im Umgang mit sensiblen Situationen. Ein bewusster Blick, das Ernstnehmen eigener Beobachtungen und das Hinschauen bilden den ersten Schritt im Umgang mit möglicher Gewalt. Sie helfen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden, Grenzverletzungen sowie körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt wahrzunehmen, anzusprechen und angemessen zu reagieren. Hinweise sollten dabei unverzüglich an die zuständige Meldestelle weitergeleitet werden.

Die Ansprechstelle bietet allen Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden eine niedrighschwellige Möglichkeit zur Beratung. Sie hört zu, nimmt Schilderungen wertschätzend und ohne Vorverurteilung entgegen, gibt Orientierung und Unterstützung und zeigt mögliche nächste Schritte auf. Sollte die unmittelbare Leitungskraft betroffen oder involviert sein, wird die Meldung an die nächsthöhere Führungsebene weitergegeben – so bleiben Transparenz, Fairness und Schutz für alle Beteiligten gewährleistet.

Die Meldestelle übernimmt die strukturierte Aufnahme und Dokumentation aller relevanten Informationen. Informationen werden grundsätzlich nur mit Zustimmung der betroffenen Person weitergegeben und vertraulich behandelt. Eine Weitergabe ohne Zustimmung erfolgt nur bei akuter Gefährdung oder gesetzlichen Verpflichtungen, stets auf das notwendige Maß beschränkt und nach sorgfältiger fachlicher Abwägung. Die betroffene Person wird, soweit möglich, informiert.

Sobald eine Meldung eingeht, wird ein Interventionsteam gebildet, bestehend aus der zuständigen Leitungsebene und geschulten Fachkräften. Das Team arbeitet unabhängig, vertraulich und sensibel und sorgt für ein koordiniertes Vorgehen mit klaren Zuständigkeiten. Es bewertet die Situation, plant die nächsten Schritte und vereinbart Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person, zur Klärung des Sachverhalts und zur weiteren Unterstützung. Die Meldestelle stellt während des gesamten Prozesses den Informationsfluss sicher und zieht bei Bedarf externe fachliche, psychosoziale oder rechtliche Beratungsstellen hinzu.

Leitprinzipien des Handelns sind: das Wohl und der Schutz der Betroffenen haben Vorrang; Gespräche mit Betroffenen erfolgen einfühlsam und professionell; Beobachtungen und Informationen werden sorgfältig dokumentiert; weitere Schritte werden gemeinsam mit der Ansprech- und Meldestelle geplant; relevante Stellen werden rechtzeitig informiert, um eine koordinierte Vorgehensweise sicherzustellen. Mitarbeitende werden ermutigt, aufmerksam und verantwortungsvoll zu handeln und bei Unsicherheiten die Ansprech- oder Meldestelle einzubeziehen. So entsteht ein Umfeld, in dem sich alle sicher, respektiert und geschützt fühlen.

Aufarbeitung ist ein zentraler Bestandteil im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Sie bedeutet, das Erleben der Betroffenen anzuerkennen und aus vergangenen Fällen zu lernen. Sie umfasst sowohl die individuelle Begleitung von Betroffenen, die selbst über Art und Umfang der Unterstützung entscheiden, als auch die institutionelle Verantwortung, eigene Strukturen, Haltungen und Handlungsweisen kritisch zu reflektieren. Dazu gehört auch ein verantwortungsvoller Umgang mit unbegründeten Verdachtsfällen, um mögliche Belastungen für zu Unrecht beschuldigte Personen zu klären, deren Reputation wiederherzustellen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern.

Ansprechstelle für das Diakonische Werk Bremen e.V.:

Sophia Puacz
Ansprechstelle Schutz vor sexualisierter Gewalt
Telefon: +49 421-163 84 14
Mobil: +49 1512 2198828
puacz@diakonie-bremen.de

Meldestelle für das Diakonische Werk Bremen e.V.:

Nancy Janz
Fachstelle Sexualisierte Gewalt
01517 5601310
nancy.janz@kirche-bremen.de

Der Interventionsleitfaden ist dem Schutzkonzept als **Anlage 3** beigelegt.

9. Umgang mit Medien/Datenschutz

Der Umgang mit (digitalen) Medien in Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt erfordert besondere Sensibilität und klare Verantwortlichkeiten. Ziel ist es, die betroffenen Personen zu schützen und gleichzeitig eine sachliche, verantwortungsvolle Information der Öffentlichkeit zu gewährleisten.

Der Schutz der Würde, der Privatsphäre und der Identität der Betroffenen hat oberste Priorität. Personenbezogene oder sensible Informationen dürfen nicht veröffentlicht werden. Die Kommunikation erfolgt stets in enger Abstimmung mit fachkundigen Stellen, insbesondere aus den Bereichen Recht und Beratung.

Öffentliche Informationen werden transparent, zurückhaltend und zentral gesteuert. Eine benannte Ansprechperson bündelt Medienanfragen, stellt geprüfte Informationen bereit und wirkt Fehlinformationen aktiv entgegen. Die Sprache ist sachlich, respektvoll und nicht vorverurteilend zu wählen.

Mitarbeitende und Verantwortliche werden für die besonderen ethischen Anforderungen der Medienarbeit im Kontext sexualisierter Gewalt sensibilisiert. Medienvertreter*innen sind zu einem verantwortungsvollen und respektvollen Umgang angehalten.

Leitend für alle Maßnahmen sind Sorgfalt, Respekt und der Schutz der Betroffenen. Ein umsichtiges Medienmanagement trägt dazu bei, zusätzliche Belastungen zu vermeiden und Sicherheit zu fördern. So wird gewährleistet, dass Informationen verantwortungsvoll weitergegeben werden, ohne die Betroffenen zusätzlich zu belasten.

10. Weitere Informationsquellen und Adressen:

Weitere Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten für Ratsuchende sind direkt bei den jeweiligen Einrichtungen erhältlich. Dort erhalten sie Orientierung, hilfreiche Hinweise und Zugang zu konkreten Angeboten, die sie in belastenden Situationen begleiten und unterstützen.

- Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Bremen e.V. Schlachte 32 28195 Bremen Tel: 0421-240 112 10 E-Mail: info@dksb-bremen.de
- notruf Bremen Beratungsstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt (ab 14 Jahren) Fedelhöfen 6 28203 Bremen Tel: 0421 - 151 81 E-Mail: info@notrufbremen.de
- Schattenriss e.V. Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen (junge Frauen bis 26 Jahre) Waltjenstraße 140 (in Gröpelingen) 28237 Bremen Tel.: 0421 - 617 188 E-Mail: info@schattenriss.de
- Bremer Jungen-Büro Schüsselkorb 17/18 28195 Bremen Tel.: 0421 59 86 51 60 E-Mail: info@bremer-jungenbuero.de
- Auf der Seite „Schutz vor sexualisierter Gewalt – Diakonie Deutschland“ gibt es Informationen zu Prävention, Intervention und Unterstützungsangeboten für Betroffene.
- Link: [Schutz vor sexualisierter Gewalt - Diakonie Deutschland](#)

11. Anlagen zum Schutzkonzept

Anlage 1: Fragenkatalog – Risiko- und Potentialanalyse

A. Personal, Prävention und Organisationskultur

- Wird Prävention im Bewerbungs- und Einstellungsprozess thematisiert?
- Werden Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungserklärungen zuverlässig eingeholt und dokumentiert?
- Gibt es verbindliche Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche sowie regelmäßige Auffrischungen?
- Besteht eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?
- Wie wird mit Hinweisen, Unsicherheiten oder Grenzverletzungen umgegangen?

B. Räumliche und digitale Rahmenbedingungen

- Gibt es räumliche oder digitale Bedingungen, die unbeobachtetes Handeln begünstigen?
- Sind Zutritt, Aufsicht und Schlüsselvergabe klar geregelt?
- Gibt es nicht einsehbare Räume oder „dunkle Ecken“?
- Wie sind 1:1-Situationen geregelt?
- Gibt es verbindliche Vereinbarungen zur Nutzung digitaler Medien (Messenger, Fotos, Smartphones)?

C. Handlungsleitlinien und Intervention

- Gibt es klar benannte Ansprechpersonen für Verdachts- und Krisenfälle?
- Sind Handlungsleitlinien schriftlich festgelegt und praxisnah?
- Ist der Schutz der betroffenen Person sichergestellt?
- Gibt es Regelungen zum Umgang mit beschuldigten Personen?
- Werden externe Fachstellen bei Bedarf einbezogen?

D. Transparenz, Kommunikation und Vernetzung

- Wie wird über Gewaltschutz und Unterstützungsangebote informiert?
- Sind Schutzkonzept und Meldewege leicht zugänglich?
- Wie erfolgt die Kommunikation mit Meldestelle?
- Werden Erfahrungen systematisch ausgewertet und weitergenutzt?

E. Evaluation und Weiterentwicklung

- Stehen ausreichende Ressourcen für Prävention zur Verfügung?
- Wird das Schutzkonzept regelmäßig überprüft und weiterentwickelt?
- Werden Rückmeldungen aus dem Team und von Teilnehmenden einbezogen?

Anlage 2: Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex dient dem Schutz aller Mitarbeitenden, Ratsuchenden und Schutzbefohlenen. Er schafft klare Regeln für den respektvollen Umgang miteinander, bietet Orientierung im Arbeitsalltag und trägt wesentlich zur Prävention von Grenzverletzungen bei. Durch Transparenz, gemeinsame Verantwortung und konsequentes Handeln stärken wir Vertrauen und Sicherheit in unserer Organisation.

Ziel ist es, gemeinsam verbindliche Regeln zu gestalten, die unsere Arbeit professionell, sicher und wertschätzend machen. Der Kodex wird regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt.

1. Grundsätze für den Umgang miteinander

Wir verpflichten uns zu einem respektvollen, wertschätzenden und professionellen Miteinander.

- Wir begegnen allen Menschen (egal ob Kolleg:innen, Gästen oder Ratsuchenden) höflich, respektvoll, zugewandt, offen und auf Augenhöhe.
- Unterschiedliche Meinungen, Erfahrungen und Perspektiven werden respektiert.
- Jede Person wird ernst genommen und unvoreingenommen behandelt.
- Diskriminierung sowie abwertende, sexualisierte, bedrohende oder verletzende Sprache sind nicht zulässig.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik. Wir wollen miteinander eine fehlerfreundliche Kultur pflegen und Fehler in erster Linie als Anlass zum Lernen begreifen.
- Alle Mitarbeitenden haben in ihrer beruflichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). Insbesondere in der Bildungsarbeit sowie in der Seelsorge und Beratungssituationen verpflichten wir uns dem Abstinenzgebot (d.h. sexuelle oder sexualisierte Kontakte mit Teilnehmenden sind unzulässig)
- Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit sind selbstverständlich.

2. Grenzen erkennen und wahren

- Persönliche und professionelle Grenzen werden wahrgenommen, respektiert und klar kommuniziert. Wenn wir uns nicht sicher sind, fragen wir nach.
- Grenzverletzungen – unabhängig von ihrer Form – werden nicht toleriert, sondern zur Sprache gebracht, sobald wir davon Kenntnis erhalten. Wir reden nicht über andere, sondern mit den Personen, die es betrifft.
- Jede:r trägt Verantwortung für den Schutz der persönlichen Integrität aller Beteiligten.

3. Umgang mit sensiblen Situationen und Schutzmaßnahmen

Die Geschäftsstelle des DW-HB befindet sich in stark frequentierten Räumlichkeiten und wird oft von Laufkundschaft aufgesucht. Durch die Bahnhofsnähe kommt es mitunter auch zu Drogenkonsum im Treppenhaus. Das DW-HB hat daher Schutzmaßnahmen für diese besondere Situation festgelegt. Zur Minimierung von Risiken gelten folgende Regeln:

- Die Eingangstüren zu den Fluren des DW-HB im 2. wie im 5. Geschoss bleiben zu jeder Zeit verschlossen.
- Alleinarbeit in der Geschäftsstelle erfolgt bewusst und reflektiert.
- In der Regel sind Gäste des DW-HB terminlich angekündigt, und es gibt mindestens eine hauptverantwortliche Person, die den Besuch koordiniert. Bei unangekündigten und unbekanntem Besucher:innen gilt es, aufmerksam zu sein. So kann sich beispielsweise der/die Kolleg:in mit Empfangsdienst eine:n zweite:n Kolleg:in dazuholen, bevor die Tür geöffnet wird. Sollte sich ein:e Mitarbeiter:in allein in der

Geschäftsstelle aufhalten, ist es ihm/ihr freigestellt, unangekündigte Besucher:innen im Zweifelsfall abzuweisen.

4. Kommunikation und Zusammenarbeit

4.1 Allgemeine Kommunikation

- Wir pflegen eine offene, wertschätzende und respektvolle Kommunikationskultur.
- Wir fördern eine geschlechtergerechte, kultursensible und respektvolle Sprache.
- Rollen, Zuständigkeiten sowie formelle und informelle Machtstrukturen werden reflektiert.
- Feedback erfolgt konstruktiv und lösungsorientiert.
- Konflikte werden frühzeitig angesprochen und gemeinsam bearbeitet.
- Persönliche Gespräche werden – wenn möglich – der E-Mail-Kommunikation vorgezogen.
- Bei Missverständnissen sollte das direkte Gespräch gesucht werden, anstatt Konflikte über schriftliche Kanäle (E-Mail-Pingpong) eskalieren zu lassen.

4.2 Digitale Kommunikation und Mediennutzung

- Persönlichkeitsrechte und Datenschutz werden stets beachtet.
- Bild-, Audio- oder Videomaterial darf nur mit vorherigem Einverständnis der betroffenen Personen genutzt werden.
- Bei sensiblen Inhalten wird auf sichere, ggf. verschlüsselte Kommunikationswege geachtet.

5. Hinweise, Unsicherheiten und Verdachtsfälle

- Bei Unsicherheiten, Grenzverletzungen oder Verdachtsfällen wird die zuständige Ansprechstelle kontaktiert.
- Meldungen erfolgen zeitnah und verantwortungsvoll.
- Bei Bedarf können externe oder interne Dritte zu Klärungsgesprächen hinzugezogen werden.
- Jegliche Form von Gewalt, Missbrauch oder Belästigung wird nicht toleriert und muss gemeldet werden.

6. Verantwortung von Führungskräften

- Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung dieses Kodex.
- Sie fördern eine offene Gesprächskultur, unterstützen ihre Teams aktiv und handeln bei Verstößen konsequent.

7. Umsetzung, Reflexion und Weiterentwicklung

Um die Wirksamkeit des Verhaltenskodex sicherzustellen,

- wird er mindestens einmal jährlich in einer Dienstbesprechung thematisiert,
- ist er fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses für neue Mitarbeitende,
- wird er regelmäßig reflektiert und bei Bedarf weiterentwickelt.

Anlage 3: Interventionsleitfäden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

