

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in der SMD

INHALT

1. Leitbild.....	1
2. Verhaltenskodex	2
3. Risikoanalyse	3
4. Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch.....	3
a. Thematisierung in Personalgesprächen.....	3
b. Erweitertes Führungszeugnis	4
c. Schulungen	4
5. Interventionsplan und Umgang mit Beschwerden	4
a. Vertrauenspersonen	5
b. Interventionsplan	5
c. Hilfe für Betroffene	5
d. Aufarbeitung als Institution.....	6
e. Umgang mit Beschuldigten	6
6. Impressum	7
7. Anhänge.....	7

1. LEITBILD

Wir glauben, dass Gott sich in Liebe durch Jesus Christus jedem Menschen zuwendet. Als Geschöpf Gottes erfährt jeder Würde und Bestimmung. Es ist unser Ziel, dass Menschen in der SMD eine Atmosphäre der Liebe und Annahme erfahren. Leitend dafür sind das Beispiel, das Jesus uns selbst vorgelebt hat, und die Orientierung an Gottes Wort, der Bibel. In diesem Bewusstsein soll allen Teilnehmenden an SMD-Veranstaltungen 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. Aber auch Erwachsene sollen im Rahmen der SMD in jeder Hinsicht vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch sicher sein. Mit diesem Schutzkonzept wollen wir sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch keinen Raum geben.

Persönliche Gespräche, Freizeiten, Gruppentreffen und andere Veranstaltungen sollen Orte sein,

- + an denen alle Menschen wertgeschätzt und geachtet werden, ohne dass ihre Grenzen verletzt werden
- + an denen die Mitarbeitenden für ein gesundes Nähe-Distanz-Verhältnis gegenüber den Teilnehmenden sensibilisiert sind und die Grenzen achten
- + an denen Mitarbeitende für einen sicheren und grenzwahrenden Umgang zu den Teilnehmenden und zwischen den Mitarbeitenden sorgen
- + an denen Seelsorge- und Personalgespräche jederzeit professionell und ohne jede unzulässige Einflussnahme geführt werden.

Alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden sollen sich im Umfeld der SMD und ihrer Veranstaltungen, wie Sommerfreizeiten oder Tagungen, sicher fühlen und sicher wissen. Das ist unser Anspruch. An der Erstellung des Schutzkonzepts waren hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt. Das Konzept wurde neben den Mitgliedern der Leitungsgremien auch Vertretern aus dem Kreis der Schülerinnen und Schüler, der Studierenden und der Mitarbeitenden zur Durchsicht vorgelegt.

Das Schutzkonzept wird mit externen Fachpersonen reflektiert.

2. VERHALTENSKODEX

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SMD stehen in der Verantwortung, Menschen, denen sie im Umfeld der SMD begegnen, bestmöglich vor physischer, psychischer und 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
- + ein sicheres und ermutigendes Umfeld zu schaffen
- + individuelle Grenzen zu respektieren
- + verantwortungsbewusst Hilfe zu suchen
- + bei Grenzüberschreitungen einzugreifen
- + jede Form von Gewalt zu unterbinden

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, die in verschiedenen Zusammenhängen (Gruppentreffen, Konferenzen, Freizeiten) mit Kindern oder Jugendlichen arbeitet, ist verpflichtet, die Selbstverpflichtungserklärung der SMD im Vorfeld der Veranstaltung zu unterzeichnen. Damit verpflichtet sich jeder und jede Mitarbeitende, alles dafür zu tun, um Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und die notwendigen Schritte einzuleiten, wenn Kinder und Jugendliche Hilfe benötigen. Die Selbstverpflichtungserklärung mit Verhaltenskodex in voller Länge ist dem Schutzkonzept als Anhang beigefügt.

Unsere Arbeit lebt durch vertrauensvolle Beziehungen. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben, es darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden. Damit dieses Vertrauen nicht für sexualisierte Gewalt und ihre Vorbereitung genutzt werden kann, einigen wir uns auf verbindliche Regeln für bestimmte Situationen. In diesem Sinne ist der in der Ehrenerklärung beschriebene Verhaltenskodex nicht als abschließend zu verstehen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bleibt dafür verantwortlich, das Verhältnis von Nähe und Distanz zu Teilnehmerinnen und Teilnehmern an unseren Veranstaltungen angemessen zu gestalten.

Mit ihrer Unterschrift versichern Mitarbeitende, beobachtete und eigene Übertretungen unverzüglich und ausschließlich gegenüber der jeweiligen Leitung und den Vertrauenspersonen transparent zu machen und auf kritische Situationen und mögliche Grenzverletzungen hinzuweisen. Das weitere Vorgehen ist im Handlungsleitfaden für Intervention beschrieben.

3. RISIKOANALYSE

Im Rahmen der Risikoanalyse werden potentiell für sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch anfällige Bereiche identifiziert und entsprechende Präventionsmaßnahmen eingeleitet. Die Risikoanalyse erfolgt durch Beteiligung verschiedener Personengruppen, d. h. haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter sowie den Mitgliedern von Rat und Vorstand. Die Analyse wird durch die Leitungskreise, im Institut und in der Zentralstelle durchgeführt und anschließend in das Konzept übernommen.

Bekannte Risikobereiche:

- + Risikobereich Mitarbeitergespräche
- + Machtgefälle Mitarbeiter / Teilnehmer
- + Risikobereich Konferenzen und Veranstaltungen (größere Veranstaltungen wie Regionaltreffen, Fachtagungen etc.)
- + Risikobereich Gruppentreffen (regelmäßige Treffen, selbstorganisiert)
- + Risikobereich (Sommer-)Freizeiten

Freizeiten stellen eine besondere Situation dar, weil Mitarbeitende und Teilnehmende ihr gewöhnliches Umfeld verlassen und von ihrem Alltag abgekoppelt sind. Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Freizeiten der Schüler-SMD sind oftmals minderjährig und damit besonders schutzbedürftig. Auf Freizeiten (insbesondere im Ausland) besteht eine hohe Abhängigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von den Mitarbeitern. Dieses Machtgefälle dürfen Mitarbeitende nicht für ihre eigenen Bedürfnisse ausnutzen. Auf Freizeiten der Akademiker-SMD werden Kinder regelmäßig in eigenen Gruppen betreut, was ebenfalls ein Risikopotenzial in sich birgt.

In den Freizeitprospekten der Arbeitszweige wird auf das Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt hingewiesen, das Konzept wird auch auf den Internetseiten der SMD veröffentlicht.

4. MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION VON SEXUALISIERTER GEWALT UND MACHTMISSBRAUCH

a. Thematisierung in Personalgesprächen

Das Thema „sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch“ 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.

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 erneut vorgelegt werden.

c. Schulungen

Verantwortliche Mitarbeitende (Freizeitleitung, hauptamtlich angestellte Personen) müssen 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.

Bei jeder Sommerfreizeit der Schüler-SMD gibt es zwei Vorbereitungswochenenden. Dort setzen sich die Leitenden und die Mitarbeitenden auch mit dem Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch“ auseinander. Ziel ist es dabei, die Mitarbeitenden für einen grenzwahrenden Umgang mit den Teilnehmenden zu sensibilisieren. Zudem sollen sie in der Lage sein, bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt, die notwendigen Schritte einzuleiten.

Die Leiterinnen und Leiter von Freizeiten der Akademiker-SMD, auf denen ein Kinderprogramm angeboten wird, besprechen das Thema „sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch“ mit den Verantwortlichen für das Kinderprogramm vor Beginn der Freizeit. Weitere Infos dazu gibt es in dem Merkblatt „Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt auf Freizeiten“.

Informationen und Kontakte zu fachlichen Beratungsstellen sind auf dem Hilfeportal des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) zu finden: www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite Geeignete Schulungen finden sich über das Fortbildungsnetz des BMFSFJ: <https://www.fortbildungsnetz-sg.de>

5. INTERVENTIONSPLAN UND UMGANG MIT BESCHWERDEN

Beschwerden machen auf wahrgenommene Missstände aufmerksam. Sie werden dokumentiert und innerhalb eines festen Zeitraums (zwei Wochen) bearbeitet.

a. Vertrauenspersonen

Vertrauenspersonen stehen Betroffenen von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauchs, 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 direkt in der Kinder- und Jugendarbeit der SMD aktiv sind, aber die SMD und ihre Struktur kennen.

Die Vertrauenspersonen für die SMD sind:

Dr. Andrea Schwalb, Fachärztin für Kinder- und Jugendpsychiatrie
andrea.schwalb@smd.org, Fon 0 64 21. 91 05 -61

Dr. Holger Petri, Facharzt für Kinder- und Jugendmedizin
holger.petri@smd.org, Fon 0 64 21. 91 05 -62

Kinder und Jugendliche, die an Freizeiten und Veranstaltungen der SMD teilnehmen, werden darauf hingewiesen, dass es ein Schutzkonzept gibt, und erhalten Zugang zu den Kontaktdaten der Vertrauenspersonen.

b. Interventionsplan

Besteht ein Verdacht von sexualisierter Gewalt, ist es wichtig, dass Beteiligte genau wissen, was zu tun ist. Dies betrifft Verdachtsfälle innerhalb der SMD (sexualisierte Gewalt durch haupt- / ehrenamtliche Mitarbeitende) als auch außerhalb (eine betroffene Person berichtet). Der Handlungsleitfaden gibt klare und einfache Anweisungen für den Umgang mit einer entsprechenden Situation. In ihm sind Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten beschrieben. Der Handlungsleitfaden liegt dem Schutzkonzept als Anhang bei.

c. Hilfe für Betroffene

Tritt ein Fall von sexualisierter Gewalt oder Machtmissbrauch innerhalb der SMD auf, ist neben der direkten Intervention im Krisenfall auch eine Unterstützung der Betroffenen wichtig. Für die betroffene Person geht es darum, das Geschehene verarbeiten zu können. Dies kann nur in Zusammenarbeit mit externen Fachleuten erfolgen. Die SMD setzt sich dafür ein, dass betroffene Personen Hilfe und Unterstützung erhalten.

Der Umgang mit betroffenen Personen geschieht unter den folgenden Gesichtspunkten:

- + Anerkennung der Schuld des Täters oder der Täterin
- + Öffentliche Entschuldigung, wenn die SMD zum Tatgeschehen beigetragen hat
- + Verständnis, wenn keine weitere Teilnahme an Veranstaltungen / Freizeiten erfolgt
- + Offenheit für weitere Teilnahme / Mitarbeit der Betroffenen an Veranstaltungen der SMD

d. Aufarbeitung als Institution

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

Im Rahmen der Aufarbeitung eines Vorfalls werden:

- + Fehlerquellen identifiziert
- + Erkannte Fehlerquellen beseitigt
- + Vorfälle dokumentiert
- + Hilfsangebote für Betroffene gesucht
- + Die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden wiederhergestellt

Die Aufarbeitung innerhalb des Werks erfolgt durch die Vertrauenspersonen. Diese prüfen den jeweiligen Vorfall und geben Handlungsempfehlungen an den Vorstand. Die Entscheidung über die erfolgenden Maßnahmen trifft der Vorstand auf Grundlage der Handlungsempfehlung der Vertrauenspersonen. Die Vertrauenspersonen unterstützen auch Betroffene bei der Suche nach geeigneten Hilfsangeboten außerhalb der SMD.

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 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 an den Vorstand, dies kann ggf. auch eine

Empfehlung zu einer Strafanzeige beinhalten. Die Schritte der Klärung sind im Handlungsleitfaden für Intervention dargestellt.

Bestätigen sich die Vorwürfe, sind die Konsequenzen von der Schwere des Vergehens abhängig. Dies können z. B. deutliche Ermahnungen (z. B. bei Grenzüberschreitungen zwischen Jugendlichen) oder Auflagen für die weitere Mitarbeit sein bis hin zu einem Ausschluss von Veranstaltungen und aus der Mitarbeit oder auch arbeitsrechtlichen Konsequenzen im Falle von hauptamtlichen Mitarbeitenden. In strafrechtlich relevanten Fällen erfolgt eine Meldung an die zuständigen Behörden. Bei besonders schweren Vergehen (insbesondere Übergriffen von Erwachsenen auf Minderjährige) wird die Zusammenarbeit mit der Person beendet.

Im Falle einer Falschbeschuldigung ist eine Rehabilitierung der beschuldigten Person erforderlich. Zur Rehabilitierung von zu Unrecht beschuldigten Personen gehört:

- + Die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Konsequenzen von (Falsch-) Beschuldigungen.
- + Öffentliche Klarstellung, wenn eine öffentliche Beschuldigung erfolgt.
- + Strategien zur Wiedereingliederung oder Versetzung des/der Mitarbeitenden.
- + Gründe der Falschbeschuldigungen erkennen und danach handeln.
- + Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretation und Prüfung einer Sanktionierung der Beschuldigten.

6. IMPRESSUM

Das vorliegende Konzept wurde im Herbst 2022 erstellt und vom Vorstand der SMD am 22. 01. 2023 beschlossen. Für die weitere Fortschreibung des Konzepts und die Kommunikation innerhalb der SMD ist der Vorstand verantwortlich. Die nächste Fortschreibung erfolgt im Rahmen der Risikoanalyse durch die Leitungskreise.

Der Vorstand der SMD e. V., Januar 2023

7. ANHÄNGE

- a. Selbstverpflichtungserklärung mit Verhaltensregeln
- b. Handlungsleitfaden zur Intervention in Krisensituationen mit Dokumentationsbogen