

Anhang 9 zur Gewaltschutzrichtlinie

Vorlage sowie Erläuterungen zur Erarbeitung des Schutzkonzepts gegen Gewalt:

Inhalt

Zur Handhabung dieses Dokuments	2
Zur Erarbeitung des Schutzkonzeptes	2
Grundsätzliches zur Schutzkonzept-Erarbeitung	2
Gestaltung des Erarbeitungsprozesses	3
TEXTVORLAGE FÜR DAS SCHUTZKONZEPT:	6
Vorwort	6
1. Einleitung	6
2. Grundlagen	6
2.1. Unsere Werte	6
2.2. Rechtlicher Rahmen	7
2.3. Geltungsbereich	7
2.4. Gewaltformen und Definition	7
3. Präventive Schutzmaßnahmen	8
3.1. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen	8
3.1.1 Aufnahme von Mitarbeiter*innen	8
3.1.2 Verhaltenskodex	9
3.1.3 Schulungen	9
3.1.4 Gelegenheiten für Reflexion und Austausch	10
3.2 Beschwerdemanagement und Partizipation	10
3.2.1 Partizipation	10
3.2.2 Beschwerdemanagement	10
3.3 Leitlinien und Maßnahmen für den Kommunikationsbereich	11
3.4 [Eine oder mehrere Personen als Gewaltschutzbeauftragte bzw. Kinderschutzbeauftragte]	12
4. Vorgehen bei Gewaltvorfällen oder Verdachtsfällen	12
4.1 Allgemeine Prinzipien	12
4.2 Interventionspläne	13
4.3 Meldepflichten und -möglichkeiten	14
5. Dokumentation, Evaluierung und Weiterentwicklung	15

Zur Handhabung dieses Dokuments

Hier finden Sie eine Vorlage für ein Schutzkonzept gegen Gewalt, das den Zielen der „Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt in den Evangelischen Kirchen A.B., H.B und A.u.H.B. in Österreich“ (in Folge: „Gewaltschutzrichtlinie“) entspricht.

In (fast) allen Angeboten des kirchlichen Lebens und der evangelischen Pfarrgemeinden, in den evangelischen Schulen und Kindergärten, allen evangelisch-kirchlichen Vereinen gemäß Art. 69 und 70 sowie den Werken der Evangelischen Kirche sind Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene mit dabei oder Zielgruppe der Angebote. Deshalb sehen wir hier eine besondere Verantwortung dafür, dass alle Menschen die Angebote, welche im Namen der Evangelischen Kirche gesetzt werden, in sicherem Raum in Anspruch nehmen können.

Die Vorgaben für Schutzkonzepte in der Rahmenrichtlinie orientieren sich an den Standards der Plattform Schutzkonzepte¹ (<https://www.schutzkonzepte.at/>). Auf dieser Plattform gibt es nähere Informationen zu (Kinder-)Schutzkonzepten, Anleitungen in Form eines Tutorials sowie ein E-Learning-Tool, das eine gute Übersicht zu Schutzkonzepten bietet.

Ein Schutzkonzept soll immer angepasst an die eigene Organisation entwickelt werden. Als Hilfe dafür enthält diese Vorlage Textvorschläge, die an die eigenen Erfordernisse angepasst werden sollen. Je nach Bereich, dem die eigene Organisation zuzuordnen ist (bspw. Pfarrgemeinde, Bildungseinrichtung, Pflegeeinrichtung) werden die Textvorschläge entweder passen oder Änderungen erfordern. Für spezielle Bereiche wie beispielsweise Schule oder Elementarpädagogik kann es hilfreich sein, entsprechende Beispielkonzepte oder spezifische Unterlagen aus dem jeweils eigenen Bereich zur Vorbereitung heranzuziehen.

Zur Handhabung dieser Vorlage

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Vorlage für ein Schutzkonzept, die auch Hinweise für den Erarbeitungsprozess beinhaltet. Diese Hinweise erkennen Sie jeweils an der grünen Hintergrundfarbe.

Jene Textteile, **die nicht farblich hinterlegt** sind, dienen als Textvorlage für das Schutzkonzept.

Stellen, die angepasst werden müssen, sind in eckige Klammern gesetzt.

Nach Fertigstellung des Dokumentes sollen alle grünen Felder und alle eckigen Klammern entfernt werden.

Zur Erarbeitung des Schutzkonzeptes

Grundsätzliches zur Schutzkonzept-Erarbeitung

Schutzkonzept als Qualitätsprozess

Der Prozess, ein Schutzkonzept für den eigenen Bereich zu erarbeiten, ist mindestens genauso wichtig wie das Dokument, das als Ergebnis alle wichtigen Eckpunkte schriftlich festhält.

¹ Die Plattform <https://www.schutzkonzepte.at/> erläutert das Vorgehen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt in Organisationen. Die Prinzipien sind genauso für Schutzkonzepte mit alterserweiterten oder anderen Zielgruppen anwendbar. Die Plattform orientiert sich an den Qualitätsstandards der internationalen „Keeping Children Safe Coalition“.

Ist es einmal erarbeitet, beschlossen und in Kraft getreten, so geht es darum, die erarbeiteten Maßnahmen dauerhaft umzusetzen und das Schutzkonzept als „lebendes Dokument“ regelmäßig anzupassen und weiterzuentwickeln.

Wenn sich Organisationen bei der Erarbeitung und Umsetzung des Schutzkonzeptes mit Gewaltschutz, Risiken und Herausforderungen auseinandersetzen, hilft das, Gewaltrisiken zu minimieren sowie die Qualität ihrer haupt- oder ehrenamtlichen Arbeit zu verbessern.

Gemeinsames Erarbeiten

Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche sowie Vertreter*innen der erwachsenen Zielgruppen sollen überall dort, wo es möglich ist und sinnvoll erscheint, in den Erarbeitungsprozess eingebunden sein.

Umfang des Schutzkonzeptes

Schutzkonzepte gibt es in unterschiedlichen Ausführungen: Manchen Organisationen ist es wichtig, die gesamten Präventions- und Schutzmaßnahmen in ihrem Konzept darzustellen, wodurch es ein längeres Dokument wird. Andere Organisationen legen Wert darauf, ein relativ kurzes, prägnantes Dokument zu erstellen, um die Chance zu erhöhen, dass das gesamte Dokument von der Zielgruppe gelesen und wirklich zur Kenntnis genommen wird. In solchen Fällen werden zumeist weitere Informationen in Anhängen zu Papier gebracht.

Gestaltung des Erarbeitungsprozesses

Es bedarf verschiedener Schritte, um ein Schutzkonzept zu erarbeiten:

Schritt 1. Rahmenbedingungen schaffen

- Die Leitung oder das Leitungsgremium bekennt sich zum Ziel, über ein Schutzkonzept Veränderungen herbeizuführen, beauftragen die Erarbeitung und stellen die Ressourcen dafür zur Verfügung.
- Eine Person oder im Idealfall ein Team wird mit der Verantwortung für den Erarbeitungsprozess betraut. Diese Person(en) werden hier in Folge als Schutzkonzept-Verantwortliche bezeichnet.

Schritt 2. Planen Sie den Erarbeitungsprozess

Die Schutzkonzept-Verantwortlichen planen, wie bei der Erarbeitung vorgegangen werden soll und stimmen dies mit der Leitung ab.

Möglichkeiten für die Vorgehensweise werden weiter unten beschrieben.

Schritt 3. Bestandsaufnahme/Mapping

In der Bestandsaufnahme **wird zusammengetragen, was es in der eigenen Organisation bereits an Richtlinien oder Qualitätskriterien gibt**, die auch wichtig für das Thema Gewaltschutz sind. Man sichtet, ob es ein Leitbild, Grundsatzpapiere, Krisenpläne gibt, was bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen geprüft wird und ob bereits gewaltpräventiv gearbeitet wird.

Außerdem erstellt man bei der Bestandsaufnahme eine **Übersicht über das Netzwerk, auf das man bei Gewaltvorfällen zurückgreifen kann**. Dies sind beispielsweise Beratungsstellen wie Kinderschutzzentren oder Gewaltschutzzentren, die regional

zuständige Stelle der Kinder- und Jugendhilfe sowie jedenfalls die Ombudsstelle zum Schutz vor Gewalt der Evangelischen Kirchen A.B., H.B. und A.u.H.B. in Österreich.

Darüber hinaus ist es möglich, anhand eines Frageschemas („Selbstbewertung“) einzuordnen, wie weit die eigene Organisation schon Gewaltprävention umgesetzt hat und welchen Themen sie dabei noch mehr Aufmerksamkeit schenken soll.

Im Anhang 9a „Fragen und Anregungen zur Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt“ finden Sie zwei Tabellen für die Bestandsaufnahme, ein Frageschema für die Selbstbewertung sowie den Link zu einem Selbstbewertungs-Online-Tool.

Schritt 4. Risikoanalyse

Damit Maßnahmen zum Gewaltschutz entwickelt werden können, die genau zu Ihrer Organisation passen, ist eine Risikoanalyse als Herzstück der Schutzkonzept-Erarbeitung unerlässlich.

Die Risikoanalyse ist das Herzstück der Schutzkonzept-Erarbeitung. Ihr Ziel ist es, Gewaltrisiken für Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene zu erkennen, die durch das Angebot, die räumliche Situation, den Führungsstil, die Kommunikation nach innen und außen, aber auch aufgrund der Personalstruktur bestehen, und auf diese Gewaltrisiken zu reagieren. Sie soll partizipativ, das heißt unter Beteiligung möglichst vieler Personengruppen (Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen Funktionen, Kinder, Jugendliche, schutzbedürftige Erwachsene, Angehörige, Pfarrgemeindemitglieder u.a.) durchgeführt werden. Außerdem soll sie jeweils bereichs-, abteilungs- oder gruppenspezifisch erfolgen.

Im Anhang 9d finden Sie ein Formular, das Sie zur Durchführung der Risikoanalyse verwenden können.

Schritt 5. Maßnahmen planen

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden analysiert. Häufig hat man dabei eine längere Liste von Risiken vor sich und muss sie bewerten: Es wird ausgewählt, für welche Risiken man sofort Maßnahmen entwickeln muss, mit welchen Risiken man sich später beschäftigen kann, und welche Risiken derzeit nicht bearbeitet werden, aber im Zuge der nächsten Schutzkonzept-Evaluierung von neuem betrachtet werden.

Davon ausgehend legen Sie Maßnahmen fest, die den erkannten Risiken entgegentreten sollen.

Außerdem wird überprüft, ob die Standard-Bestandteile eines Schutzkonzepts mit den entwickelten Maßnahmen abgedeckt sind. Zu diesem Zeitpunkt noch fehlende Schutzkonzept-Elemente werden festgelegt, ebenso ein Plan für die Umsetzung und Dokumentation.

Schritt 6: Schriftliches Konzept fertigstellen

Alle entwickelten Bestandteile werden im schriftlichen Konzept zusammengeführt. Meist wird dabei der Text von verschiedenen Personengruppen gelesen, deren Kommentare später eingearbeitet werden, bis aus dem Entwurf ein beschlussfertiges Dokument geworden ist.

Schritt 7: Offizielle Verabschiedung/Beschluss

Das entscheidungsberechtigte Leitungsgremium bzw. die Leitungsperson beschließt offiziell das Konzept und setzt es in Kraft.

Schritt 8: Umsetzen, dokumentieren

Nun werden die Maßnahmen umgesetzt. Sowohl über die Umsetzung der Maßnahmen als auch über gemeldete Gewaltvorfälle oder Verdachtsfälle von Gewalt wird eine schriftliche Dokumentation angelegt.

Schritt 9: Evaluieren und weiterentwickeln

Regelmäßig werden die Fortschritte der Umsetzung und die Ergebnisse der Dokumentation in den Leitungsgremien besprochen.

In festgelegten Abständen wird dabei eine Evaluierung des Schutzkonzeptes vorgenommen, in folgende Fragen bearbeitet werden:

Was wurde umgesetzt, was nicht? Was hat funktioniert, was nicht? Mit welchen Fallmeldungen wurden wir konfrontiert und wie war der Umgang damit?

Was ist notwendig, damit die Umsetzung gegebenenfalls besser funktioniert? Gibt es Elemente im Schutzkonzept, die wir eigentlich nicht brauchen? Fehlt etwas?

Dabei wird auch wieder eine Risikoanalyse durchgeführt und ein Blick auf die vorangegangene Risikoanalyse geworfen.

Es ist üblich, die erste Evaluierung und Weiterentwicklung ein Jahr nach Inkrafttreten des Konzeptes durchzuführen, danach in Abständen von zwei oder zumindest drei Jahren.

Mögliche Vorgehensweise bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes

1. Leitung schafft die Rahmenbedingungen

2. Start-Treffen: Vorstellung des Vorhabens, Informationen über Schutzkonzepte und Gewaltprävention, Vorstellung der Risikoanalyse. Die Risikoanalyse kann bei diesem Treffen auch schon teilweise oder zur Gänze durchgeführt werden. Es kann festgelegt werden, wer welche Teile des Schutzkonzeptes erarbeitet.

Der Kreis der Teilnehmenden wird dabei entsprechend der vorhandenen und einsetzbaren Ressourcen festgelegt. Dies kann das ganze Team sein (bei kleinen Organisationen) oder das gesamte Leitungsgremium oder es sind Vertreter*innen bzw. Leitungspersonen aus den verschiedenen Bereichen oder eine andere Auswahl von Personen, mit denen man am Schutzkonzept arbeiten will.

3. Durchführung der partizipativen Risikoanalyse in allen Bereichen, in denen jeweils bereichsspezifischen Maßnahmen getroffen werden müssen.

4. Zusammenführen der Ergebnisse der Risikoanalyse, darauf aufbauend **Erarbeitung von Maßnahmen** sowie der anderen Schutzkonzept-Inhalte.

5. Texterstellung bzw. Zusammenführen der erarbeiteten Textteile

6. Rückmeldeschleifen: mit beteiligten Personengruppen/Bereichen und dem Leitungsgremium bzw. der Leitungsperson.

7. Beschluss durch entscheidungsbevollmächtigtes Gremium oder Leitungsperson

8. Bekanntmachen in der Organisation und Umsetzung

Überlegen Sie auch, ob Sie dafür benutzerfreundliche Zusammenfassungen einzelner Inhalte oder Checklisten zur praktischen Umsetzung im Alltag erstellen wollen.

TEXTVORLAGE FÜR DAS SCHUTZKONZEPT:

Vorwort

Wenn gewünscht, kann hier ein allgemeines Vorwort oder ein Vorwort einer Leitungsperson oder eines Leitungsgremiums vorangestellt werden.

1. Einleitung

[NAME DER ORGANISATION] setzt sich mit diesem Schutzkonzept zum Ziel, in ihrem Wirkungskreis Gewalt jeglicher Art zu verhindern sowie aufgetretene Gewaltanwendung aufzuzeigen und einer verantwortungsvollen Behandlung zuzuführen.

Das Schutzkonzept wurde unter Einbindung von [Nennung der eingebundenen Gruppen] auf Basis einer Risikoanalyse erarbeitet und am [...] von [...] beschlossen.

2. Grundlagen

2.1. Unsere Werte

Leben und Arbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und Gott gestaltet. Daher sind unsere Arbeit und unser Umgang miteinander von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Menschen², gehen verantwortungsvoll mit allen um und respektieren individuelle Grenzen.

Die [Mitarbeiter*innen, Gemeindemitglieder] von [NAME DER ORGANISATION] entwickeln und leben auf allen Ebenen eine Kultur der Achtsamkeit, die sich aus dem christlichen Glauben begründet.

Kultur der Achtsamkeit heißt:

- Bei Gewalt und Grenzverletzungen hinzuschauen, sie zu benennen und Verantwortung zu übernehmen,
- das Bewusstsein für alle Formen der Gewalt und Grenzverletzung zu schärfen,
- Gewalt und Grenzverletzungen entgegenzutreten,
- Sensibilität in Bezug auf Nähe und Distanz zu leben,
- ein offenes Klima im Umgang mit Fehlern zu schaffen,
- Betroffenen von Gewalt Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen.

Achtsamkeit sich selbst und anderen gegenüber gilt für alle Beteiligten: [Kinder, Jugendliche, Gemeindemitglieder, Klient*innen, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Verantwortliche in Leitungsfunktionen].

Hier ist es wichtig, die eigenen Werte sowie eine Grundaussage gegen alle Formen von Gewalt zu formulieren. Der obige Text aus der Rahmenrichtlinie kann durch eigene Formulierungen, durch Aussagen aus dem Leitbild oder anderen Grundsatztexten der Organisation ergänzt oder ersetzt werden.

² Insbesondere geht es um die Würde von Kindern und Jugendlichen (alle Personen unter 18 Jahren) und schutzbedürftigen Erwachsenen (Personen ab 18 Jahren, die aufgrund von Behinderung, Pflegebedürftigkeit, Alter, Krankheit oder aufgrund sozialer oder anderer Ungleichheiten oder Abhängigkeiten besonderen Schutzes bedürfen), aber auch um die Würde aller anderen Menschen.

2.2. Rechtlicher Rahmen

Das vorliegende Schutzkonzept basiert auf dem christlichen Weltbild der Evangelischen Kirchen sowie auf dem rechtlichen Rahmen der Europäischen Menschenrechtskonvention³, der UN-Kinderrechtskonvention⁴, der UN-Behindertenrechtskonvention⁵, der Istanbul-Konvention des Europarates zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen⁶ sowie der österreichischen Gesetze, die sich gegen Gewalt richten.

Hier sollen Bundes- oder Landesgesetze oder -richtlinien ergänzt werden, die für den eigenen Bereich Geltung haben.

Die Geltung der „Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt in den Evangelischen Kirchen A.B., H.B. und A.u.H.B in Österreich“ (in Folge: „Gewaltschutzrichtlinie“) wird für [NAME DER ORGANISATION] anerkannt und durch das vorliegende Schutzkonzept konkretisiert. Im Fall von Konflikten gilt die jeweils strengere Regelung.

2.3. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept hat das Ziel, Kinder und Jugendliche, Menschen, die aus verschiedenen Gründen besonderen Schutzes bedürfen, sowie alle anderen Erwachsenen vor jeglicher Form von Gewalt im Wirkungskreis von [NAME DER ORGANISATION] zu schützen.

Wir erkennen an, dass auch in unserem Rahmen das Risiko von Gewalt durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sowie durch andere [Kinder, Jugendliche, Gemeindemitglieder und sonstige Personen] besteht.

Einschränkungen der Zielgruppe sollen nur dann vorgenommen werden, wenn sie sich aus der Ausrichtung der Organisation ergeben. Beispielsweise können Schulen oder Kindergärten sich alleine auf die Zielgruppe Kinder und Jugendliche ausrichten und ein Kinderschutzkonzept⁷ erstellen.

Meist ist es sinnvoll, die Zielgruppen entsprechend der eigenen Tätigkeit genauer zu benennen und genau zu definieren.

2.4. Gewaltformen und Definition

Das vorliegende Schutzkonzept will dem Auftreten von allen Formen von Gewalt entgegenreten.

Dies sind:

- Körperliche Gewalt
- Emotionale/psychische Gewalt einschließlich des geistlichen Machtmissbrauchs
- Vernachlässigung
- Sexualisierte Gewalt

³ <https://www.menschenrechtskonvention.eu/>

⁴ <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>

⁵ <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>

⁶ <https://www.unwomen.de/informieren/internationale-vereinbarungen/die-istanbulkonvention.html>

⁷ Da nicht immer Kinder und Jugendliche extra genannt werden können, verwenden wir „Kinder“ im Sinne der UN-Kinderrechtskonvention für Minderjährige und mündig Minderjährige von 0 bis 17 Jahren.

- Strukturelle Gewalt
- Institutionelle Gewalt
- Ökonomische Gewalt
- Gewalt im digitalen Raum

Auch das **Zulassen all dieser Formen von Gewalt sowie das Nichteinschreiten**, obwohl dies möglich wäre, sind mit Gewalt gleichzusetzen.

Die näheren Definitionen dieser Gewaltformen sind in der „Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt“ zu finden.

Diese Definitionen dienen in der Praxis dazu, einen Diskurs anzuregen und auch bestehende Konzepte und Handlungsleitfäden zum Thema Gewalt zu hinterfragen.

3. Präventive Schutzmaßnahmen

Hier werden jene Maßnahmen aufgezählt, die auf Basis der erkannten Risiken erarbeitet wurden. Jedenfalls enthalten sein sollen:

- Maßnahmen für Mitarbeiter*innen: Einstellungsverfahren, Schulungen, Reflexionsmöglichkeiten, ggf. Strafregisterbescheinigungen
- Verhaltenskodex/Selbstverpflichtungserklärung
- Beschwerdemöglichkeiten
- Maßnahmen für die Kommunikation
- Einsetzen von Einzelpersonen und Teams als Gewaltschutzbeauftragte oder Kinderschutzbeauftragte

3.1. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Eine sorgfältige Auswahl, gute Schulung und Begleitung der Mitarbeiter*innen ist zentrales Element der Gewaltprävention bei [NAME DER ORGANISATION].

3.1.1 Aufnahme von Mitarbeiter*innen

Bei den Aufnahmegesprächen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die mit Kindern, Jugendlichen oder anderen schutzbedürftigen Personen arbeiten, werden die Gewaltpräventionsstandards dieses Schutzkonzeptes thematisiert.

[Für die Tätigkeit in folgenden Bereichen werden Referenzen über die Bewerber*innen eingeholt.]

Eine Probezeit zu Beginn einer Anstellung wird dazu genutzt, um die Eignung einer Person für die Tätigkeit tatsächlich zu überprüfen und bei einem kritischen Ergebnis die Zusammenarbeit zu beenden. In diesem Fall können bei einem Abschlussgespräch der bewerbenden Person entsprechende Rückmeldungen gegeben und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

[**Strafregisterbescheinigungen:**

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden, die direkt mit Kindern, Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen arbeiten, müssen bei der Einstellung eine allgemeine Strafregisterbescheinigung sowie eine „Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge“ bzw. eine „Strafregisterbescheinigung Betreuung und Pflege“ vorlegen. Diejenigen, die bei Beschluss des Schutzkonzeptes bereits in einem Dienstverhältnis bei

NAME DER ORGANISATION stehen, legen innerhalb von 6 Monaten nach Beschluss des Schutzkonzeptes die beiden Strafregisterbescheinigungen vor.

Gegebenenfalls: Ehrenamtliche Mitarbeitende aus folgenden Bereichen legen ebenfalls beide Strafregisterbescheinigungen vor.

Umgang mit Einträgen in der allgemeinen Strafregisterbescheinigung:

Es ist nicht das Ziel dieser Maßnahme, dass Menschen mit jeglichem Eintrag in ihrer Strafregisterbescheinigung von haupt- oder ehrenamtlicher Mitarbeit ausgeschlossen werden. Daher ist mit etwaigen Einträgen in einer Strafregisterbescheinigung besonders sorgfältig und verantwortungsvoll umzugehen. Eine Entscheidung darüber, ob bzw. in welchem Zusammenhang Personen, die eine Eintragung in der Strafregisterbescheinigung vorweisen, hauptamtlich oder ehrenamtlich mitarbeiten können, ist unter Berücksichtigung der Art und des Zusammenhangs der Verurteilung sowie der Art der vorgesehenen Tätigkeit im Sechs-Augen-Prinzip zu treffen. Die Entscheidung und die Vereinbarungen hinsichtlich eventuell vereinbarter „Auflagen der Zusammenarbeit“ sind unter Einhaltung des Datenschutzes zu dokumentieren.]

3.1.2 Verhaltenskodex

Zu den Zielsetzungen der Verpflichteten gehört die Schaffung und Aufrechterhaltung von Rahmenbedingungen, innerhalb derer eine vom christlichen Glauben getragene Werthaltung gefördert wird und Gewalt, Missbrauch und sexuelle Übergriffe verhindert werden können. Von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird im Rahmen einer Schulung oder im Zuge des Aufnahmeverfahrens ein darauf abzielender Verhaltenskodex unterzeichnet. Dazu müssen entsprechende Informationsgespräche geführt werden.

Der Verhaltenskodex wurde im ABI. Nr. 106/2023, S 149 ff. veröffentlicht:

(Anhang 6 „Verhaltenskodex“, <https://www.kirchenrecht.at/kabl/53739.pdf>)

Die gemeinsame inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex eignet sich gut für eine partizipative Vorgehensweise unter Einbeziehung von Mitarbeiter*innen verschiedener Bereiche oder von Kindern und Jugendlichen sowie schutzbedürftigen Erwachsenen.

3.1.3 Schulungen

Qualifizierte Mitarbeiter*innen sind unverzichtbar, insbesondere für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftige Erwachsene.

Um die Qualitätsstandards des vorliegenden Schutzkonzeptes nachhaltig zu sichern, werden regelmäßige Schulungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende auf allen Ebenen zum Thema Gewaltprävention, zu Gewaltdynamiken und möglichen Anzeichen von Gewalt bei Kindern, Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen sowie zum Inhalt des Schutzkonzeptes durchgeführt. Besondere Bedeutung kommt der Reflexion des eigenen Umgangs mit Nähe und Distanz zu.

Dieser Textbaustein ist der Rahmenrichtlinie entnommen. Bitte passen Sie ihn an ihre konkreten Schulungspläne an und beschreiben Sie diese näher.

Hier wird auf das Schulungsangebot des Evangelischen Aus- und Fortbildungszentrums der Evangelischen Kirchen hingewiesen.

Eine inhaltliche Differenzierung (grundsätzliche Schulung für alle Mitarbeitenden, tiefergehende Schulung für alle, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutzbedürftigen

Erwachsenen arbeiten) soll im Schutzkonzept-Text und beim Verweis auf das Schulungsangebot sichtbar sein.

3.1.4 Gelegenheiten für Reflexion und Austausch

Reflexion und Austausch helfen unseren Mitarbeitenden im Umgang mit herausfordernden Situationen und außerordentlichen Belastungen. Sie öffnen Nachdenk- und Diskussionsräume und tragen zu einer offenen Fehlerkultur bei.

In Besprechungen - seien es Team-, Gremien-, Fall- oder sonstige Arbeitsbesprechungen - werden regelmäßig Themen zur Gewaltprävention, zum Umgang mit herausfordernden Situationen, mit Nähe und Distanz behandelt.

...näher ausführen, in welchen Besprechungen, welche Intervalle ...

[Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird die Möglichkeit zu Supervision in folgendem Umfang angeboten: ...

Intervision wird in folgendem Rahmen ermöglicht: ...]

3.2 Beschwerdemanagement und Partizipation

3.2.1 Partizipation

Wenn Kinder, Jugendliche und Erwachsene alltäglich gehört und ernstgenommen werden, steigen die Chancen, dass sie bei Gewaltvorfällen den Mut aufbringen, sich zu beschweren und diese zu melden.

Transparenz, positive Fehlerkultur sowie alltägliche Partizipation von Kindern, Jugendlichen, schutzbedürftigen Erwachsenen ebenso wie von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Großen wie im Kleinen sind eine Voraussetzung für ein funktionierendes Beschwerdewesen.

3.2.2 Beschwerdemanagement

Es ist uns wichtig zu erfahren, wenn etwas in unserer Organisation nicht in Ordnung ist. Daher haben wir ein niederschwelliges Beschwerdewesen, bei dem wir in strukturierter Art und Weise auf Beschwerden eingehen und reagieren.

Auf folgenden Wegen laden wir [Kinder, Jugendliche, ihre Angehörigen, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Klient*innen, alle in der Organisation anwesenden Personen] bitte anpassen ein, uns Wünsche, Anregungen und Beschwerden mitzuteilen:

Hier werden verschiedene Beschwerdewege genannt, die auf lokaler Ebene (Pfarrgemeinde, Verein etc.) etabliert werden können. Grundsätzlich empfiehlt es sich, Beschwerden auf mehreren Wegen zu ermöglichen.

Die Beschwerdewege sollen niederschwellig und zielgruppengerecht sowie altersgerecht ausgestaltet sein.

Das Beschwerdemanagement wird in der Regel von der/dem Kinderschutz- bzw. Gewaltschutzbeauftragten (KSB/GSB) auf lokaler Ebene übernommen. Die KSB/GSB sollten immer außerhalb der Hierarchie angesiedelt sein, d. h. nach Möglichkeit nicht mit einer Person besetzt sein, die in einer Leitungs- bzw. Vorgesetztenfunktion ist.

Als Beispiele für Beschwerdewege seien hier aufgezählt:

- Anregungen-, Wünsche- und Beschwerdebriefkasten (Beschwerdebriefkästen bleiben in der Praxis häufig leer)

- KSB/GSB, der/die sich persönlich vorstellt
- Kinder-/Jugendparlament oder sonstige Runden, in denen die Meinung der jeweiligen Zielgruppen eingeholt wird
- kreative Methoden wie Smileys mit verschiedenen Gesichtsausdrücken (fröhlich, neutral, traurig), bei denen man eine Markierung entsprechend der eigenen Befindlichkeit setzen kann.
- jedenfalls ist die Gewaltschutz-Ombudsstelle der Evangelischen Kirchen, <https://evang.at/kirche/gewaltschutz/>, anzuführen.

Neben den internen Beschwerdemöglichkeiten sollen auch weisungsfreie, im Auftrag der Kirche tätige Stellen sowie externe Beschwerdestellen genannt werden:

- Wenn es um Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene geht, kann die Kinder- und Jugendanwaltschaft des Bundeslandes genannt werden.
- Für diese Zielgruppe kann auch auf „Rat auf Draht“ hingewiesen werden.
- Es besteht die Möglichkeit, mit einer Stelle oder Person außerhalb der eigenen Organisation eine Vereinbarung abzuschließen, dass sie als externe Beschwerdestelle zur Verfügung steht.

Es erfolgt eine Rückmeldung an jene Person, die die Beschwerde eingebracht hat, über folgende Themen: „Wurden aufgrund der Beschwerde Maßnahmen gesetzt, und wenn nicht, wurden sie aus welchem Grund nicht gesetzt.“

Die Beschwerdemöglichkeiten werden über verschiedene Kommunikationskanäle den Zielgruppen immer wieder bekanntgemacht.

Hier bitte präzisieren.

Beschwerden sind willkommen! Wir informieren darüber, in welchen Fällen eine Meldung verpflichtend ist, und weisen darauf hin, dass bei Unsicherheit, ob hinter den Beobachtungen, die jemandem Sorgen bereiten, ein Gewaltvorfall steckt oder nicht, jedenfalls eine Meldung an den*die [KSB/GSB] erfolgen soll. Es soll nicht Aufgabe der meldenden Person(en) sein, Detektiv zu spielen und herauszufinden, was genau los ist, sondern nur, die Besorgnis und was dazu geführt hat, an den*die [KSB/GSB] zu melden.

3.3 Leitlinien und Maßnahmen für den Kommunikationsbereich

Auch in diesem Abschnitt sollen die Texte an die eigene Organisation angepasst werden. Es kann sein, dass sie genauer passend für die jeweiligen Situationen oder Bereiche formuliert werden müssen. Wenn Teile der Aussagen für die eigene Realität irrelevant sind, so sollen sie aus dem Text entfernt werden. Vielleicht ist es auch notwendig für unterschiedliche Bereiche unterschiedliche Regeln zu formulieren.

Um den Text des Schutzkonzeptes kompakt zu halten, sind die genaueren Regelungen für die einzelnen Bereiche im Anhang 9b „Leitlinien für den Bereich Kommunikation“ formuliert und hier gibt es nur eine kurze Darstellung.

Unsere Kommunikation nach innen und außen, insbesondere bei der Darstellung von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen in Bild und Text, beruht auf den Werten von Respekt, Gleichheit und der Wahrung der persönlichen Würde.

Kommunikation und Medienverwendung bringen Gewalttrisiken mit sich.

Daher sind in Anhang 9b „Leitlinien für den Bereich Kommunikation“ Regelungen für folgende Bereiche dargelegt:

- Darstellung von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen
- Umgang mit Fotos und Videos
- Umgang mit Social Media
- Regeln für Kontakte mit Journalist*innen

3.4 [Eine oder mehrere Personen als Gewaltschutzbeauftragte bzw. Kinderschutzbeauftragte]

Von ... werden [eine oder mehrere Personen als Gewaltschutzbeauftragte bzw. Kinderschutzbeauftragte (KSB/GSB)] ernannt.

[Die Mitglieder des Kinderschutzteams / Gewaltschutzteams kommen aus folgenden Bereichen:]

Bei Abwesenheit werden die [KSB/GSB] vertreten von

Die [KSB/GSB] haben folgende Aufgaben:

1. Sie sorgen für die Umsetzung der Maßnahmen und halten das Thema [Gewaltprävention/Kinderschutz] in der Organisation wach. Sie stellen sicher, dass [Gewaltprävention/Kinderschutz] in folgenden Gremien ... regelmäßig [halbjährlich/einmal pro Jahr] auf die Tagesordnung kommt und besprochen wird. Sie überprüfen und dokumentieren die Umsetzung der Maßnahmen, die im Schutzkonzept festgelegt sind.
2. Sie sind Ansprechpersonen für Beschwerden und das Melden von Gewaltvorfällen oder Verdachtsfällen. Darüber hinaus können sie bei Fragen zum Thema [Gewaltprävention/Kinderschutz] kontaktiert werden.

Manche Organisationen nennen hier ausdrücklich nicht die allgemeinen Beschwerden, weil sie die Aufgaben der [KSB/GSB] auf die Bearbeitung von Gewaltvorfällen beschränken wollen.

3. Sie sind verantwortlich für die Behandlung der [Beschwerden und/oder Gewaltmeldungen]. Sie führen dazu Gespräche, um die gesamte Sachlage beurteilen zu können und gemeinsam mit der jeweiligen Leitung Maßnahmen festzulegen. (Siehe nachfolgender Abschnitt 4 Vorgehen bei Verdacht auf Gewalt)

Diese drei Aufgabengebiete können von einer Person oder unterschiedlichen Personen ausgeführt werden. Meist werden Aufgabe 2 und 3 von einer einzigen Person übernommen. Aufgabe 1 passt gut in Personalentwicklungs- oder Qualitätsmanagement-Abteilungen und wird manchmal von anderen Personen als denen, die Aufgabe 2 und 3 zu erfüllen haben, übernommen.

4. Vorgehen bei Gewaltvorfällen oder Verdachtsfällen

Interventionspläne über das Vorgehen bei Gewaltvorfällen oder Verdachtsfällen müssen angepasst an die eigene Arbeit entwickelt werden. Die nachfolgende Darstellung beruht auf der Rahmenrichtlinie und ihren Anhängen „Meldepflichtige Fälle“ und „Einstufungsraster“. Natürlich kann eine eigene Einstufung entwickelt oder auf andere Vorlagen zurückgegriffen werden.

4.1 Allgemeine Prinzipien

Wir gehen jeder Grenzverletzung und jedem Verdacht auf Gewalt ausnahmslos unmittelbar nach. Dabei ist das Ziel, eine adäquate und schnelle Untersuchung der jeweiligen Situation zu ermöglichen und frühzeitig einzugreifen. Handlungsleitend ist immer das Wohl der betroffenen Kinder, Jugendlichen oder (schutzbedürftigen) Erwachsenen. Es muss

gewährleistet sein, dass sie geschützt werden und Zugang zu adäquaten Hilfsangeboten bekommen, um weiteren Schaden von ihnen abzuwenden.

Die Untersuchung und Intervention erfolgt mit einem hohen Maß an Diskretion und Vertraulichkeit, um die Persönlichkeitsrechte sowohl der betroffenen als auch der beschuldigten Personen zu wahren.

Gerade weil bei (Verdachts-)Fällen von Gewalt meist Aufregung aufkommt und verschiedene Meinungen darüber, was zu tun ist, heftig vertreten werden, ist es wichtig, Ruhe zu bewahren, Beobachtungen zu dokumentieren und überlegt zu handeln.

Insbesondere ist zu überlegen, welche Schritte gesetzt werden müssen, um die Betroffenen und ebenso die Beschuldigten bis zur Klärung der Vorwürfe zu schützen.

4.2 Interventionspläne

Das Dokument Einstufungsraster (Anhang 2 der Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt) zeigt eine schematische Darstellung der Einstufung von verschiedenen Schweregraden von Grenzverletzungen und Gewalt mit Beispielen sowie eine Beschreibung der jeweils erforderlichen internen und externen Schritte.

Das Einstufungsraster und die hier dargelegte Vorgehensweise können an die konkrete Situation der eigenen Organisation angepasst werden.

Hier ist die Vorgehensweise kurz dargestellt:

Bereits **geringfügige Grenzverletzungen, auch sexualisierter Art**, werden mit den Verursacher*innen besprochen. Es wird klargestellt, welche Grenzen im konkreten Anlassfall überschritten wurden, und auf bestehende Regeln hingewiesen. Konkrete Anlassfälle werden zudem dazu genutzt, immer wieder auch im Team auf bestehende Regeln zum Schutz vor Gewalt hinzuweisen.

Bei **mittelschweren Grenzverletzungen oder Übergriffen, auch sexualisierter Art**, wird die übergriffige Person nicht nur auf Grenzen hingewiesen, es werden auch angemessene Konsequenzen gesetzt und Ziele für eine gegebenenfalls weitere Zusammenarbeit vereinbart. Supervision und Schulungen im Einzel- oder Teamsetting können angeordnet werden. Mit der vom Vorfall betroffenen Person wird das Gespräch gesucht und ihr werden Unterstützungsmöglichkeiten (eventuell auch extern) angeboten. Die Unterstützung externer Beratungsstellen kann in Anspruch genommen werden. Das jeweils betroffene Team ist in die Aufarbeitung gut mit einzubinden.

Bei **schweren Grenzverletzungen, auch sexualisierter Art**, die meist strafrechtlich relevant sind, wird die beschuldigte Person umgehend bis zur Klärung des Vorfalls vom Dienst suspendiert. Weitere Schritte werden von der Leitung in Abstimmung mit dem*der [KSB/GSB] gesetzt, wobei empfohlen wird, externe Beratungsstellen einzubeziehen. Eine Anzeige bei der Polizei (bzw. Gericht/Staatsanwaltschaft) sowie eine Meldung bei der Kinder- und Jugendhilfe sind je nach Berufsgruppe verpflichtend oder empfohlen, dies ist in der Folge näher beschrieben. Die genannten Pflichten zur Meldung oder Anzeige gelten nicht für Mitteilungen im Zuge von seelsorgerlicher Verschwiegenheit und Beichtgeheimnis. Die vom Gewaltvorfall betroffene Person erhält umfassende Unterstützungsangebote. Es ist erforderlich, den Vorfall im Team bzw. in der Organisation nachzubearbeiten.

Die jeweilige Vorgehensweise ergibt sich aus dem Einzelfall. Jedenfalls ist ab mittelschweren Grenzverletzungen die Leitung zu informieren, ab schweren Grenzverletzungen auch die [Aufsichts- oder Trägerinstanz] **bitte konkretisieren** [und – so vorhanden – die Kommunikationsabteilung].

Die Fallbearbeitung wird laufend dokumentiert. Bei Abschluss der akuten Fallintervention werden Maßnahmen, die zu treffen sind, schriftlich festgehalten. Die Einhaltung der getroffenen Maßnahmen wird laufend überprüft und der Vorfall erst dann als abgeschlossen betrachtet, wenn alle Maßnahmen nachweislich umgesetzt und entsprechend dokumentiert wurden. Zur Qualitätssicherung werden jährlich die gemeldeten Fälle und ihre Bearbeitung von ... unter Einhaltung des Datenschutzes evaluiert.

4.3 Meldepflichten und -möglichkeiten

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sind verpflichtet, Gewaltvorfälle oder einen Verdacht darauf an den*die [KSB/GSB] zu melden. Diese Meldepflicht gilt nicht für Mitteilungen im Zuge von seelsorgerlicher Verschwiegenheit und Beichtgeheimnis.

Eine Präzisierung, in welchen Fällen die Meldepflicht besteht, ist erforderlich. (siehe Anhang 2 „Einstufungsraster“ der Rahmenrichtlinie zum Schutz gegen Gewalt).

Entsprechend der „Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt“ besteht in unserer [Einrichtung/Pfarrgemeinde/Name der Organisation] eine **kircheninterne Meldepflicht an die Ombudsstelle gegen Gewalt in der Evangelischen Kirche:**

Schwere, strafrechtlich relevante Gewalthandlungen⁸

- müssen an die Ombudsstelle gemeldet werden.

Mittelschwere Übergriffe oder Grenzverletzungen:

- müssen an die Ombudsstelle gemeldet werden, wenn die Gefährdung nicht durch eigenes Tätigwerden abgewendet werden kann;
- müssen an die Ombudsstelle gemeldet werden, wenn eine Mitteilung an die Kinder- und Jugendhilfe erfolgt ist;
- können in allen anderen Fällen an die Ombudsstelle gemeldet werden.

Die Meldepflicht an die Ombudsstelle besteht auch dann, wenn sich die beobachtende Person unsicher über die Bedeutung ihrer Beobachtungen ist. Von ihr ausgenommen sind Fälle, in denen das Beichtgeheimnis oder die seelsorgerliche Verschwiegenheit gilt.

Die Meldung an die Ombudsstelle hat schriftlich/online via Meldeformular zu erfolgen. Darüber hinaus ist eine Kontaktaufnahme mit der Ombudsstelle für eine Beratung möglich.

Die Ombudsstelle ist über ombudsstelle@evang.at erreichbar. Nähere Informationen zur Ombudsstelle sowie das Meldeformular – online (Anhang 3 „Meldeformular - online“) findet man unter <https://evang.at/kirche/gewaltschutz>.

Parallel zur Meldepflicht an die Ombudsstelle zum Schutz vor Gewalt besteht für verschiedene Berufsgruppen

- eine **Mitteilungspflicht an die Kinder- und Jugendhilfe**⁹
- eine **Pflicht zur Anzeige**¹⁰

Für alle Fälle, die keiner Mitteilungspflicht an die Kinder- und Jugendhilfe oder Anzeigepflicht unterliegen, sind im Dokument „Meldepflicht an die Ombudsstelle“ (Anhang 1 der Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt) spezifische Empfehlungen für verschiedene Szenarien definiert.

⁸ Zur Abgrenzung der Schwere der Grenzverletzungen/Gewalthandlungen: siehe Anhang 2 „Einstufungsraster – Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und Gewalt“ aus den Anhängen zur Rahmenrichtlinie zum Schutz vor Gewalt

⁹ <https://www.gewaltinfo.at/recht/mitteilungspflicht-an-die-kinder-und-jugendhilfe.html>

¹⁰ <https://www.gewaltinfo.at/recht/anzeige/>

5. Dokumentation, Evaluierung und Weiterentwicklung

Sachgerechte Dokumentation soll Transparenz schaffen und Weiterentwicklung ermöglichen. Ziel ist hierbei, dass wir laufend intern lernen und den Gewaltschutz bei [NAME DER ORGANISATION] verbessern.

[Der*die KSB*GSB, ev. andere Stelle/Person] ist mit der Aufgabe betraut, die langfristige Umsetzung des Schutzkonzeptes voranzubringen, und erhält dabei Unterstützung von [der Leitung].

Sowohl die Umsetzung der Maßnahmen als auch die Bearbeitung von Beschwerden und Verdachtsmeldungen bzw. Fallmeldungen werden dokumentiert.

Die Dokumentation der Beschwerde- und Fallbearbeitung erfolgt durch den*die [KSB*GSB]. [Auch die Dokumentation der Maßnahmenumsetzung läuft bei ihr*ihm zusammen. Oder: Die Dokumentation der Maßnahmenumsetzung läuft bei ... zusammen.]

[Mindestens einmal jährlich] werden die Ergebnisse der Dokumentation im [Leitungsgremium] besprochen und analysiert.

Das Schutzkonzept wird ein Jahr nach seiner Verabschiedung und danach alle 2 Jahre, zumindest alle drei Jahre evaluiert und weiterentwickelt.