

Was sind Schutzkonzepte?

Schutzkonzepte helfen Organisationen und Einrichtungen zu Orten zu werden, an denen Klienten vor Gewalt geschützt werden.

Sie **vermindern das Risiko**, dass Gewalt in der Einrichtung oder Organisation verübt wird und tragen dazu bei, dass **Betroffene von Fachkräften erkannt** werden und **Zugang zu Hilfe** erhalten.

Institutionelle Schutzkonzepte für Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Kommunikation sowie Haltung und Kultur einer Organisation.

Sie umfassen **Handlungspläne sowie konzeptionelle Elemente** und basieren auf einem partizipativen und prozessorientierten Grundverständnis von Prävention und Intervention.

Schutzkonzepte gehen damit über einzelne und isolierte Präventionsmaßnahmen hinaus und nehmen die Einrichtung sowohl als ‚Schutzraum‘ (kein Tatort werden) als auch als ‚Kompetenzort‘, an dem Betroffene Hilfe erhalten, die an anderer Stelle sexualisierte Gewalt erfahren, in den Blick.

Bedingungen für ein trügereignes Konzept:

- Analyse der spezifischen Risiken und Risikofaktoren
- Entwicklung eines gemeinsamen Verhaltenskodex für einen grenzachtenden Umgang mit Klienten
- Setzung institutioneller Standards (z. B. bei Führungszeugnissen, verhaltensbezogenen Dienstanweisungen, Zusatzklauseln zu Arbeitsverträgen) sowie prozessualer Standards (Informationspflichten innerhalb der hierarchischen Ebenen, Umgang mit Medien etc.)
- Erstellung eines Handlungsplans zur Intervention
- Bereitstellung von Informationen für Klienten, Mitarbeitende, Freiwillige
- Erstellung konkreter Präventionsangebote in regelmäßigen Abständen
- Durchführung von Informationsveranstaltungen und Fortbildungen für Mitarbeiter:innen/ Freiwillige
- Hilfsangebote für von falschem Verdacht betroffene Personen aufzeigen
- Informationen über Beteiligungs-, Beschwerderechte sowie -möglichkeiten zusammenstellen

Wie klappt es mit dem Schutzkonzept? Voraussetzungen des Gelingens

1. Wir fangen nicht bei null an

- Was ist in unserer Einrichtung oder Gliederung bereits vorhanden bzw. vereinbart?
- Was davon bedarf einer Aktualisierung?
- Welche notwendigen Bestandteile eines Schutzkonzeptes fehlen noch?

2. Der Beitrag der Führungskräfte

Ohne Leitung geht es nicht! Die Leitung ist für das Erstellen und die Umsetzung der Schutzkonzepte verantwortlich. Die Geschäftsführung muss das Schutzkonzept also nicht nur aktiv wollen, sondern auch die notwendigen Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen.

3. Der Beitrag des Trügers zum Gelingen

Der Schutz vor Gewalt sollte immer eines der wichtigsten Unternehmensziele und -aufgaben sein. Die Erstellung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes ist eine grundlegende Notwendigkeit für den Träger. Sofern der Träger ein Leitbild formuliert hat, so ist zu überprüfen, ob darin der Schutz der Klienten vor sexualisierter Gewalt explizit enthalten ist.

4. **Partizipation**

Je umfassender die Beteiligung der Mitarbeiter:innen/ Freiwilligen (und u.U. der Klienten) ist, desto größer die Akzeptanz in der späteren Umsetzung..

5. **Externe Unterstützung**

Die Erfahrungen in der Praxis zeigen, dass die Träger und Einrichtungen, die Teams sowie die Klienten durch kreative und professionelle Anleitung von außen begleiten lassen, in ihrem Arbeitsprozess am ehesten Erfolg haben werden.

6. **Wie gelingt es uns, das Schutzkonzept am Leben zu halten?**

Ein Schutzkonzept kann nur dann seine Wirkung entfalten, wenn es immer wieder auf seine Aktualität und Praxistauglichkeit überprüft wird. Mit neuen Fachkräften/ Freiwilligen muss das Schutzkonzept durchgesprochen werden. In bestimmten Zeitabständen sollte das Schutzkonzept z. B. in Team-Besprechungen oder Fortbildungen überprüft und gegebenenfalls aktualisiert/ ergänzt.

1. Risikoanalyse

Leitfragen erstellen

- Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Organisation? Bestehen besondere Gefahrenmomente (z. B. bei Menschen mit Behinderung, bestimmten Altersgruppen)?
 - Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
 - Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
 - Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringen diese mit sich? • Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
 - Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation?
 - Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit Gewalt?
 - Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?
 - Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?
 - Wie positioniert sich der Träger zu dem Problemfeld, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?
 - Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
 - Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden
- Sind die Rahmenbedingungen in der Einrichtung geeignet, um eine Selbstverpflichtung einhalten zu können?

2. Prävention

Verhaltenskodex erstellen:

Vor Erstellung des Verhaltenskodex sind folgende Fragen zu klären:

- Was sind unsere gemeinsamen Grundsätze?
- Wie wollen wir mit unseren Klienten arbeiten?
- Was sind Graubereiche, in denen wir Sicherheit für alle bieten wollen und wie könnte letztere aussehen?

Beispiel einer Selbstverpflichtungserklärung

- Ich verpflichte mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, dass Klient:innen in unseren Einrichtungen vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt bewahrt werden.
- Ich respektiere die Gefühle der Klient:innen. Ich nehme die individuellen Grenzsetzungen und die Intimsphäre der mir anvertrauten Klient:innen wahr und ernst. Ich erkenne an, dass jeder Mensch ein Individuum mit eigener Persönlichkeit ist. Ich respektiere die Klienten und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
- Ich gestalte die Beziehungen zu den Klienten transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Mit den Angehörigen der Klient:innen arbeite ich vertrauensvoll zusammen, respektiere sie in ihrer Verantwortung und informiere sie über unsere Grundsätze für das Klientenwohl.
- Mir ist bewusst, dass es ein Machtgefälle zwischen Mitarbeiter:innen einerseits und Klient:innen andererseits gibt. Mit der mir übertragenen Verantwortung in der Mitarbeit gehe ich sorgsam und bewusst um.
- Ich verzichte auf verbal und nonverbal abwertendes Verhalten. Ich beziehe aktiv Stellung gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten.
- Konflikte löse ich gewaltfrei. Ich bemühe mich stets um beschreibende und nichtwertende Äußerungen aus der Ich-Perspektive. Wenn Konflikte eskaliert sind, Sorge ich für eine Atmosphäre, die eine Rückkehr ohne Niederlage ermöglicht
- Ich werde Situationen ansprechen, die mit unserer Selbstverpflichtungserklärung nicht in Einklang stehen, um ein offenes Klima in der Gruppe zu schaffen und zu erhalten.
- Im dienstlichen Kontakt kommt es zu einem intensiven Austausch über Gefühle und Bedürfnisse, wodurch eine große Nähe entstehen kann. Ich verzichte bewusst auf private Kontakte zu den betreuten Klient:innen und deren Familien. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiter:in nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Klient:innen.
- Ich achte auf Anzeichen der Vernachlässigung oder Gewalt bei Klient:innen. Ich informiere bei Verdacht meinen direkten.

3. Interaktion

Handlungs- und Verfahrensleitlinien

Festzulegen ist:

Wer (z. B. Leitungszuständigkeit) meldet

wem (Jugendamt und/oder oberste Landesjugendbehörde)

was und

auf welche Weise (telefonisch, per Formular)?

4. Aufarbeitung

Im Rahmen eines organisationalen Schutzkonzepts bedeutet Aufarbeitung von Vorfällen, dass organisationsinterne fallbezogene Analysen von Gewaltereignissen durchgeführt werden, aus denen konkrete Maßnahmen abgeleitet bzw. Konsequenzen gezogen werden.

Ansprechpartner:innen in Ulm:

Caritas Ulm-Alb-Donau Psychologische Familien -und Lebensberatung

Spielmannsgasse 6 | 89077 Ulm

Tel: 0731/4034216-0

pfl@caritas-ulm-alb-donau.de

www.caritas-ulm-alb-donau.de/hilfe-und-beratung/familie-partnerschaft-ehe/familie-partnerschaft-ehe

Psychologische Beratungsstelle Diakonie

Grüner Hof 3 | 89073 Ulm

Tel: 0731-1538-400

PsychBeratungsstelle@kirche-diakonie-ulm.de

www.diakonie-ulm.de/psychol-beratung

Weisser Ring Ulm/Alb-Donau-Kreis

0151/55164725

ulm@mail.weisser-ring.de

www.ulm-alb-donau-kreis-baden-wuerttemberg.weisser-ring.de

Kinderschutzbund • Ortsverband Ulm/Neu-Ulm e.V.

Olgastraße 125 | 89073 Ulm •

0731 28 04 2

info@kinderschutzbund-ulm.de

www.kinderschutzbund-ulm.de

Stadt Ulm – Jugendamt

www.ulm.de/leben-in-ulm/kinder,-jugend,-familie/angebote-und-hilfe-für-familien/jugendamt

Frauen helfen Frauen e.V. Ulm

Olgastraße 143 | 89073 Ulm

0731 619906

info@fhf-ulm.de

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch

0800 22 55 530

Ansonsten ist bei einer Anzeige jede Polizeidienststelle zuständig.

Hilfreiche Webseiten:

www.petze-institut.de

www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/101215_broschuere_schutz-sexuelle-gewalt_web.pdf

[www.awo.de/sites/default/files/2020-](http://www.awo.de/sites/default/files/2020-03/AWO%20Handreichung%20Schutzkonzepte%20gg%20sexuellen%20Missbrauch_0.pdf)

[03/AWO%20Handreichung%20Schutzkonzepte%20gg%20sexuellen%20Missbrauch_0.pdf](http://www.awo.de/sites/default/files/2020-03/AWO%20Handreichung%20Schutzkonzepte%20gg%20sexuellen%20Missbrauch_0.pdf)

www.beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/schutzkonzepte

www.caritas-rottenburg-stuttgart.de/was-uns-wichtig-ist/schutz-vor-sexuellem-missbrauch/praevention/praevention