

Schutzkonzept des RPZ Heilsbronn im Rahmen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes	1
2. Leitbild des RPZ in Bezug auf Prävention gegen und Umgang mit sexualisierter Gewalt	2
3. Verhaltenskodex des RPZ	3
Ergänzung: Nähe und Distanz	4
Ergänzung: Verhaltensregeln im digitalen Raum	5
Ergänzung: Räumlichkeiten	6
4. Partizipation	6
5. Verantwortung und Ansprechpersonen	7
6. Präventives Personalmanagement	9
7. Schulung und Fortbildung	10
8. Beschwerdemanagement	11
9. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	12
10. Aufarbeitung	14
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	15
12. Vernetzung	16
13. Beschäftigtenschutz	17
14. Öffentlichkeitsarbeit	17
Anhang 1: Risiko-Potential-Analyse	19
Anhang 2: Interventionsleitfaden der ELKB	24

1. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes

Als Tagungshaus und als inhaltlich arbeitende Einrichtung erbringt das RPZ Heilsbronn (im folgendem RPZ) unterschiedliche Dienstleistungen: Als Tagungshaus ermöglichen wir Rahmenbedingungen für ein gutes Tagen, als inhaltlich arbeitende Einrichtung sind wir in Aus-, Fort- und Weiterbildung im Religionsunterricht und in der Bildungsarbeit tätig. Somit bezieht sich das Schutzkonzept auf einer inhaltlichen Ebene auf eben diesen Bereich, der auch dann gilt, wenn von uns verantwortete Kurse in einem anderen Tagungshaus oder Ausbildungsstätten stattfinden sollten. Gleichzeitig kann das RPZ als Anbieterin eines Tagungshauses keine Verantwortung für inhaltliche Arbeit fremder Anbieter übernehmen. Dennoch wird das RPZ im Sinne der Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass das Thema

„Sexualisierte Gewalt“ und unsere Haltung dazu auch für fremde Kurse von Anfang an deutlich wird, indem Leitbild und Verhaltenscodex Teil der vertraglichen Regelungen wird.

Als besonders zu schützende Personengruppen sind folgende identifiziert (vgl. Risiko-Potential-Analyse im Anhang 1):

- In der Mitarbeiterschaft: Azubis und Praktikant*innen unter 18 Jahren in Hauswirtschaft und Küche
- In Ausbildungsverhältnissen: Katechet*innen, Religionspädagoge*innen, LAAs, Vikar*innen
- Kursteilnehmer*innen (nicht Ausbildung)
- Mitarbeitende
- Gäste

2. Leitbild des RPZ in Bezug auf Prävention gegen und Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In allen Arbeitskontexten des RPZ wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt für alle Personen, die hier arbeiten und sich bilden bzw. ausgebildet werden.

Wir wollen Menschen, die hier tätig sind und die zu uns kommen sichere Räume bieten und einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden kann, der aber auch selbstbestimmte Distanz ermöglicht. Wir wissen um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Besonders in Abhängigkeitsverhältnissen, auch wenn sie nicht offensichtlich sind, ist die Gefahr des Machtmissbrauchs gegeben.

Um solche Verletzungen möglichst zu vermeiden, orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. Diese ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Der Umgang mit Fehlern findet in einem offenen Klima statt, diese werden offen und wertschätzend aufgearbeitet.
- Organisatorische Strukturen mit ihren Hierarchien und Kommunikationsmustern werden nach innen und außen transparent gemacht.
- Vereinfachende Erklärungen und Klischees werden vermieden. Kritisches Hinterfragen von Routinen ist willkommen.
- Angesichts strukturell bedingter Machtasymmetrie ist es unabdingbar, dass Arbeitsprozesse jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Personen haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice) und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit). Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben

sind (z.B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht oder Ausbildungssituation), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, werden wir diese nicht verschweigen oder bagatellisieren, sondern unterstützen aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern.

In unserem Verhaltenskodex, den alle Mitarbeitenden des RPZ in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

Auf der Homepage des RPZ (Veröffentlichung extern), Infopool (Veröffentlichung intern)

3. Verhaltenskodex des RPZ

Die Arbeit des RPZ geschieht auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen Orten:

- Als Gastgeber in einem Tagungshaus
- In der Fort- und Weiterbildung
- In der Ausbildung in kirchlichen Berufen
- In der Ausbildung von staatlichen Lehrkräften

Unsere Arbeit findet in verschiedenen Systemen mit den jeweiligen Abhängigkeitsverhältnissen und hierarchischen Strukturen statt. Gleichzeitig ist sie getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir sind uns der Verantwortung für alle Menschen in unseren Arbeitskontexten und vor Gott bewusst.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Menschen in meinen Arbeitskontexten zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, dass durch mein Verhalten keine sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich achte darauf, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen, zu thematisieren und zu respektieren.
4. Ich gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz, reflektiere meine Rolle achtsam und vermeide jeglichen Machtmissbrauch. Für Verantwortliche in Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Prüfungsvollzügen gilt dies in besonderer Weise (siehe Ergänzung „Nähe und Distanz“).

5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot wie es in §3 Seelsorgegesetz festgelegt ist und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu Menschen in meinen Arbeitskontexten.¹
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.

Insbesondere als Kursleitung nutze ich meine Deutungsmacht reflektiert. Ich gebe Raum für eigene Positionen in spirituellen und religiösen Fragen sowie bei Wahrnehmungs- und Einschätzungsfragen.

7. Ich verhalte mich angemessen gegenüber anderen und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Fragwürdiges oder Unangemessenes auffällt. Ebenso spreche ich dieses bei anderen an.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, werde ich aktiv, wende mich an die Seniora/den Senior oder die MAV des RPZ oder an Fachberatungsstellen und lasse mich über mögliche weitere Schritte beraten.
9. Wenn ich von sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt erfahre, gehe ich entsprechend dem Interventionsplan des RPZ vor. Betroffene Personen werden vorbehaltlos unterstützt.

Ich verpflichte mich, diesen Verhaltenskodex in meinem Arbeitskontext umzusetzen.

Ergänzung: Nähe und Distanz

Wir sind uns bewusst, dass religionspädagogisches Arbeiten, sowohl in der Aus- und Weiterbildung als auch im Unterricht eine reflektierte und ausgewogene Beziehungsgestaltung hinsichtlich Distanz und Nähe notwendig macht.

Einerseits wird innerhalb der Aus- und Weiterbildungsarbeit sorgfältig darauf geachtet, dass lernfördernde Nähe und professionelle Distanz zwischen allen Teilnehmenden gewahrt bleibt. Andererseits ist der professionelle Umgang mit Distanz und Nähe auch immer wieder Gegenstand der Aus- und Weiterbildungen. Da im Religionsunterricht aus verschiedenen Gründen ein größeres Maß an Nähe erlebt wird als in anderen Fächern, wird dieser Aspekt in Aus- und Weiterbildung stets mitgedacht.

Bei der Gestaltung von Kursen zur Aus- und Weiterbildung reflektieren die Kursleitungen Methoden und Sitzordnungen sorgfältig unter dem Fokus von Distanz und Nähe. Es wird darauf geachtet, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden offensteht.

¹ §3 PrävG (RS 804)

Grundsätzlich wird bei Berührungen eine Zustimmung eingeholt. Beim Einsatz körperbetonter Methoden oder Rollenspielformen wird die Freiwilligkeit ausdrücklich betont und die Leitung schützt die Teilnehmenden vor evtl. aufkommendem Gruppendruck. Durch regelmäßige Thematisierung entsteht eine Atmosphäre, die es erleichtert, Situationen zu benennen, die als zu nahe oder als zu persönlich wahrgenommen werden.

Bei 1:1-Situationen achten wir im besonderen Maße auf Voice-, Choice- und Exitoptionen: Entscheidungsgewalt über Setting und Inhalte bleibt in gegenseitiger Absprache bei den Ratsuchenden.

Ergänzung: Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Wir bewegen uns in unserer Arbeit auch in digitalen Räumen, nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des RPZ (z.B. für Teilnehmende die Kursleitung, für Mitarbeitende die Seniora/der Senior und die MAV des RPZ) wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Wir sind aufmerksam und sensibel in der Wahrnehmung und Nutzung digitaler Kommunikationsformen. Insbesondere achten wir auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern.
- Allen Mitarbeitenden des RPZ steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine dienstliche Telefonnummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.

- In unserer pädagogischen Praxis fördern wir eine sinnvolle und förderliche Nutzung digitaler Kommunikationsformen.

Ergänzung: Räumlichkeiten

Im RPZ gibt es viele abgelegene, nicht einsehbare Räume und Bereiche. Daher werden Notfallnummern sowie der Verweis auf die polizeiliche Notrufnummer 110 an Rezeption und in Gästezimmern hinterlegt/ausgehängt. Die Eingangstür ist nur bei Besetzung der Rezeption geöffnet, der Lieferanteneingang grundsätzlich geschlossen. Dies gilt ebenso für weitere Zugangsmöglichkeiten, z.B. von der Abteigasse, vom Meditationsgarten, sowie die Türen im Münsterflügel.

4. Partizipation

Als RPZ möchten wir Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unseres Hauses notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitarbeitenden, Kurs- und Tagungsteilnehmenden und Gästen umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden. Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- Im Kreis der Referent*innen: Regelmäßige Dienstbesprechungen; Mitarbeitendenjahresgespräche
- Im Kreis der Hauswirtschaft: Regelmäßige Besprechungen
- Im Kreis der Verwaltung: Regelmäßige Verwaltungsbesprechungen
- In der gesamten Mitarbeiterschaft: Regelmäßige Mitarbeitendenversammlung und MAV- Sitzungen
- Bei Beschwerden und Problemen für alle Mitarbeitenden ansprechbar: Senior*a, MAV
- Für Kurs- und Tagungsteilnehmende: Rückmeldemöglichkeiten zu Tagungen, Fortbildungen und Ausbildungseinheiten (schriftlich/mündlich)
- Für Hausgäste: Rückmeldekarten auf den Zimmern

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig und wir achten darauf, immer wieder auf den verschiedenen Ebenen zu klären, was Partizipation konkret bei einzelnen Themen und Maßnahmen bedeutet.

5. Verantwortung und Ansprechpersonen

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss.

Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden von der Einrichtungsleitung in der Sitzung vom 05.11.2024 berufen.

Die Ansprechpersonen sind: Seniorat: Meike Hirschfelder und Gudrun Wellhöfer und MAV: Melanie Eschenbacher, sowie Uwe Markert als männliche Ansprechperson.

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

- Meike Hirschfelder 0151/ 67806434
- Gudrun Wellhöfer: 0151 / 67850308
- Melanie Eschenbacher: 09872/ 509-140
- Uwe Markert: 0151 / 70432774

Mailboxen werden zu Urlaubs- und Krankheitszeiten evtl. nicht regelmäßig abgehört.

Unter der Email-Adresse ansprechperson@rpz-heilsbronn.de erfolgt jedoch eine Rückmeldung einer der Ansprechpersonen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden.

Aufgaben der Ansprechpersonen

- Betroffene können sich an die Ansprechpersonen auf unterschiedliche Weisen wenden. Bei den Ansprechpersonen besteht grundsätzlich auch die Bereitschaft zur persönlichen Begegnung mit Betroffenen.

- Die Ansprechpersonen unterstützen von sexualisierter Gewalt Betroffene bei der Klärung ihrer Situation. Sie hören zu und erörtern Handlungsmöglichkeiten vor Ort (im Sinne von Clearing).
- Die Ansprechpersonen vor Ort vermitteln
 - an die Ansprechstelle in der Fachstelle der ELKB (089-5595 335; ansprechstellesg@elkb.de),
 - in konkreten Notfallsituationen an das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle HELP (Tel. 0800-5040112, zentrale@anlaufstelle.help)
 - sowie an regionale Fachberatungsstellen: z.B. Rauhreif e.V. Ansbach, 0981- 988 48

Ansprechpersonen sind aufgrund ihrer Aufgaben nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden. Im Sinne des Clearing zeigen sie Meldewege auf und unterstützen den/die Betroffene in ihrem Entscheidungsprozess.

Sie sind verpflichtet, im Falle eigener Befangenheit die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen z.B. an die Ansprechstelle der ELKB zu verweisen.

Die Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt das RPZ.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Aufgaben der Präventionsbeauftragten

- Sie tragen dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft im Blick bleibt.
- Sie kennen den von der Fachstelle bereit gestellten Interventionsleitfaden und achten darauf, dass die Daten des Interventionsteams im eigenen Schutzkonzept aktuell bleiben.
- Sie sorgen dafür, dass den Mitarbeitenden des RPZ die Meldewege (Dienstweg, direkter Weg zur Meldestelle) und zuständige Stellen bekannt sind.
- Präventionsbeauftragte sind Mitglied im Interventionsteam.

- Präventionsbeauftragte sind verpflichtet, im Falle eigener Befangenheit darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen. (z.B. Präventionsbeauftragte einer anderen Einrichtung)
- Zudem sollen sie Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote initiieren. Als Ansprechpartnerin für Schulungen im Haus steht z. Zt. Meike Hirschfelder zur Verfügung. Darüber hinaus können sie Multiplikator*innen buchen, und Fach-(beratungs)stellen vor Ort einbinden. Es wird darauf geachtet, dass alle Mitarbeitenden regelmäßig geschult werden.
- Die Präventionsbeauftragten begleiten die regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes.
- Für die Präventionsbeauftragten im Bereich der Landeskirche gilt darüber hinaus, dass sie NICHT automatisch im Sinne des 4-Augen-Prinzips bei Verdachtsfällen beratend hinzugezogen werden müssen. Präventionsbeauftragte beraten dahingehend, sich bei der Meldestelle Hilfe zu holen.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragte wurde in der Sitzung der Dienstbesprechung am 05.11.2024 von der Einrichtungsleitung bei einstimmigem Beschluss berufen:

Sarah Schäfer, 0151-67803994, sarah.schaefer@rpz-heilsbronn.de

6. Präventives Personalmanagement

Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen und auf das Schutzkonzept des RPZ hingewiesen.
- Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor Dienstbeginn ausgehändigt.
- Im Einstellungsgespräch in den ersten Dienstofftagen werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt, in Grundzügen besprochen und der Verhaltenskodex unterschrieben.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt. Diese wird vom /von der Präventionsbeauftragten initiiert.
- Bei Neueinstellungen ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Im Kreis der Referent*innen wird dies alle fünf Jahre erneut eingefordert. Die Zuständigkeit der Aufforderung sowie die Übernahme der Kosten liegen beim Arbeitgeber.

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierenden und Praktikant*innen wird eine Person aus dem RPZ namentlich zugeordnet, die begleitet und unterstützt.

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende im RPZ für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle Mitarbeitenden verpflichtet:

- Alle Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Die Präventionsbeauftragten informieren über aktuelle Schulungen.
- Die Personalverantwortlichen dokumentieren Teilnahmebescheinigungen und erinnern im Rahmen des Mitarbeiterjahresgespräches an die Teilnahme.
- Bei dauerhaft fehlender Teilnahme sind arbeits-/ dienstrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb des RPZ wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Risiken und Anzeichen von sexualisierter Gewalt zu äußern.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen im RPZ folgende Beschwerdemöglichkeiten für die unterschiedlichen Zielgruppen zur Verfügung:

1. Beschwerdemöglichkeiten für Kursteilnehmer*innen

- Ritualisierte Gesprächs- oder Austauschrunden innerhalb der Kurse der Aus-, Fort-, und Weiterbildung
- Feedback
- Schriftliche oder mündliche Rückmeldung an die Leitung des Hauses
- Anrufung der Beschwerdestelle der ELKB

2. Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeitende

- MAV und Seniorat als Ansprechpersonen
- Personalgespräche
- Teamgespräche
- Rückmeldung an die Leitung des RPZ
- Anrufung der Beschwerdestelle der ELKB

3. Beschwerdemöglichkeiten für Gäste

- Rückmeldekarte des Tagungshauses
- Ansprechpersonen
- Rückmeldung an die Leitung des RPZ

In akuten Fällen von sexualisierter Gewalt stehen die Ansprechpersonen für Beschwerden zur Verfügung und antworten innerhalb von 48 Stunden.

9. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Leitungsverantwortliche müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Interventionsteam/informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich. Dieser liegt erst in vorläufiger Form dem vor und wird hier als Anhang 2 mitgegeben.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam bespricht gemeinsam das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

Direktor*in / Verfahrensleitung	
Name: Dr. Jürgen Belz	Erreichbarkeit: Handy / Festnetz / Mail
Fon:	E-Mail: juergen.belz@rpz-heilsbronn.de

Stellvertretung Direktor*in	
Name: Reinhard Seeger	Erreichbarkeit: Handy / Festnetz / Mail
Fon:	E-Mail: reinhard.seeger@rpz-heilsbronn.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Sarah Schäfer	Erreichbarkeit: Handy / Festnetz / Mail
Fon:	E-Mail: sarah.schaefer@rpz-heilsbronn.de

MAV	
Name: Christa Hess-Bürkel	Erreichbarkeit: Handy / Festnetz / Mail
Fon:	E-Mail: über Cornelia Engelhard

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
------------------------------	--

Name: Dr. Jürgen Belz Ggf. Presseabteilung ELKB (beratend)	Erreichbarkeit:
Fon:	E-Mail: juergen.belz@rpz-heilsbronn.de

Juristische Fachexpertise	
Name: Ottmar Funk	Erreichbarkeit: Festnetz / Mail
Fon:	E-Mail: ottmar.funk@elkb.de

Fachliche Expertise: Meldestelle ELKB (nur beratend! Nicht vor Ort)	
Name: Stefanie Betz / Carola Reichl	Erreichbarkeit: Mail / Festnetz
Fon: 089 -5595 342	E-Mail: meldestellesg@elkb.de

Fachliche Expertise: Rauhreif e.V. Ansbach (vor Ort)	
Name: Daniela Rajewitz (Leitung)	Erreichbarkeit: Mail / Festnetz
Fon: 0981-988 48	E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de

Ggf. weitere weisungsbefugte Personen	
Name: Cornelia Engelhard / Maria Stapfer	Erreichbarkeit: Handy / Festnetz / Mail
Fon:	E-Mail: cornelia.engelhard@rpz-heilsbronn.de maria.stapfer@rpz-heilsbronn.de

Alle Maßnahmen müssen mit Dr. Jürgen Belz und/oder Reinhard Seeger abgestimmt sein.

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Dabei ist zwischen der Dokumentation von Fakten und eigener Reflexion strikt zu trennen. Ein Dokumentationsbogen steht dem Interventionsteam zur Verfügung. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort so aufbewahrt, dass sie vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht gegenüber der Meldestelle der ELKB. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über Dr. Jürgen Belz. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

10. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung und Unterstützung zu machen. Darüber hinaus sorgen wir für Transparenz i.B. auf die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote des RPZ-Heilsbrunn in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind möglich:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen müssen wir kritisch hinterfragen?
- Wo fehlt die sensible Wahrnehmung für Gefahrenpotential?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt bei den Mitarbeitenden im RPZ vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen“?
- Wie wird mit offenen Fragen während des Verfahrens umgegangen? Werden sie transparent benannt? Wer kümmert sich, damit sie nicht vergessen werden?

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung (z.B. Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende)?
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen im RPZ?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?

- Welches Anliegen haben die Betroffenen mit ihrem Wunsch nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Haben Strukturen und Verhaltensmuster im RPZ dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss diese möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb des RPZ
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf ihr anvertraute Personen, z.B. in Aus- und Weiterbildung

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung einer Mitarbeitendenversammlung, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung).

- Ggf. ist das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Vernetzung

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen
- durch neue Perspektiven von außen Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle Rauhreif e.V.	
Name: Daniela Rajewitz (Leitung)	Erreichbarkeit: Mo, Do, Fr: 9-11 Uhr; Di: 16-18 Uhr
Fon: 0981-988 48	E-Mail: info@rauhreif-ansbach.de
Weißer Ring	
Name: Frau Albaner	Erreichbarkeit:
Fon: 0151-55164844	E-Mail:
Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Name: Frau Boßert, Frau Petzold, Herr Richter	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 – 2112 1344	E-Mail:
KPI Ansbach	
Name: Frau Kasecker	Erreichbarkeit:
Fon: 0981/9094-319	E-Mail:
Zuständige Staatsanwaltschaft	
Name:	Erreichbarkeit: Mo-Fr 8-12 Uhr
Fon: 0981 / 58-0	E-Mail: poststelle@sta-an.bayern.de
Krisendienst Mittelfranken	
Name: Ralf Bohnert (Leitung)	Erreichbarkeit: täglich, 24h
Fon: 0800 / 655 3000 oder 0911 / 42 48 55 - 0	E-Mail: info@krisendienst-mittelfranken.de
Traumahilfezentrum Nürnberg	
Name:	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 990090-10	E-Mail: kontakt@thzn.org

13. Beschäftigtenschutz

Mitarbeitende des RPZ-Heilsbronn können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder Besucher:innen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen. Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im RPZ-Heilsbronn, auch dem der Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden des RPZ Heilsbronn, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch Mitarbeitende des RPZ Heilsbronn nicht sexuell belästigt werden aber auch selber vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden. Dabei ist darauf zu achten, dass für betroffene und beschuldigte Personen unterschiedliche Personen zur Verfügung stehen.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Kurs-, Tagungsteilnehmenden und Gästen des RPZ bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des RPZ zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Beiträge auf unserer Homepage und auf Social media, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos nur mit der Zustimmung der Person veröffentlicht werden.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität von Personen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nur nach vorheriger Absprache mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden,
 - indem wir fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden.

Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...)
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen
- unser Beschwerdemanagement
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen

Anhang 1: Risiko-Potential-Analyse

Die Risiko-Potential-Analyse wurde unter der Beteiligung von 7 Personen aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen des RPZ erstellt:

- Gruppe zur Erstellung des Schutzkonzeptes
- 2 Personen aus dem Bereich Hauswirtschaft
- 1 Person aus dem Bereich Verwaltung
- Direktor Dr. Jürgen Belz

Im Verlauf der Risiko-Potential-Analyse hat sich gezeigt, dass die unterschiedlichen Bereiche größtenteils wenig Einblick in die jeweils anderen Bereiche haben, sodass auf diesem Hintergrund die unterschiedlichen Einschätzungen zu erklären sind.

Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es im und in Bezug zum RPZ?

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Kinder unter 7 Jahren		7		
Kinder unter 14 Jahren		7		
Jugendliche unter 18 Jahren Praktikant*innen und Azubis in HW und Küche!	2	5		
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf		7		
Menschen mit Behinderungen		7		
Menschen in Seelsorgesituationen Neben dem Referat Schulseelsorge wird hier v.a. die Erwartung von Kurs TN an eine kirchliche Institution genannt	4			3

Menschen in Beratungssituationen	4			3
Menschen mit Hilfebedarf <i>Unsicherheit, was mit Hilfebedarf eigentlich gemeint ist</i>		2		5
Menschen mit psychischen Belastungen <i>Keine Zielgruppe, auch wenn bei MA und TN immer wieder Personen mit psychischen Belastungen sind</i>	1	2	1	3
Mitarbeitende	7			
Menschen in Ausbildungsverhältnissen	7			
Kursteilnehmer:innen (nicht Ausbildung)	6	1		
Gäste	6	1		
Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz? Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe				

In welchen konkreten Arbeitskontexten tauchen die von Ihnen angekreuzten Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf auf?

Wer	Wo
Azubis	
Praktikant*innen U 18	
Vorbereitungsdienstler, LAA	

Räumlichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?	5	2		
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (und werden diese kontrolliert?)	5	1		1
Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen? z.B. Buchung, Hausordnung ... keine Hausordnung, nicht alle Räume müssen gebucht werden (Klosterkeller, Kaiser)	4	1	2	
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	1	3	2	1
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?	7			
Gibt es Sanitäranlagen, die eine geschützte Privatsphäre gewährleisten?	7			

Regeln

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info

Gibt es eine Hausordnung/AGB? <i>AGB ja, Hausordnung nein</i>	2	1	3	1
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?		7		
Gibt es ein Leitbild?	3		3	1
Sind Werte und Normen bzgl. des Umgang miteinander transparent formuliert?	2	3		2
Werden Werte und Normen in Bezug auf Macht reflektiert?	2	3	1	1
Hatten schutzbedürftige Gruppen im RPZ die Möglichkeit, sich bei der Formulierung von Werten und Normen bzgl. des Verhaltens zu beteiligen?		5		2
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an diese Werte und Normen?	1	3		3
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Verstößen gegen Werte und Normen bzgl. des Verhaltens?		6		1

Umgang mit Nähe und Distanz

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es klare und verbindliche-Regeln dafür, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf verhalten sollte?		5	1	1
Gibt es klare und verbindliche Regeln für das Verhalten der Mitarbeiter*innen untereinander, die festlegen, wie sie sich in Bezug auf Nähe und Distanz zueinander verhalten sollten?		5	1	1
Wird allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?	1	4		2
Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden offengelegt? <i>Für das RPZ nicht zutreffend</i>	1	2	1	3
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden Fahrdienste übernommen werden?		4		3
Gibt es eine Regelung, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Schutz vor Gruppendruck)?	1	2	1	3
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Beratungsgespräche, Mitarbeitendengespräche)?		5	1	1

Kommunikationskultur

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche, Meinungen und Widerspruch frei zu äußern, ohne negative Reaktionen befürchten zu müssen?	2	3		2
Besteht unter den Mitarbeitenden eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Kritik, sowohl in Leitungsrunden als auch in Teams?	4	1	1	1
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?	1	6		
Gehen die Mitarbeitenden respektvoll und freundlich miteinander um?	6		1	

Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?	5		1	1
Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?	5		1	1
Können die Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen, im Alltag von allen problemlos genutzt werden?	3		3	1
Geht die Leitung (im Haus RPZ), angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	2	1	3	1
Geht die Leitung (Kurs/Ausbildung) angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	2	2	1	2
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?	3	1	2	1
Hat der Schutz von Mitarbeitenden und Gästen/Kursteilnehmer:innen/Auszubildenden Priorität vor der Fürsorge gegenüber der Institution?	2	1	1	3

Fehlerfreundlichkeit in Teams im RPZ

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden in Teams Fehler offen angesprochen und als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachtet?	6		1	
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?	2	3		2
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?	1	6		
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?		5		2

Mitarbeitenden- Personalmanagement

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine info
Spielen die Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?		3		4
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?		4	1	2
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?		2	3	2
Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?	1		1	5
Sind die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse bekannt?	1	2		4

Organisations- und Entscheidungsstruktur im RPZ

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?	5		2	
Werden Leitungsentscheidungen in Bezug auf das Haus transparent kommuniziert?	6		1	

Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?		3	2	2
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?	1	2	3	1
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?	1	3		3
Sind Machtstrukturen im RPZ und gegenüber Mitarbeitenden transparent?	5		1	1

Prävention von sexualisierter Gewalt

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?	2	4		1
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?		6		1
Hat die das RPZ einen Verhaltenskodex?		4		3
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?				
Erhalten schutzbedürftige Gruppe angemessene vorbeugende Bildung, vor allem im Hinblick auf Nähe und Distanz und ihre Rechte?	1	4		2

Interventionspläne

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?	1	3		3
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?		3		4
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im RPZ, welches bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt?		3		4
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?		2	1	4
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?	2	2		3

Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?	3	1		3
Gibt es im Team eine klare angemessene Sprache zur Sexualität?	3	1		3
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzwahrenden Umgang mit Körperlichkeit?	1	3		3
Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?	2	1		4

Öffentlichkeitsarbeit

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?		2	1	4
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?		2	1	4

Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?		2	1	4
Liegen in öffentlichen Räumen RPZ Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?		4		3

Anhang 2: Interventionsleitfaden der ELKB (vorläufig)

- eigenes Dokument -