

Schutzkonzept Sexualisierte Gewalt der Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers

Gliederung:

1. Einleitung
2. Begriffsklärung, Definition von sexualisierter Gewalt
3. Rechtlicher Kontext
4. Zielgruppen des Schutzkonzepts
5. Ziele des Schutzkonzepts
6. Bestandteile und Maßnahmen des Schutzkonzepts
 - 6.1 Potenzial- und Risikoanalyse
 - 6.2 Verankerung im Leitbild
 - 6.3 Umgang mit Schutzbefohlenen
 - 6.4 Umgang mit Mitarbeitenden
 - 6.4.1 Selbstverpflichtungserklärung
 - 6.4.2 Führungszeugnisse
 - 6.5 Vertrauenspersonen
 - 6.6 Interventionsteam
 - 6.7 Interventionsplan bei der Vermutung von sexualisierter Gewalt
 - 6.8 Beschwerdeverfahren
 - 6.9 Partizipation und Bewusstsein
 - 6.10 Information und Schulung
 - 6.11 Meldepflicht
 - 6.12 Rehabilitation
 - 6.13 Aufarbeitung
 - 6.14 Evaluation
7. Überschneidungen mit anderen Schutzkonzepten
8. Anhang:
 - 8.1 Formular Risikoanalyse
 - 8.2 Selbstverpflichtungserklärung
 - 8.3 Formulare Erweitertes Führungszeugnis
 - 8.4 Arbeitsweise Interventionsteam

Einleitung

Die **Grafschafter Diakonie gGmbH**, das **Diakonische Werk des Kirchenkreises Moers**, sowie die **Grafschafter Diakonie - Pflege gGmbH** und die **Grafschafter Diakonie Servicegesellschaft mbH** sind sich in ihrem Handeln der Verantwortung gegenüber den ihr anvertrauten Menschen sehr bewusst. Unser Ziel ist es, jegliche Formen der sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffe möglichst zu verhindern.

Das Schutzkonzept der Grafschafter Diakonie mit ihren Tochtergesellschaften orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet. Sexualisierte Gewalt findet immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

Das Schutzkonzept der Grafschafter Diakonie hat folgenden historischen Hintergrund:

- EKD und Diakonie haben 2009 und 2010 zwei Runde Tische zum Thema Sexuelle Gewalt installiert (besondere Vorkommnisse sollten aufgearbeitet werden; 2009 Heimerziehung; 2010 Kindesmissbrauch).
- Die Diakonie Deutschland hat sich an beiden Runden Tischen aktiv beteiligt mit dem Ziel Entwicklung und Implementierung von Schutzkonzepten.
- In 2016 folgte die Vereinbarung der Diakonie mit dem Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) innerhalb der Diakonie auf entsprechende Entwicklung von Schutzkonzepten hinzuwirken.
- Veröffentlichung der Kinderschutzstrategie durch Diakonie Deutschland, Brot für die Welt, Diakonie Katastrophenhilfe, die für alle verpflichtend ist.
- Seit 2003 existieren Leitlinien der EKIR zum Umgang mit Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die im Kirchengesetz der EKIR zum 01.01.2021 in Kraft getreten sind.
- Seit 2020 gibt es eine Arbeitsgruppe im Kirchenkreis Moers, die im Auftrag des KSV, ein Schutzkonzept entwickeln hat. Bis zum 30.06.2022 sollen alle Kirchengemeinden ein eigenes Schutzkonzept entwickeln.
- Die verbindlichen Leitlinien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt durch das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland sind am 01.01.2021 in Kraft getreten. Hiermit gelten diese Bestimmungen auch für alle diakonischen Einrichtungen im Geltungsbereich des Kirchengesetzes der EKIR.

Durch ein Schutzkonzept Sexuelle Gewalt sollen Kinder, Jugendliche und alle Schutzbefohlene in unseren Einrichtungen und Angeboten vor Grenzverletzungen, Übergriffen und anderen Formen der Gewalt geschützt werden. Gleiches gilt für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Grafschafter Diakonie.

Schutzkonzepte sollen verhindern, dass es überhaupt zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt kommt.

Außerdem regeln Schutzkonzepte verbindlich das Vorgehen im Interventionsfall, soweit es in Einzelfällen doch noch zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt kommen sollte.

Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation und sollten das KISS-Prinzip (keep it short and simple) berücksichtigen.

Die Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzepts zur Sexuellen Gewalt liegt in der Verantwortung der Leitung der Grafschafter Diakonie. Es ist nicht statisch und muss von Geschäftsführung und Leitungskräften gemeinsam mit den Mitarbeitenden gelebt und prozesshaft weiterentwickelt werden.

2. Begriffsklärung, Definition von sexualisierter Gewalt:

Das Schutzkonzept der Grafschafter Diakonie orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet. Demnach findet sexualisierte Gewalt immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

Es hat seinen rechtlichen Rahmen im Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSsG) vom 15.01.2020 im § 2 Abs.1:

„Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.“

In der Fachliteratur werden verschiedene Abstufungen sexualisierter Gewalt unterschieden:

Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

- Grenzverletzungen werden definiert als Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen gegenüber Erwachsenen, Jugendlichen oder Kindern

und Klienten missachten. Verletzt werden können Grenzen zwischen Generationen und Geschlechtern. Grenzverletzungen können unbewusst und zufällig verübt werden, entstehen aus fachlichen oder persönlichen Unzulänglichkeiten oder resultierend aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“.

- Sexuelle Übergriffe geschehen nicht unbewusst oder zufällig, sondern immer absichtlich. Sie sind Ausdruck eines mangelnden Respektes vor dem Gegenüber. Übergriffigkeit ist eine Missachtung bestehender gesellschaftlicher Normen und Regelungen sowie fachlicher Standards. Die übergriffige Person kann sexuelle oder psychische Übergriffe zur strategischen Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs einsetzen.
- Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt können in verschiedenen Formen und Abstufungen mit und ohne Körperkontakt stattfinden.

Es wird unterschieden zwischen:

- „Hands off“: z. B. Beleidigungen, altersunangemessene Gespräche über Sexualität, zugänglich machen von Pornografie, Veranlassung des Kindes zur Selbstbefriedigung, eine dritte Person zu berühren, Cyber-Sexualität
- und „Hands on“: z. B. körperliche Handlungen an Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen, erotisch motiviertes Küssen, oraler, vaginaler, analer Sexualverkehr, Pornografische Ausbeutung von Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen

Die Grenzen sind immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird. Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung), ohne dass er auf die freie, reife, gleichberechtigte und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann.

3. Rechtlicher Kontext:

Folgende Gesetze sind bei dem Thema sexuelle Gewalt von Relevanz:

- Grundgesetz (Art. 1, 2 Abs. II, 6 II GG)
- Bundeskinderschutzgesetz
- UN-Kinderrechtskonvention
- BGB (§ 1666)
- StGB (§§ 171, 174-174 c, 176-180 a, 181 a, 182–184 g, 184 i, 184 j, 201 a, 225, 232-233 a, 234, 235, 236)
- JArbSchG (§ 25 – Verbot der Beaufsichtigung, Anweisung und Ausbildung von Jugendlichen)
- SGB VIII (§§ 8 a, 72 a)
- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland (KGSsG) vom 15.01.2020 (zum 01.01.2021 in Kraft getreten).

4. Zielgruppen des Schutzkonzepts:

Als Zielgruppen gelten

- alle Kinder, Jugendliche sowie volljährige Schutzbefohlene, die in unseren Einrichtungen leben oder an den Beratungs-, Betreuungs- oder Pflegeangeboten der Grafschafter Diakonie teilnehmen
- sowie alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende der Grafschafter Diakonie

5. Ziele eines Schutzkonzepts:

- Erkennen und reduzieren (möglichst verhindern) von Grenzüberschreitungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt
- Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Führungskräfte für das Thema: Sexualisierte Gewalt
- Befähigung der Mitarbeitenden, bei Verdachtsmomenten hinzuschauen und angemessen zu handeln

6. Bestandteile und Maßnahmen eines Schutzkonzepts:

1. Potenzial- und Risikoanalyse
2. Verankerung im Leitbild
3. Umgang mit Schutzbefohlenen und deren Sorgeberechtigten
4. Umgang mit Mitarbeitenden
5. Vertrauenspersonen
6. Selbstverpflichtungserklärungen / Verhaltenskodex
7. Führungszeugnisse
8. Information und Schulungen
9. Partizipation
10. Fehlerkultur und Beschwerdeverfahren
11. Notfall- / Interventionsplan
12. Meldepflicht
13. Rehabilitation
14. Aufarbeitung
15. Evaluation / Monitoring.

Zu 6.1 Potenzial- und Risikoanalyse

Einstieg in die Thematik stellt eine Potenzial- und Risikoanalyse dar, die in allen Geschäfts- und Arbeitsbereichen der Grafschafter Diakonie durchgeführt worden sind. Allen Leitungsbeauftragten wurde zunächst ein umfassender Fragebogen vorgelegt, der sich an der Broschüre der Ev. Kirche im Rheinland (EKiR) aus dem Jahr 2018 „Schutzkonzepte praktisch“ orientiert.

Die Potenzial- und Risikoanalyse ermöglicht die Identifizierung möglicher Gefahrenquellen im betrieblichen Umfeld. Folgende Inhalte umfasst die Analyse:

- Identifizierung von Risiken
- Benennung der Umstände, in denen Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und Mitarbeitende sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können
- Benennung von Wegen der Risikovermeidung und Prävention
- Dokumentation

Perspektivisch liegt die Durchführungsverantwortung der Analyse bei den Geschäftsbereichsleitungen in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichs- und Einrichtungsleitungen. Die Analyse wird durch die Geschäftsbereichsleitungen einmal jährlich durchgeführt werden. Die Analysen sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in einer Matrix (Themen / Risiken / Veränderungsziele / Maßnahmen) im Qualitätsmanagementsystem dokumentiert.

Zu 6.2 Verankerung im Leitbild

Die Haltung der Grafschafter Diakonie zum Thema „Gewalt“ ist im Leitbild verankert. Die Grafschafter Diakonie hat das Leitbild entsprechend erweitert und zwar:

„Wir setzen uns für das friedliche Zusammenleben aller Menschen ein und lehnen jede Form von Gewalt ab. Wir beugen Gewalt vor und gehen gewissenhaft mit Gewaltvorfällen um.“

Zu 6.3 Umgang mit Schutzbefohlenen und deren Sorgeberechtigten

Abstinenz- und Abstandsgebot

In vielen Aufgabenbereichen der Grafschafter Diakonie gibt es typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse, insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie in Beratungskontexten. Dort gilt das Abstinenzgebot. Es bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem diakonischen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.

Das Abstandsgebot besagt, dass alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten und dementsprechend Rücksicht nehmen müssen.

(Siehe dazu im Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt die Präambel sowie § 4 Abs. 2 und 3.)

Gleiches gilt für den Schutz des Nähe- und Distanzempfindens aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden der Grafschafter Diakonie.

Zu 6.4 Umgang mit Mitarbeitenden

Bei der Graftschafter Diakonie werden im Umgang mit allen Mitarbeitenden die Grundsätze des Schutzkonzepts umgesetzt.

- Die Graftschafter Diakonie stellt durch ihr Einstellungsverfahren sicher, dass bei neuen Mitarbeitenden neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung vorliegt. Dieses geschieht insbesondere durch das vorzulegende erweiterte polizeiliche Führungszeugnis.
- In jeder Stellenausschreibung wird auf die hohe Bedeutung des „Konzeptes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ der Graftschafter Diakonie hingewiesen.
- Im Bewerbungsgespräch werden ein grenzachtender Umgang, die zu unterschreibende Selbstverpflichtungserklärung, das vorzulegende erweiterte polizeiliche Führungszeugnis und die für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Präventionsschulungen thematisiert.
- Im Rahmen einer qualifizierten Einarbeitung setzen sich die neu eingestellten Mitarbeitenden mit dem Schutzkonzept auseinander. Sie werden durch die jeweiligen Vorgesetzten begleitet. Die Teilnahme an fachspezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist selbstverständlich und wird unterstützt.
- Jede*r Mitarbeitende hat dem Arbeitgeber bei Tätigkeitsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Alle 5 Jahre ist dieses Führungszeugnis zu aktualisieren.

Zu 6.4.1 Selbstverpflichtungserklärung

Mit einer Selbstverpflichtungserklärung soll der Blick für den Umgang miteinander geschärft und die Sensibilität für die Grenzen der Mitmenschen im gemeinschaftlichen Umgang geschärft werden. Gleichzeitig soll die Aufmerksamkeit auf den Auftrag, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt zu schützen, gerichtet werden. In der Selbstverpflichtungserklärung ist ein Verhaltenskodex beschrieben, wie sich haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende verhalten sollen. Mit der Unterschrift verpflichten sich die Unterzeichnenden, die angesprochenen Punkte ernst zu nehmen und die Regeln einzuhalten.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist bei neuen Mitarbeitenden bei Einstellung zu unterzeichnen. Bei Bestandsmitarbeitenden muss eine Selbstverpflichtungserklärung eingeholt werden. Dies geschieht sinnvollerweise in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Auseinandersetzung über dieses Thema in den Geschäftsbereichen.

Im Rahmen der Beibringung der Führungszeugnisse ist die Selbstverpflichtungserklärung erneut zu bestätigen.

Das entsprechende Formular befindet sich im Anhang.

Zu 6.4.2 Führungszeugnisse

Alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sämtlicher Geschäftsbereiche der Graftschafter Diakonie müssen – auch wenn es bislang nicht erforderlich gewesen ist - im Sinne von § 5 des KGSsG der Ev. Kirche im Rheinland ein erweitertes Führungszeugnis gemäß nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung vorlegen.

Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt zur Einsichtnahme hierarchisch aufwärts bei den jeweiligen beauftragten Leitungskräften der Grafschafter Diakonie. Dies sind:

- Geschäftsführung
- Geschäftsbereichsleitungen
- Fachbereichsleitungen
- Einrichtungsleitungen
- Pflegedienstleitungen.

Sie dokumentieren die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse ordnungsgemäß. Das Führungszeugnis verbleibt bei den Mitarbeitenden. Die Dokumente werden dem Mitarbeiterservice für die Personalakte übergeben.

Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis für alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende trägt die Grafschafter Diakonie als Arbeitgeberin. Die Zeugnisse sind nach Ablauf von 5 Jahren zu erneuern und wieder den beauftragten Leitungskräften vorzulegen, die wiederum ordnungsgemäß die Vorlage dokumentieren.

Die Fristen zur Erneuerung des erweiterten Führungszeugnisses werden im Dienstplanprogramm eingepflegt.

Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt die Organisation (einschließlich der Beachtung der Fristen) über die Zuständigen für die Arbeitsbereiche.

Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter § 1 der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO) fallen, gelten ebenfalls die Regelungen des KGSsG der Ev. Kirche im Rheinland und dieser Verordnung für Ehrenamtliche. Für Honorarverträge orientiert sich die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses an der Bewertung der Tätigkeit (Art, Intensität, Dauer des Kontaktes). Siehe hierzu die Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 11.12.2000. (Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer).

Für ehrenamtliche Mitarbeitende kann aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit in den Bereichen der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen die Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis, gemäß § 12 JVKostO, beim Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses beantragt werden.

Zu 6.5 Vertrauenspersonen

In der Grafschafter Diakonie wird an der Entwicklung einer Vertrauenskultur gearbeitet. Alle Mitarbeitende, insbesondere Führungskräfte sind dementsprechend für das Thema sensibel und bei Vorfällen ansprechbar.

Alle Führungskräfte dienen in diesem Sinn geschäftsübergreifend allen Schutzbefohlenen sowie allen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden als Vertrauenspersonen. Somit wird sichergestellt, dass zu jeder Zeit mehrere Personen ansprechbar sind.

Zu 6.6 Interventionsteam

Im Verdachtsfall bei sexualisierter Gewalt ist das Zusammenwirken der unterschiedlichen Disziplinen im Unternehmen notwendig. Die zuständige Leitung steuert und organisiert im Bedarfs- und Anlassfall die notwendigen Schritte und Interventionen. Die Geschäftsführung

wird informiert. Die Geschäftsführung veranlasst bezogen auf den Einzelfall die Hinzuziehung weiterer Personen und Funktionen.

Diese können bei Bedarf sein:

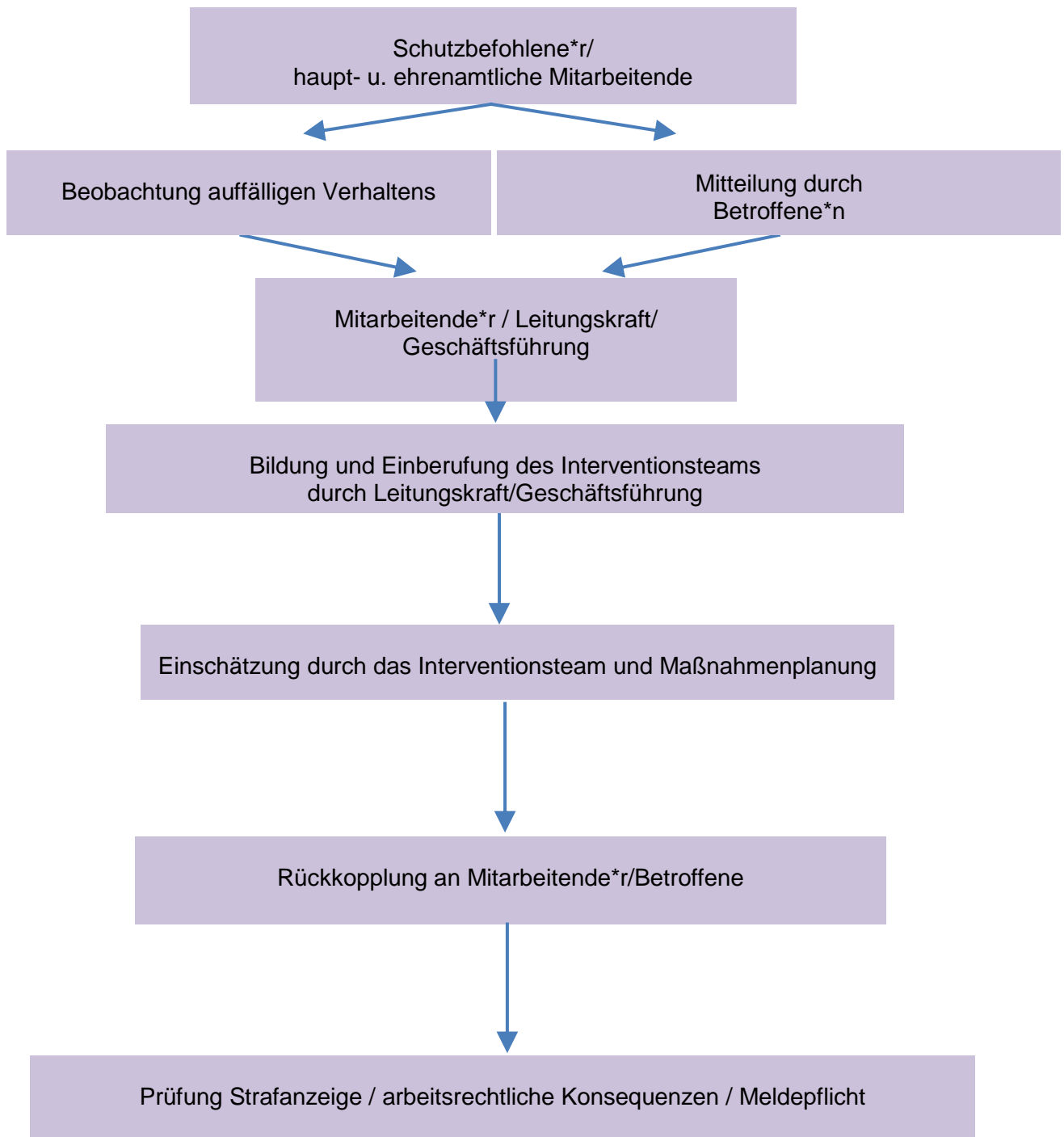
- Beteiligte Geschäftsbereichsleiter*innen bzw. Fachbereichsleitung
- Vertrauenspersonen
- Mitarbeitende der Öffentlichkeitsarbeit
- Vertreter*in der Mitarbeitervertretung (MAV)
- Weitere Funktionen (z. B. Jurist).

Dieses anlassbezogene Interventionsteam klärt die Arbeitsweise im Einzelnen. Die Schnittstellen zu bestehenden Interventionsformen bei anderen Schutzkonzepten sind definiert.

Zu 6.7. Interventionsplan bei der Vermutung von sexualisierter Gewalt

Der Interventionsleitfaden regelt verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht auf sexualisierte Gewalt. Der Interventionsleitfaden ist allen Mitarbeitenden bekannt und zu beachten.

Die Schritte einer Intervention – ein erster beispielhafter Überblick



Bei Fällen von sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen kommt das Schutzkonzept der Grafschafter Diakonie „Roter Faden Kinderschutz“ nach § 8 a SGB VIII zum Tragen.

Zu 6.8 Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdemanagement wird in allen Geschäftsbereichen dahingehend entwickelt, dass mögliche Verstöße und Grenzverletzungen artikuliert und verlässlich bearbeitet werden können.

Zu 6.9 Partizipation und Bewusstsein

Mitarbeitende der Grafschafter Diakonie sind auf die bestehenden Richtlinien des Schutzkonzepts hinzuweisen. Durch Information und Partizipation bei der Erarbeitung (z. B. konkreter Verhaltensweisen im Fachbereich) wird das Verständnis und das Bewusstsein gestärkt. Die Geschäftsbereichsleitungen stellen durch geeignete Formen der Information und Kommunikation sicher, dass ein solches Bewusstsein entsteht.

Zu 6.10 Information und Schulung

Über das Schutzkonzept sind neue Mitarbeitende im Rahmen von Einführungsveranstaltungen informiert.

Alle Mitarbeitende werden fachlich unterstützt und nehmen an internen Schulungen teil. Die Durchführung der Schulungen kann durch die Zusammenarbeit mit dem Neuen Ev. Forum des Kirchenkreises Moers erfolgen, die mit der Fachstelle der EKIR oder mit der Ev. Beratungsstelle Kirchenkreis Moers kooperiert.

Bei externen Fachkontakten wird auf die bestehenden Schutzkonzepte und Richtlinien hingewiesen.

Zu 6.11 Meldepflicht

Im Falle eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot haben Mitarbeitende diesen unverzüglich einer vorgesetzten Person oder über das bestehende Beschwerdesystem zu melden.

Zu 6.12 Rehabilitation

Für den Fall, dass Betroffenen zunächst nicht geglaubt wurde oder sie falsch beschuldigt wurden, wird durch die Leitungsebene der Grafschafter Diakonie eine adäquate Rehabilitierungsstrategie erarbeitet.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören beispielsweise:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der/des zu Unrecht Beschuldigten an ihrem/seinem Arbeitsplatz.
- Bei Möglichkeit Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder die/der Mitarbeitende das wünscht.
- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.

- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der/des Meldenden.
- Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

Zu 6.13 Aufarbeitung

Für die Betroffenen oder die Institution ist eine professionelle Aufarbeitung dringend notwendig, um den entstandenen Schaden möglichst gering zu halten.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet dabei: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Im Zuge jeder Aufarbeitung durch das Interventionsteam wird geprüft,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird,
- ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- was im Zuge der Rehabilitation der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist.

Zu 6.14 Evaluation / Monitoring

Ständig veränderte Angebote, Strukturen und Mitarbeitende verlangen auch eine veränderte Sicht auf Risiken, die sexualisierte Gewalt strukturell /institutionell begünstigen. Somit ist insbesondere die Risikoanalyse immer eine Momentaufnahme, die kontinuierlich die Überarbeitung des Schutzkonzepts durch die Leistungskräfte der Graftschafter Diakonie im Blick behält und aktualisiert wird.

7. Überschneidungen mit anderen Schutzkonzepten

Mit Blick auf andere geltende und etablierte Schutzkonzepte in der Graftschafter Diakonie gibt es deutliche inhaltliche Überschneidungen.

So gibt es z. B. im Bereich der Kindeswohlgefährdung (§ 8 a SGB VIII) ein Konzept, das sehr detailliert für die Mitarbeitenden in den Geschäftsbereichen Kinder, Jugend und Familie sowie Gesundheit und Soziales ein Vorgehen beschreibt. Klare Interventionsschritte, z. B. durch die Einbeziehung von Fachkräften, Informationen an öffentliche Träger, etc. regeln den fachlichen Umgang.

Andere Schutzkonzepte, z.B. zum Thema Gewalt in den Geschäftsbereichen Pflege und Eingliederungshilfe weisen ähnliche systematische Regelungen auf, die dazu dienen, die jeweils Betroffenen zu schützen und durch klare fachliche Interventionen positiv Einfluss zu nehmen.

Dabei stehen die jeweiligen Gewaltkonzepte wie folgt in Relation:

- alle verbindet ein eindeutiges Nein zu allen Formen von Gewalt
- Lex generalis ist das vorliegende Konzept
- Lex specialis ist das jeweilige fachliche Schutzkonzept
- Die Strukturen werden zum Teil aufgenommen und zum Teil ergänzt.

8. Anhang

- 8.1 Formular Risikoanalyse
- 8.2 Selbstverpflichtungserklärung
- 8.3 Formulare Erweitertes Führungszeugnis
- 8.4 Beschwerdemanagement

8. Formular:

8.1 Potential- und Risikoanalyse für die Grafschafter Diakonie gGmbH – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers

Geschäftsbereich:

1. Zielgruppe

1.1 Altersstruktur

Von _____ bis _____
Personengruppe(n) _____

1.2 Umgang mit Nähe und Distanz

Gibt es klare Regeln für eine professionelle Beziehungsgestaltung? _____

Welche?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

1.3 Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituation

Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen / Wohnsituationen mit Betreuenden statt?
>Ja/Nein

Gibt es hierfür Regeln, die überprüfbar sind?
>Ja/Nein

Welche?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

1.4 Räumliche Gegebenheiten

a) Innenräume

Gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche (auch Keller/ Dachböden)?
>Ja/Nein

Welche?

Gibt es bewusste Rückzugsräume?
>Ja/Nein

Welche?

Wie werden diese genutzt? _____

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

b) Außenbereich

Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die schwer einsehbar sind?

>Ja/Nein

Welche?

Ist das Grundstück von außen einsehbar?

Wie?

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?

Wie?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Wer hat besonderen (regelmäßigen) Zutritt zur Einrichtung und kann sich unbeaufsichtigt aufhalten?

Mögliche Personengruppen (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, Reinigungskräfte, externe Fachkräfte)

Wer kann sich sonst noch unbeaufsichtigt aufhalten?

Sind die Personen persönlich bekannt? >Ja/Nein Sind es regelmäßige Aufenthalte?
>Ja/Nein

Werden die Besucher namentlich erfasst und die Aufenthaltszeiträume dokumentiert?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2. Personalentwicklung

Liegt ein erweitertes Führungszeugnis für alle Mitarbeitenden vor?
>Ja/Nein/Keines

Das vorliegende Zeugnis ist älter als 5 Jahre (bei Neueinstellung nicht älter als 3 Jahre)
In welchen zeitlichen Abständen wird es neu angefordert?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Gibt es weniger Personal, als der Personalschlüssel vorsieht?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es schlecht ausgebildetes Personal?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es ein multiprofessionelles Team, eine adäquate Mischung von erfahrenen und weniger erfahrenen Fachkräften?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es starke Fluktuation der Fachkräfte?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

2.1 Stellenausschreibungen

Stellen die Stellenausschreibungen den (Kinder)schutzaspekt besonders heraus?

>Ja/Nein

Wie kommunizieren Sie es?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.2 Bewerbungsgespräche

Weisen Sie ausdrücklich auf das Schutzkonzept/den Kinderschutzgedanken hin?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Findet die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für Vorstellungsgespräche sorgfältig statt?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

2.3. Arbeitsverträge

Sind in die Arbeitsverträge Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.4 Einstellungssituation, Mitarbeitenden-Gespräche

Gibt es einen Einarbeitungsplan?

>Ja/Nein

Werden regelmäßige Probezeitgespräche durchgeführt?

>Ja/Nein

Finden regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche (auch nach der Probezeit) statt?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.5 Fachwissen in allen Bereichen der Organisation

Sind Mitarbeitende aus allen Bereichen zu folgenden Thematiken geschult:

Kinderschutz, Machtmissbrauch, Gewalt, Sexualpädagogik

>Ja/Nein

Steht in der Einrichtung/ allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Gibt es ausreichende finanzielle Mittel für Weiterbildung, Fachberatung und Supervision?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema "Schutz vor sexualisierter Gewalt"?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Fortbildungen für ehren- und nebenamtliche Mitarbeitende zum Thema "Schutz vor sexualisierter Gewalt"?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Existiert ein sexualpädagogisches Konzept für die Einrichtung, auf das sich alle Beteiligten verständigt haben?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.6 Zuständigkeiten und informelle Strukturen

Sind Zuständigkeiten klar geregelt?

>Ja/Nein

Welche? ____

Gibt es informelle Strukturen?

>Ja/Nein

Welche?

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Sind alle Mitarbeitenden oder Aushilfen über bestehende Regel informiert? >Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

2.7 Kommunikation- und Wertekultur

Gibt es eine mit allen Mitarbeitenden gemeinsam entwickelte Wertekultur? (Grundsätze, Leitgedanken, Menschenbild...)

>Ja/Nein

Welche?

Gibt es Kommunikationsgrundsätze, die es ermöglichen, auf und zwischen allen hierarchischen Ebenen Kritik zu üben (Fehlerkultur)?

>Ja/Nein

Welche?

Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

2.8 Feedbackkultur, Möglichkeiten der Reflexion, der Supervision etc., Möglichkeiten der Mitbestimmung

Kann in regelhaft etablierten Runden über Belastungen bei der Arbeit und über unterschiedliche

Haltungen in wertschätzender Form gesprochen werden?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Möglichkeiten der kollegialen Beratung?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

3. Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten aller relevanten Bezugsgruppen Eltern/Sorgeberechtigte werden über folgende Maßnahmen/Gesichtspunkte zum Kinderschutz informiert:

Kinder/Jugendliche werden an folgenden Maßnahmen des Kinderschutzes beteiligt:

Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle Beteiligten vorhanden?

>Ja/Nein

Welche?

Wird auf Beschwerden oder Fehlverhalten reagiert?

>Ja/Nein

Wie?

Welche Rahmenbedingungen sind vorhanden, damit alle relevanten Beteiligten „ungute Gefühle“, Übergriffe und belastende Situationen ansprechen können?
(Kinderschutzbeauftragte, Fachberatungsstellen...)

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpartner*innen, die mit der Thematik des Schutzgedankens vertraut und allen bekannt sind?

>Ja/Nein

3.1 Zugänglichkeit der Informationen

Haben alle Beteiligten (Kolleg*innen, Klient*innen, Sorgeberechtigten) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?

>Ja/Nein

Sind diese Informationen auch für alle verständlich (Übersetzungen, leicht Sprache, geschlechtersensibel u.a.)

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

4. Handlungsplan

Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsplan die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung?

5. Verschiedenes

Gibt es Social-Media-Guidelines?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Mitarbeitenden / Klient*innen?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Wird sexualisierte Sprache toleriert?

>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Wird jede Art von Kleidung toleriert?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Ist die Privatsphäre der Mitarbeitenden definiert?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?
>Ja/Nein

Welche Risiken können daraus entstehen?

6. Andere Risiken

In unserer Einrichtung / von meinem Blickfeld aus sehe ich Risiken in weiteren Bereichen

8.2 Formular Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung

gegenüber

der Graftschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers

Vorname, Name

Die Arbeit der Graftschafter Diakonie, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen, Behinderten, Pflegebedürftigen, anderen Schutzbefohlenen sowie Mitarbeitenden geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

In unserem Leitbild heißt es dazu:

„Wir setzen uns für das friedliche Zusammenleben aller Menschen ein und lehnen jede Form von Gewalt ab. Wir beugen Gewalt vor und gehen gewissenhaft mit Gewaltvorfällen um.“

Dies anerkennend wird folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

Die Würde des Menschen ist unantastbar (Artikel 1,1 des Grundgesetzes)

Ich verpflichte mich, Schutzbefohlene und Mitarbeitende, unabhängig ihres Alters, Geschlechts, ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung oder Identität wertzuschätzen, die von ihnen gesetzten Grenzen zu achten und zu respektieren.

Schutzbefohlene schützen

Ich achte auf die körperliche Unversehrtheit und Intimsphäre der mir anvertrauten Schutzbefohlenen. Ich schütze sie vor jeder Form von Gewalt, sei sie physisch, psychisch oder sexueller Art, soweit es in meinem Einflussbereich liegt.

Nähe und Distanz wahren

Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich nehme meine Grenzen wahr und respektiere die individuellen Grenzen der anderen.

Stellung beziehen

Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches noch sexistisches Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung.

Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken bewusst gestalten

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Ich achte die Grundsätze des Datenschutzes und erstelle und verwende insbesondere keine Bilder aus Gruppen in den sozialen Netzwerken ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen, bzw. ihrer Erziehungsberechtigten. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönlichen Einschätzungen abzugeben.

Transparenz herstellen

Ich achte darauf, dass ich Zeiten, die ich mit Schutzbefohlenen verbringe, offen und transparent gestalte.

Meldepflicht beachten

Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit wegen sexualisierter Gewalt gerichtlich verurteilt werde oder ich in meinem Arbeitsumfeld Verstöße sexualisierter Gewalt wahrnehme, informiere ich hierüber eine mir vorgesetzte Person.

Ich achte darauf, dass ich mein Handeln stets überprüfe und meiner Selbstverpflichtungserklärung gemäß gestalte.

Datum: _____ **Unterschrift:** _____

8.3 Formulare Erweitertes Führungszeugnis

a) Muster zur Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses für hauptamtliche Mitarbeitende

29.06.2021

Schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a
Abs. 2 BZRG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit wird bestätigt, dass die Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis
Moers gemäß § 5 Abs. 3 Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum
Schutz vor sexualisierter Gewalt die persönliche Eignung von Beschäftigten anhand der
Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30 a Abs. 1 BZRG zu
überprüfen hat.

Frau
Vorname Name
Straße Hausnummer
Postleitzahl Ort

ist demnach aufgefordert, ein Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG zum Zwecke
der Beschäftigung hier vorzulegen.

Freundliche Grüße

N. N.
Mitarbeiterservice

b) Muster Aufforderungsschreiben Erweitertes Führungszeugnis an Ehrenamtliche

Frau/Herr
Vorname Nachname
Anschrift

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

wir freuen uns sehr, dass Sie ehrenamtlich in der Grafschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers tätig sind und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum **Schutz vor sexualisierter Gewalt** in den Arbeitsfeldern der Grafschafter Diakonie ein **Schutzkonzept** erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen.

Um den Schutz der Menschen in unserem Verantwortungsbereich zu stärken, hat unsere Landeskirche (Evangelische Kirche im Rheinland | EKIR) ein eigenes **Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt** erlassen, das die Grundlage für unser Schutzkonzept bildet. In diesem Schutzgesetz ist für alle ehrenamtlichen Personen, die aufgrund der Art, Intensität und Dauer ihres Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen besonders hohe Verantwortung tragen, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vorgeschrieben.

Sie gehören mit Ihrer Tätigkeit in der Grafschafter Diakonie zu diesem Personenkreis mit herausgehobener Verantwortung und wir sind sehr dankbar, dass sie diese mit Ihrem ehrenamtlichen Engagement übernehmen!

Benötigt wird ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung zum Beginn Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit und dann in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren.

Wir bitten Sie um die (ggf. erneute) Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30 a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der/dem Vorgesetzten der Grafschafter Diakonie zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Datum, Unterschrift

Muster zur Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtliche Mitarbeitende

**Bescheinigung
zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses
gemäß § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz**

Die Graftschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers beabsichtigt Frau/Herr _____ geboren am _____ in wohnhaft _____ zum _____ im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich _____ einzusetzen.

oder

Frau/Herr _____ ist ehrenamtliche Mitarbeiter/in im Bereich _____ der Graftschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers _____ und ist erstmalig verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

oder

Frau/Herr _____ ist ehrenamtliche Mitarbeiter/in im Bereich _____ der Graftschafter Diakonie – Diakonisches Werk Kirchenkreis Moers und hat hier letztmalig am _____ ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gewaltschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen, wenn die ehrenamtlich tätige Person aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben darf.

Frau/Herr _____ ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an die/den Antragsteller/in, damit die Möglichkeit der - weiteren - Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Datum, Unterschrift

8.4 Fragen zur Orientierung und Vorgehensweise des Interventionsteams

Mit den folgenden Fragen kann das Interventionsteam in der ersten Sitzung je nach Fall das passende Konzept entwickeln:

- Wer sollte wann wen informieren?
- Wer ist für was zuständig?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen bestimmte Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?
- Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einer hinreichenden konkreten Vermutung?
- Ab wann ist die MAV einzubeziehen und andere fachliche Spezialisten zu konsultieren?
- Wie ist das Vorgehen bei einer vagen Vermutung?
- Welches Unterstützungsangebot gibt es für Mitarbeitende oder die Leitungsebene?
- Wie ist das zu dokumentieren?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche externen Kooperationspartner können hinzugezogen werden?
- Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten (z.B. Datenschutz, Arbeitsrecht)?
- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

Bei einer späteren Überarbeitung können aufgrund der Erfahrungswerte anhand der Fragen exemplarische Konzepte und ihre Abläufe dokumentiert werden.

Alle Informationen müssen immer wieder zusammengetragen und protokolliert werden.