



Schutzkonzept der Diakonie Düsseldorf

Stand: August 2025

Diakonie  Düsseldorf

Inhalt

1. Warum uns ein Schutzkonzept wichtig ist	1
2. Warum wir als Diakonie Düsseldorf ein Schutzkonzept brauchen	3
3. Für wen das Schutzkonzept gilt	4
4. Führungsverantwortung – Führungskultur in der Diakonie	5
5. Bausteine des Schutzkonzeptes	7
5.1 Risiko- und Ressourcenanalyse	7
5.2 Präventive Personalgewinnung	8
5.3 Verhaltenskodex	9
5.4 Selbstverpflichtungserklärung	9
5.5 Beschwerdemanagement	10
5.6 Partizipation	12
5.7 Präventionsangebote	13
5.8 Kooperation intern/extern	13
5.9 Interventionsplan – Aufarbeitung/Rehabilitation	14
5.10 Notfall- und Risikoverfahren	14
5.11 Interventionsmaßnahmen Schlüsselprozess Kinderschutz	14
5.12 Umgang mit Sexualität im professionellen Kontext	15
5.13 Schulungsverpflichtung	16
6. Mitarbeitenden-Schutz	17
7. Evaluation/Weiterentwicklung	19
8. Anlagen	20
8.1 Anlage 1 Selbstverpflichtungserklärung	21
8.2 Anlage 2 Führungsleitbild	22

1. Warum uns ein Schutzkonzept wichtig ist

Als evangelischer Träger begreifen wir uns als Institution, die aus dem Prinzip der Nächstenliebe heraus dem Wohl der uns anvertrauten Personen dient. Wir beschreiben in unserem Leitbild die grundlegende Haltung, Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern und sie zu unterstützen. Die Mitarbeitenden der Diakonie wollen die ihnen Anbefohlenen in die Lage versetzen, ihre Lebensführung ihren Fähigkeiten entsprechend zu gestalten.

Unter Schutzkonzept verstehen wir alle Maßnahmen, die wir als Institution entwickeln, beschreiben, umsetzen und auswerten mit dem Ziel, den Schutz der Menschen zu gewährleisten, mit denen wir arbeiten. Unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind in gleicher Weise berücksichtigt. Damit adressieren wir alle Menschen, die sich im diakonischen Kontext bewegen.

Als direkte Erbringer*innen dieser Unterstützung oder als Mitarbeitende in Bereichen, die unsere Leistung indirekt ermöglichen, etwa der Verwaltung, des Immobilienservice, der Informationstechnik, der Hauswirtschaft u. v. a., tragen wir eine besondere Verantwortung. Wir treffen in unseren Funktionen häufig auf Menschen in Lebenslagen mit besonderen Herausforderungen und Belastungen, die diese Menschen besonders verletzlich machen.

Unter Gewalt verstehen wir jegliche Verhaltensweisen, die zum Schaden des Gegenübers geeignet sind und die in absichtsvoller Weise Grenzen des Anderen verletzen. Sie kann auf verschiedene Weise zum Ausdruck kommen, beispielsweise in Form physischer, verbaler oder sexualisierter Gewalt. Ebenso ist uns bewusst, dass strukturelle oder institutionelle Prozesse und Begebenheiten dazu geeignet sein können, gewaltvolle Auswirkungen zu entfalten.

Davon zu unterscheiden sind Grenzüberschreitungen, die aus Unachtsamkeit, aus Mangel an verbindlichen Absprachen oder fachlichen

Verfehlungen stattfinden können. Hier ist unser Ziel, eine Sensibilisierung aller zu fördern. Auch Grenzüberschreitungen bedürfen einer Aufarbeitung.

Um unseren Leitsätzen „Wir leben Nächstenliebe“ und „Wir gestalten Zukunft“ gerecht werden zu können, ist es unerlässlich, den Aspekt der Sicherheitsgewährleistung intensiv zu reflektieren. Das versetzt uns in die Lage zu formulieren, wie wir die Sicherheit der uns Anvertrauten in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern konkret gewährleisten und die Mitarbeitenden vor sexualisierter und anderen Formen physischer und psychischer Gewalt schützen wollen. Gleichzeitig sind wir uns unserer Verpflichtung bewusst, vulnerable Menschen und Menschen mit erschwertem Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe besonders achtsam in den Blick zu nehmen.

Mit diesem Schutzkonzept richten wir uns an alle Nutzer*innen unserer Angebote, alle Angehörigen, unsere Kooperations- und Geschäftspartner und an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Wir möchten ihnen hiermit einen Überblick verschaffen, wie wir mit grenzverletzendem Verhalten umgehen und welche präventiven Maßnahmen wir zur Verhinderung dessen implementieren. Auch den für uns zuständigen Aufsichtsbehörden (z. B. Landesjugendamt, WTG-Behörde, LVR) soll das vorliegende Schutzkonzept Auskunft über unsere getroffenen Maßnahmen und Regelungen im Bedarfsfall geben.

Das vorliegende Schutzkonzept bildet den Rahmen für die Schutzkonzepte der einzelnen Geschäftsbereiche und Einrichtungen der Organisation.



2. Warum wir als Diakonie Düsseldorf ein Schutzkonzept brauchen

Die Diakonie Düsseldorf mit ihren sechs Geschäftsbereichen und der zentralen Verwaltung bietet ein sehr breit gefächertes Leistungsspektrum und richtet sich damit an verschiedene Zielgruppen. Wir bieten den Menschen in der Stadt und der Umgebung zahlreiche Angebote für vielfältige Anliegen. So unterschiedlich diese Angebote und deren gesetzliche Grundlagen sind, so unterschiedlich sind die gesetzlichen Anforderungen an ein Schutzkonzept.

Eines ist allen Arbeitsgebieten gemein: Das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KSsG) der Evangelischen Kirche im Rheinland verpflichtet evangelische Einrichtungen zur Erstellung eines Schutzkonzeptes. Im Jahr 2016 hat der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung eine Vereinbarung mit der Diakonie Deutschland geschlossen, in der sich die Diakonie Deutschland für die Implementierung von Schutzkonzepten bei ihren Mitgliedern einsetzt. Hier heißt es: „Schutzkonzepte [...] nehmen die Einrichtungen sowohl als ‚Schutzraum‘ (kein Tatort werden) als auch als ‚Kompetenzort‘, an dem Kinder Hilfe erhalten, die an anderer Stelle sexualisierte Gewalt erfahren haben, in den Blick (Vereinbarung zwischen der Diakonie Deutschland und dem unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM), 12. Januar 2016, Berlin).“

Der Schutz sowohl der Nutzer*innen unserer Angebote als auch unseren Mitarbeiter*innen leitet sich ab aus den grundgesetzlich verbrieften Rechten: die Unantastbarkeit der Würde des Menschen, sein Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit und sein Recht auf freie Meinungsäußerung. Weitere Bezugspunkte bilden die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die UN-Kinderrechtskonvention.

Den einzelnen Leistungsbereichen mit ihren Angeboten liegen für die Erstellung von Schutzkonzepten eigene gesetzliche Grundlagen oder Auflagen ihrer jeweiligen Aufsichtsbehörden zugrunde. Diese finden sich in den jeweiligen Schutzkonzepten.

3. Für wen das Schutzkonzept gilt

Das vorliegende Schutzkonzept erstreckt sich auf den Geltungsbereich der gesamten Diakonie Düsseldorf. Hier sei auf das Organigramm der Organisation verwiesen.

Die sechs Geschäftsbereiche sind:

Bildung und Erziehung

Erziehung und Beratung

Gesundheit und Soziales

Jugendhilfe und Schule

Leben im Alter Zentren

Leben im Alter mobil

QR-Code Organigramm
Diakonie Düsseldorf



4. Führungsverantwortung

Führungskultur in der Diakonie

Die Diakonie Düsseldorf hat sich ein Leitbild für Führungskräfte gegeben, das auf dem Leitbild der Diakonie Düsseldorf beruht (siehe 1.).

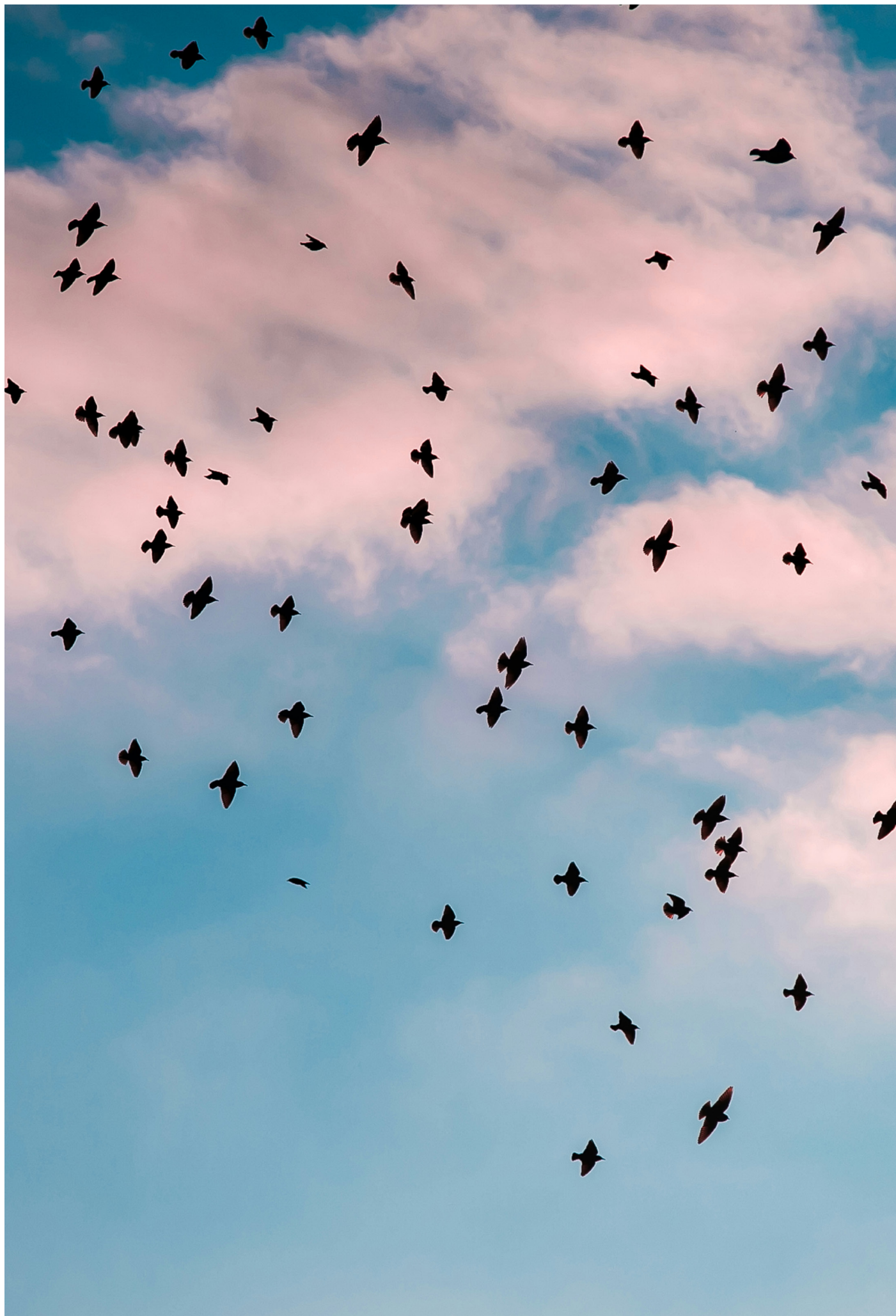
Die Leitenden der Diakonie Düsseldorf sind Vorbild insbesondere im Hinblick auf die Haltung von Respekt und Würde im Miteinander aller handelnden Personen. Des Weiteren erstreckt sich ihre Vorbildfunktion auf die fachliche Weiterentwicklung sowie auf Klarheit und Offenheit im täglichen Handeln.

Hieran knüpft die Verantwortung der Leitenden der Einrichtungen und Dienste an, für die Erstellung von Schutzkonzepten Sorge zu tragen. Dass diese Verantwortung übernommen wird, zeigt sich darin, wie die Diakonie Düsseldorf den Entwicklungsprozess der Schutzkonzepte gestaltet hat. Es gab eine übergeordnete Steuerungsgruppe auf Ebene der Gesamtdiakonie. Sie war besetzt mit der Stabsstelle Kinderschutz und Prävention sowie Abteilungsleitenden aus allen operativen Geschäftsbereichen.

Die Geschäftsbereiche arbeiteten jeweils in Steuerungsgruppen auf Geschäftsbereichsebene an ihrem Schutzkonzept, um es an ihre spezifischen Gegebenheiten anzupassen oder Themen aus ihren jeweiligen Arbeitsbereichen gezielt zu priorisieren. Aus den Steuerungsgruppen der Geschäftsbereiche wiederum gehen Impulse an Sachgebiete und Teams, sich mit spezifischen Aspekten der Schutzkonzeptentwicklung zu beschäftigen.

Zur Leitungsverantwortung gehört auch die Sicherung einer klaren Kommunikationsstruktur innerhalb von Arbeits- und Sachgebieten sowie in Abteilungen bis hin zum Vorstand, und das über alle Hierarchieebenen hinweg. Hierzu haben alle Arbeits- und Sachgebiete Verfahren entwickelt, die in den jeweiligen Qualitätshandbüchern nachzulesen sind. Auch gibt es Verfahren, die beschreiben, in welchen Fällen der Vorstand zu involvieren ist.

Uns ist bewusst, dass zu guter Führungsqualität auch die Entwicklung von Führungskompetenz gehört. Für Führungskräfte oder solche, die es werden wollen, haben wir zahlreiche Fort- und Weiterbildungen sowie Schulungen im Angebot. Das Diakonie-Institut für berufliche Bildung beispielsweise bietet ein Programm zur Führungskräfteentwicklung an.



5. Bausteine des Schutzkonzeptes

5.1 bis 5.2

5.1 Risiko- und Ressourcenanalyse

In allen Tätigkeitsgebieten der Diakonie Düsseldorf werden Risikoanalysen durchgeführt, inhaltlich und methodisch zugeschnitten auf die jeweiligen Gegebenheiten.

Hierbei ist uns wichtig, die verschiedenen Perspektiven möglichst vieler Personen und Personengruppen, die mit uns verbunden sind, zu berücksichtigen, insbesondere der Menschen, die unsere Einrichtungen und Dienste nutzen. Ihre Sicht etwa auf Prozesse, auf die Ausstattung und Gestaltung von Räumen hinsichtlich möglicher Gefahrenquellen oder auf Gegebenheiten, die das Potenzial für Grenzverletzungen bergen, beziehen wir in die Analysen mit ein. Denn sie sind Expert*innen für ihre Anliegen und dafür, wie sie die Wahrung ihres Grundrechts auf Unversehrtheit erleben.

Ein weiterer Baustein jeder Risikoanalyse ist die kritische Selbstreflexion von uns als Handelnden und Anbieter*innen unterschiedlichster Leistungen im sozialen Bereich. Wir haben den Anspruch, unsere alltäglichen Arbeitsabläufe, aber auch beschriebene Prozesse und die Strukturen unserer Einrichtungen und der Organisation zu reflektieren und sie auf potenzielle „blinde Flecken“ hin zu überprüfen, die es Täter*innen erleichtern könnten, ihre Taten zu vollziehen. Rückmeldungen von Leistungsträger*innen, Kooperationspartner*innen und anderen Stakeholdern fließen in die Risikoanalyse ein.

Mit den Risikoanalysen einher geht die Bestandsaufnahme der protektiven Prozesse und Verfahren, die bereits existieren, sowie der Haltung, auf deren Grundlage wir Themen wie offene Kommunikation, Schutzgewährung und Feedback-Kultur in unseren Einrichtungen und in der Organisation leben. Dabei ist uns bewusst, dass wir besonders im Prozess „Haltung entwickeln“ kontinuierlich gefordert sind. Dieser hat zwar ein klares Ziel (Kultur der Achtsamkeit), aber keinen Endpunkt im Sinne von „Ziel erreicht“.

5.2 Präventive Personalgewinnung

Personalgewinnung ist für jedes Unternehmen ein grundlegendes Erfordernis und in Zeiten des Fachkräftemangels eine zunehmende Herausforderung. Auch gestalten sich die Wege, über die die potenziellen Mitarbeiter*innen und ein Unternehmen zusammenkommen, immer agiler und vielfältiger. Da unser Tätigkeitsfeld als Diakonie Düsseldorf im Bereich der Sozialen Arbeit, der Pflege, der Kinderbetreuung und der Integration liegt, ist der überwiegende Teil unserer Mitarbeitenden unmittelbar mit Menschen tätig, denen eine pädagogische, soziale oder pflegerische Dienstleistung zusteht oder die mit einem solchen Anliegen auf uns zukommen. Somit ist uns wichtig, bei Einstellungsverfahren einen Schwerpunkt auf den Aspekt von Sicherheit und Schutz zu legen.

Um Personal zu gewinnen, das unsere Haltung zu Gewaltprävention teilt, haben wir unterschiedliche Maßnahmen entwickelt. Einige davon sind prozesshaft angelegt, andere sind Einzelmaßnahmen. Zu den Maßnahmen gehört die Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses für alle Mitarbeitenden, das spätestens alle fünf Jahre aktualisiert wird. Hierzu zählt auch die Selbstverpflichtungserklärung, die alle Mitarbeitenden seit dem 1. November 2024 bei Einstellung unterschreiben (siehe 5.4.).

Weitere Maßnahmen sind

- Führungskräfte dahingehend zu unterrichten, dass die Themen institutioneller Kinderschutz und Schutz vor sexualisierter Gewalt mitsamt unseren dazugehörigen Verfahren in Bewerbungsgesprächen zu thematisieren sind;
- Projekte, Angebote und neue Entwicklungen in der Organisation zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt zu veröffentlichen und sichtbar zu machen, um potenziellen Täter*innen frühzeitig zu verdeutlichen, dass wir eine Kultur des Hinsehens leben;
- neue Mitarbeiter*innen strukturiert einzuarbeiten.

Zu dieser strukturierten Einarbeitung gehören Probezeitgespräche, um die Einarbeitung zu begleiten und zu steuern. Sie beinhalten auch das Thema einrichtungsbezogene Qualitätshandbücher. Darüber hinaus sind neue Mitarbeitende aufgefordert, verpflichtende Schulungen zu besuchen wie zum Beispiel den „Einführungstag für neue Mitarbeitende“ und „Nächstenliebe leben“ – eine Schulung, die sich mit dem evangelischen Profil unserer Institution beschäftigt. Auch eine Präventionsschulung zum Thema sexualisierte Gewalt gehört dazu (siehe Punkt 5.13.).

Hinzu kommen verpflichtend weitere, fachspezifische Schulungen in den einzelnen Geschäftsbereichen.

5. Bausteine des Schutzkonzeptes

5.3 bis 5.5

5.3 Verhaltenskodex

Mit Verhaltenskodex meinen wir im Sinne unseres Schutzkonzeptes handlungsleitende und haltungsprägende, grundlegende Annahmen. Als evangelisch geprägte Organisation ist die christliche Werteorientierung fester Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Weitere Bezugspunkte sind das Leitbild und die Grundsatz-erklärung.

Darüber hinaus haben die einzelnen Geschäftsbereiche und Abteilungen, auf Grundlage ihrer spezifischen Schutzkonzepte zusätzliche Verhaltenskodexe für sich erarbeitet. Daraus wurden an vielen Stellen bereits methodische Richtlinien für das konkrete Tun und Unterlassen entwickelt sowie Verhaltensweisen definiert, die im Alltag vorkommen können, aber im Anschluss reflektiert und im Team erörtert werden müssen (Verhaltensampel).

5.4. Selbstverpflichtungserklärung

Die Entscheidung, sich dem Schutz der uns anvertrauten Personen und der Mitarbeiter*innen zu verpflichten, unterstreichen wir in der Diakonie Düsseldorf mit der Tatsache, dass Mitarbeiter*innen bei Neueinstellung neben dem Arbeitsvertrag eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. In dieser Erklärung sichert die mitarbeitende Person zu, sich dem Schutz der uns Anvertrauten zu widmen und bei fachlichen Herausforderungen Unterstützungsangebote des Arbeitsgebers anzunehmen. Weiter versichert sie, dass sie keine Kenntnis darüber hat, dass ein Verfahren gemäß den in Paragraph 72a SGB VIII benannten Paragraphen aus dem Strafgesetzbuch anhängig ist oder eine Verurteilung stattgefunden hat.

Bestandsmitarbeitende wurden im November 2024 angeschrieben und gebeten, die Selbstverpflichtungserklärung zu unterschreiben. Da eine solche Selbstverpflichtungserklärung eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag darstellt, war die Unterschrift für bereits eingestellte Mitarbeitende freiwillig.

Es steht eine Übersetzung der Selbstverpflichtungserklärung in leichte Sprache zur Verfügung.

5.5. Beschwerdemanagement

Der Diakonie Düsseldorf ist bewusst, dass es in Prozessen, seien es interne Prozesse wie Verwaltungsangelegenheiten oder Prozesse der sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Dienstleistung, an jeder Stelle zu Konflikten kommen kann. Wo Menschen miteinander zu tun haben, können Missverständnisse oder Interessenkonflikte auftreten. Uns ist wichtig, in solchen Fällen befriedigende Lösungen für beide Seiten zu erzielen. Um in diesem Sinne überhaupt ins Gespräch zu kommen und Lösungen entwickeln zu können, ist es zum einen wichtig, dass Menschen ein Störgefühl / ein Anliegen / Kritik äußern können, zum anderen, dass es festgelegte Wege gibt, wie damit umgegangen werden soll. In allen Geschäftsbereichen der Diakonie Düsseldorf gibt es Verfahren zum Umgang mit Beschwerden. Sie beschreiben, in welcher Form wer Beschwerden annimmt und wie damit zu verfahren ist, wer in welchem Zeitraum Rückmeldungen bekommt usw.

- Uns als Diakonie sind transparente und einfache Zugangswege zu Beschwerdemöglichkeiten für alle wichtig. Neben den lokalen Optionen vor Ort in den Einrichtungen, in denen es unmittelbare Wege zur Beschwerde gibt (bspw. in Form von Briefkästen in den stationären Angeboten oder der direkten Ansprache einzelner Personen), entwickelt die Diakonie mithilfe eines E-Mail-Systems einen elektronischen Weg zur Beschwerde über die Homepage. So kann jeder direkt über einen Button eine Beschwerde platzieren, die zentral bei einer E-Mail-Adresse eingeht und an die betreffenden Einrichtungen weitergeleitet wird. Das Verfahren wird im Qualitätshandbuch der Diakonie hinterlegt. Dort werden die Beschwerden von den betreffenden Abteilungen nach jeweils festgelegten Verfahren bearbeitet.
- Wir verstehen Beschwerde immer auch als Chance zur Verbesserung und als Mittel der Beteiligung für die Menschen und Institutionen, mit denen wir zusammenarbeiten.
- Über das Beschwerdemanagement hinaus gibt es die Möglichkeit, über die Homepage einen Hinweis nach dem Hinweisgeberschutzgesetz zu platzieren. Auch die Kontaktdaten der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe sind dort zu finden.

Wir kommunizieren mit unseren Klient*innen auch die Möglichkeit, sich im Konfliktfall an eine zuständige Ombudsstelle zu wenden.



5.6 Partizipation

Partizipation stellt die Verwirklichung von Grundrechten dar und ist ein wesentlicher Wirkfaktor in der pädagogischen Arbeit mit Menschen. Vielfach haben unsere Nutzer*innen ihren Lebensmittelpunkt in unseren Einrichtungen. Ihnen die Möglichkeit zu geben, selbstverständlich ihren Lebensraum und ihre Lebenspraxis zu gestalten, ist uns ein entscheidendes Anliegen. Dies gilt auch für Menschen, die unsere Angebote ambulant oder aufsuchend nutzen. Sie sind die Expert*innen für das, was sie an Hilfe und Unterstützung wünschen und brauchen. Unsere Mitarbeiter*innen werden zu „Möglichmacher*innen“ von „Choice“- , „Voice“- und „Exit“-Optionen. Das heißt, wir gestalten unsere Arbeit so, dass die Menschen eine Wahl haben. Sie können das Angebot annehmen, sie haben die Möglichkeit, im gegebenen Rahmen ihre Stimme zu erheben, oder sie können Nein sagen und eine für sie unangenehme Situation verlassen.

In unseren vielfältigen Einrichtungen und Fachdiensten wurden unterschiedliche Methoden der Beteiligung entwickelt, die sich in den spezifischen Schutzkonzepten wiederfinden. Hierzu zählen beispielsweise Gruppen- und Heimbeiräte, Kinderparlamente oder Formate zur Planung von Hilfe und Unterstützung.

Partizipative Haltung als gelebte Praxis umfasst aber auch die Ebene der Mitarbeitenden. Neben der Möglichkeit, sich in Teamgesprächen gestaltend einzubringen, können sie über unterschiedliche

interne Arbeitskreise Diakonie Düsseldorf mitgestalten. Mitbestimmung ist zudem über die Mitarbeitenden-Vertretung (MAV) möglich. Formate wie Town-Hall-Meetings, Geschäftsbereichs- und Abteilungsversammlungen, in denen die Mitarbeiter*innen mit dem Vorstand oder anderen Führungsebenen direkt sprechen können, gehören ebenso dazu wie das Intranet (Dina) als Plattform für die interne Kommunikation. Auch werden alle Mitarbeiter*innen einmal jährlich von ihren direkten Vorgesetzten zu einem Entwicklungsdiallog eingeladen.

Wir leben einen partizipativen Führungsstil, Vorgesetzte binden ihre Teammitglieder aktiv in Entscheidungen ein. Die Mitarbeiter*innen bringen dabei ihre Ideen, Erfahrungen und Meinungen ein und diskutieren mögliche Lösungen mit der Führungskraft und dem Team. Das steigert die Motivation und die Identifikation, außerdem fördert es die Kollaboration und Kommunikation im Team.

5. Bausteine des Schutzkonzeptes

5.7 bis 5.11

5.7 Präventionsangebote

Für unsere Leistungen und Einrichtungen haben wir zahlreiche Präventionsangebote konzipiert, die auf die jeweilige Zielgruppe, deren Alter und Entwicklungsstufe zugeschnitten sind. Hierzu zählen unter anderem die Aufklärungsarbeit zu Kinderrechten und der Bereich Sexualaufklärung.

Die Diakonie Düsseldorf hält seit vielen Jahren eine Stabsstelle Kinderschutz und Prävention vor. Diese unterhält eine Bibliothek mit Büchern, Spielen und Materialien zum Ausleihen, die von allen Einrichtungen der Diakonie genutzt werden können.

Außerdem bietet sie Schulungen am Diakonie-Institut für berufliche Bildung zum Thema Kinderschutz an. Zusätzlich verfügen die Arbeitsgebiete und Fachdienste über eigene Präventionsangebote und führen diese eigenverantwortlich durch.

5.8 Kooperation intern / extern

Wir verfügen über interne wie externe Kooperationen, wenn es um die Bearbeitung von sexualisierten Gewaltvorfällen geht. In den unterschiedlichen Arbeitsgebieten wirken wir mit den zuständigen Behörden zusammen. Obligatorisch ist die enge Zusammenarbeit mit der Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe (FUVsS).

Interne Vernetzungsmöglichkeiten bietet auch die Fachberatungsstelle für Familien mit Gewalterfahrung. Darüber hinaus gibt es in Düsseldorf bei den freien Trägern sechs Stellen, die spezialisierte Beratung bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche anbieten.

Weitere Vernetzung nach außen findet über unterschiedliche Arbeitskreise und Gremien statt. So existiert beispielsweise ein regelmäßiger Austausch zwischen den insoweit erfahrenen Fachkräften der Mitgliedsorganisationen der Liga Wohlfahrt Düsseldorf und dem Qualitätszirkel Kinderschutz der Stadt Düsseldorf.

Bei der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern vergewissern wir uns, dass alle gesetzlichen Vorgaben zur Sicherstellung von Maßnahmen, die der Gewährleistung von Schutz dienen, erfüllt werden.

5.9 Interventionsplan – Aufarbeitung / Rehabilitation

Die Diakonie Düsseldorf hat in ihrer Steuerungsgruppe Schutzkonzept einen Interventionsplan entwickelt, der einen klaren Handlungsablauf bei Vorkommnissen sexualisierter Gewalt vorgibt. Hier ist auch die Meldepflicht bei der Meldestelle der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe nach dem KGsG EKIR § 8 integriert, ebenso die Aufarbeitungsverpflichtung und deren Umsetzung.

Darüber hinaus finden sich im Interventionsplan auch Handlungsleitlinien zur Bearbeitung von Vorkommnissen, bei denen andere Gewaltformen und „Tatrichtungen“ eine Rolle spielen. Thema ist hier der Umgang mit Gewalt, die von Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen oder von Klient*innen untereinander ausgeübt wird. Auch Hinweise darauf, wie beschuldigte und – im weiteren Verlauf der Bearbeitung – entlastete Mitarbeiter*innen rehabilitiert werden, finden sich hier. Dabei berücksichtigen die Interventionspläne ausdrücklich die Einzigartigkeit jeder Situation. Sie vermeiden deshalb pauschale Vorgehensweisen, sondern definieren Themenfelder, die mit Blick auf die jeweilige Situation zu bearbeiten sind.

5.10 Notfall- und Risikoverfahren

Das Notfall- und Risikoverfahren der Diakonie ist im Qualitätshandbuch hinterlegt. Das Verfahren legt konkrete Kommunikationsstrukturen fest und enthält Hinweise zur Vorgehensweise im Schadensfall sowie zu möglichen Schritten, die zur weiteren Gefahrenabwehr einzuleiten sind.

5.11 Interventionsmaßnahmen Schlüsselprozess Kinderschutz

Um konkrete Gefährdungsmomente für Kinder und Jugendliche angemessen einschätzen und drohende Gefahr und Schaden von ihnen abwenden zu können, halten wir ein Verfahren vor, welches gleichzeitig auch die gesetzliche Verpflichtung zur Intervention bei Kindeswohlgefährdung (siehe § 8a, b SGB VIII) erfüllt. In den jeweiligen Geschäftsbereichen finden sich assoziierte Verfahren.

Diese Verpflichtung gemäß § 8a Abs. 4 SGB VIII besagt, dass Fachkräfte von Trägern, die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch erbringen, sicherstellen müssen, dass bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vorgenommen wird. Bei der Gefährdungseinschätzung muss zudem eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen werden. Daneben müssen Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.

In Geschäftsbereichen mit anderen gesetzlichen Rahmenbedingungen finden sich jeweils eigene Verfahren zum Umgang mit Gewaltvorkommnissen.

5. Bausteine des Schutzkonzeptes

5.12 bis 5.13

5.12 Umgang mit Sexualität im professionellen Kontext

Sexualität ist ein integraler Bestandteil des Menschseins. In unserer Arbeit treffen wir auf Menschen aus unterschiedlichen Altersgruppen. Wir erleben sie folglich in verschiedenen Lebensphasen mit entsprechenden Entwicklungsherausforderungen sowie in unterschiedlichen Betreuungs- und Beratungskontexten. Häufig sind unsere Begegnungen im professionellen Kontext von einer besonderen Verletzlichkeit der Menschen gekennzeichnet. Es ist uns bewusst, dass wir auch mit Ausdrucksformen der Sexualität der Menschen konfrontiert werden können.

So gehört es in unterschiedlichen pädagogischen Kontexten mit zu unserem Auftrag, dass wir uns mit der Sexualität und psychosexuellen Entwicklung unserer Anvertrauten auseinandersetzen. Kinder und Jugendliche brauchen während ihrer Entwicklung kompetente Erwachsene als Ansprechpartner*innen für Fragen und Sorgen. Unsere Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe haben sexualpädagogische Konzepte entwickelt. Ebenso haben Menschen in unseren stationären und/oder ambulanten Einrichtungen der Alten- und Integrationshilfe ein Recht auf Sexualität.

Hier ist grenzachtendes Verhalten und grenzachtende Kommunikation von besonderer Wichtigkeit und damit für uns Pflicht und Herausforderung zugleich. Ziel ist ein kompetenter, kongruenter und souveräner Umgang mit Situationen, in denen wir mit der Sexualität der Nutzer*innen konfrontiert sind. Wir achten das sexuelle Abstinenzgebot, welches im KGSsG formuliert ist.

Auch ist uns bewusst, dass sich kindliche Sexualität von erwachsener Sexualität fundamental unterscheidet. Desgleichen zeigen uns Menschen in unseren stationären und/oder ambulanten Einrichtungen der Alten- und auch Integrationshilfe manchmal ihr Bedürfnis nach Sexualität und der Möglichkeit, dies auszuleben. Für all diese Situationen entwickeln wir Umgangsweisen, wie wir professionell und die Würde aller achtend mit dem Thema Sexualität umgehen wollen.

5.13 Schulungsverpflichtung

Nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland § 6 sind alle Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt, Umgang mit Nähe und Distanz sowie grenzachtender Kommunikation zu schulen. Die Diakonie Düsseldorf hat hierfür ein Schulungsformat entwickelt. Neben den im Gesetz benannten Themen thematisiert die Schulung auch den Meldeprozess und die Aufarbeitungswege aus dem Interventionsplan (siehe 5.9.).

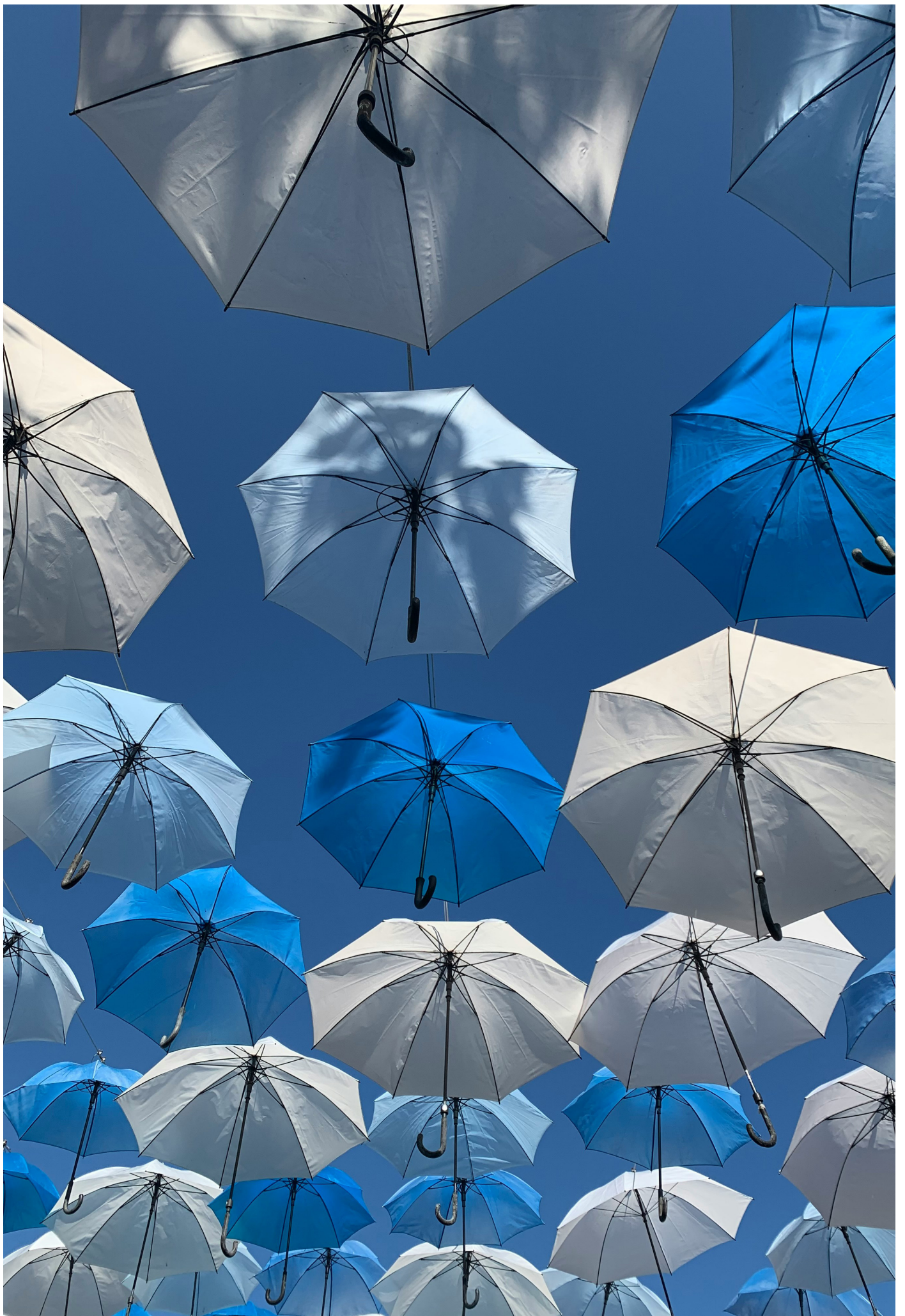
Ein Team von bis zu zehn Multiplikator*innen bietet diese Schulung laufend an, alle Mitarbeitende nehmen sie verpflichtend wahr. Die administrative Organisation übernimmt das Diakonie-Institut für berufliche Bildung, die inhaltliche Verantwortung liegt bei der Stabsstelle Kinderschutz und Prävention. Die Nachweise über die Teilnahme an der Schulung werden in der Personalakte hinterlegt.

Für betroffene Mitarbeiter*innen von sexualisierter Gewalt gibt es die Möglichkeit zur Teilnahme an einem individuellen Schulungsangebot, das auf ihre Situation Rücksicht nimmt.

6. Mitarbeitenden-Schutz

Neben dem Schutz unserer Nutzer*innen ist uns der Schutz unserer Mitarbeiter*innen ein wichtiges Anliegen. Uns ist bewusst, dass wir uns mit den meisten unserer Arbeitsfelder in sensiblen, komplexen und vulnerablen Kontexten bewegen. Dies birgt oftmals eine erhöhte Konfliktgefahr, weshalb wir eine besondere Verantwortung für unsere Mitarbeiter*innen tragen. Neben den Verpflichtungen, die uns das Arbeitsschutzgesetz auferlegt und die wir erfüllen, zielen wir darauf ab, die Mitarbeiter*innen im Fall von erlebten Konfliktsituationen und durch Dritte ausgeübter Gewalt handlungssicher zu machen und sie bestmöglich zu unterstützen. So informieren wir Mitarbeiter*innen aktiv über Unterstützungsangebote und zu Handlungsoptionen, beispielsweise mithilfe des Flyers „Gewalt gegen Mitarbeitende“. Darüber hinaus stellen wir weiteres Informationsmaterial wie zum Beispiel Broschüren zu dem Thema zur Verfügung.

Das Diakonie-Institut für berufliche Bildung bietet Schulungen zu deeskalierendem Verhalten an. In zahlreichen Handlungsfeldern eröffnen regelmäßig Supervision und kollegiale Beratung Möglichkeiten zur Reflexion. Im Rahmen der Primärprävention erarbeitet der Gesundheitsausschuss der Diakonie Düsseldorf unterschiedliche Angebote zur Gesunderhaltung und wirkt so Belastungen des Arbeitsalltags entgegen.



7. Evaluation / Weiterentwicklung

Das vorgestellte Schutzkonzept verstehen wir als fortlaufenden Entwicklungsprozess, als unseren Anspruch an uns selbst und als Orientierungspunkt. In diesem Sinne ist uns bewusst, dass eine regelmäßige Fortschreibung und Anpassung des Konzeptes unerlässlich ist.

Das Schutzkonzept wird, beauftragt durch den Vorstand, jährlich von einem Gremium überprüft. Das Gremium setzt sich aus Abgeordneten aus den jeweiligen Geschäftsbereichen zusammen und wird von der Stabsstelle Kinderschutz und Prävention moderiert. Darüber hinaus kann das Schutzkonzept anlassbezogen punktuell oder im Gesamten überprüft und angepasst werden. Etwaige Veränderungen werden in dem vom Vorstand bestimmten Gremium abgestimmt, dem Vorstand zur Kenntnis und Freigabe vorgelegt und im Weiteren den Mitarbeiter*innen durch eine entsprechende Kommunikation innerhalb der Institution zur Kenntnis gebracht.

Über die Arbeit des Überprüfungsgremiums wird jedes Jahr ein Sachstandsbericht verfasst. Darin werden mögliche Meldefälle, Resultate der Aufarbeitung und etwaige Anpassungen des Konzeptes dargelegt.

8. Anlagen

Anlage 1 Selbstverpflichtungserklärung

Anlage 2 Führungsleitbild

8.1 Anlage 1

Selbstverpflichtungserklärung

Als Mitarbeiter*in der Diakonie Düsseldorf, der Renatec oder der In der Gemeinde Leben gGmbH habe ich eine besondere Vertrauensstellung und Autorität.

Ich versichere, dass ich dies in meinem Handeln bewusst zum Wohl der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Personen nutzen werde. Dabei richte ich mein professionelles Handeln am Wohl der mir anvertrauten Schutzbefohlenen aus, indem ich ihre Stärken und Ressourcen nutze und ihre Grenzen achte. Ich gestalte aktiv Beziehung und Bindung unter Berücksichtigung eines fachlichen Nähe-Distanz-Verhältnisses. Dabei achte ich bei meiner beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers. Ich beachte damit das Abstandsgebot.

Insbesondere beachte ich, dass sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig sind. Es gilt das Abstinenzgebot.

Meine Arbeit ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. In der Begegnung achte und würdige ich die Einmaligkeit und Selbstbestimmung der Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen sowie der Kolleg*innen und richte mein Verhalten daran aus.

Ich trete proaktiv Kindeswohlgefährdungen und jeder Form von Gewalt entgegen und schütze Kinder, Jugendliche und Erwachsene in meinem Einflussbereich vor entsprechenden Erfahrungen. Das umfasst den Schutz vor physischer, psychischer, verbaler und sexueller Misshandlung und gesundheitlicher Beeinträchtigung, Vernachlässigung und Diskriminierung.

Mein Handeln ist transparent und nachvollziehbar, entspricht fachlichen Standards und ist in einen wertschätzenden Umgang miteinander eingebettet.

Ich verhalte mich Kolleg*innen und der Gesamteinrichtung gegenüber loyal und trete aktiv der Nichtbeachtung professioneller Standards im Kinderschutz und Gewaltschutz entgegen. Im Konflikt- und Verdachtsfall beziehe ich die Leitung ein. Ist diese betroffen, wende ich mich an die nächsthöhere Leitung oder die Stabsstelle Kinderschutz. Im Verdachtsfall sexualisierter Gewalt melde ich diese bei der Meldestelle entsprechend den Regelungen der Interventionspläne.

Ich nutze die von der Einrichtung zur Verfügung gestellten professionellen Instrumentarien (z. B. Fachberatung, Fortbildung, Verfahren des Qualitätsmanagements, Supervision, kollegiale Beratung etc.), um meine Fertigkeiten und mein Fachwissen zu erweitern.

Ich trage zu vertrauensvoller Teamarbeit bei und wirke bei auftretenden Konflikten konstruktiv auf Lösungen hin. Ich kenne und nutze Möglichkeiten von Rückmeldungen/Feedback untereinander und gegenüber Leitenden. Ich bin bereit, meine Fachkompetenz einzubringen, zu erhalten und weiterzuentwickeln sowie professionelle Standards einzuhalten.

Ich versichere, dass mir nicht bekannt ist, dass ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGsG genannten Straftat gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir vorgesetzte Person umgehend zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

8.2 Anlage 2

Führungsleitbild

Präambel

Mein Führungshandeln richtet sich aus am Leitbild der Diakonie Düsseldorf,
„Wir leben Nächstenliebe. Wir gestalten Zukunft“.

- Als Führungskraft bin ich Vorbild. Ich trage durch meine Haltung und mein Handeln dazu bei, das Leitbild der Diakonie in der täglichen Arbeit mit Kolleg*innen und Mitarbeitenden sowie Klient*innen, Bewohner*innen und Kooperationspartner erfahrbar zu machen.
- Ich handle wertschätzend und ressourcenorientiert.
- Ich achte die Würde, die Persönlichkeit und den Standpunkt Anderer.
- Ich ergreife Initiative für meine fachliche und persönliche Entwicklung als Führungskraft.
- Ich fördere meine Mitarbeitenden in ihrem Wachstum und im Aufbau neuer Kompetenzen.
- Ich unterstütze die Mitarbeitenden bei ethischen und religiösen Suchprozessen.
- Ich fördere Offenheit, Vertrauen und Respekt in der Zusammenarbeit, auch über meinen Verantwortungsbereich hinaus.
- Ich nutze Konflikte konstruktiv und lerne aus Fehlern.
- Ich gebe Raum für Visionen und neue Ideen.
- Ich informiere und bespreche, um Klarheit und Verständnis zu erreichen.
- Ich handle professionell und zukunftsorientiert.
- Ich nutze und verfolge unternehmerische Chancen und gehe verantwortungsvoll mit finanziellen Mitteln um.
- Ich verstehe mich als Repräsentant*in der Diakonie und der evangelischen Kirche.
- Ich setze Grenzen, treffe Entscheidungen und setze diese verantwortungsbewusst um.
- Ich beteilige mich konstruktiv an Diskussionen in der Diakonie und trage Entscheidungen und Beschlüsse mit.
- Ich stärke Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft in einem wechselseitigen Prozess.
- Ich arbeite ziel- und ergebnisorientiert.



Herausgeber:
Diakonie Düsseldorf e.V.
Platz der Diakonie 1
40233 Düsseldorf
www.diakonie-duesseldorf.de

Redaktion:
Diakonie Düsseldorf
Stabsstelle Kinderschutz und Prävention
Uwe Hermanns (verantwortlich)

Bilder: Unsplash

Design: Katharina Fornfeist

Druck: Tannhäuser Druck, Kaarst

Düsseldorf, 1. Auflage, Februar 2026