

vBS Bethel

Schutzkonzept zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt, Diskriminierung und Rassismus

Schutzkonzept des Bildungsbereichs der Stiftung Nazareth

Stand:
9.3.2026

Inhalt

1	Einleitung	2
1.1	Anlässe	2
1.2	Die Stiftungen Sarepta und Nazareth	2
1.3	Bildungsverständnis	3
2	Organisationsstrukturen im Bildungsbereich der Stiftung Nazareth	4
2.1	Freiwilligenagentur Bethel/Betheljahr.....	5
2.2	Bildung & Beratung Bethel	6
2.3	Evangelische Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde.....	6
2.4	Pflegeschule Nazareth.....	7
2.5	FHdD	8
2.6	Schnittstellen zu Kooperationspartnern und Praxisstellen	8
3	Verhaltenskodex des Bildungsbereichs in der Stiftung Nazareth.....	9
4	Begriffsdefinitionen	10
4.1	Formen von Gewalt	10
4.2	Stufen von Gewalt.....	11
4.3	Diskriminierung	11
5	Prävention.....	12
5.1	Risiko-und Potentialanalyse	12
5.2	Personalauswahl und –entwicklung.....	13
5.3	Fortbildung/Schulung.....	14
5.4	Kommunikation.....	14
5.5	Qualitätsmanagement	14
6	Intervention.....	15
6.1	Interventionsfall Interne Einrichtung.....	15
6.2	Interventionsfall in Praxisfeldern.....	18
7	Quellenverzeichnis	19

1 Einleitung

1.1 Anlässe

Im Jahr 2019 hat die Ev. Kirche Deutschlands (EKD) eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verabschiedet, die in der Folge von allen Landeskirchen anerkannt und in Kirchengesetzen niedergeschrieben wurden. Die Ev. Kirche von Westfalen hat im November 2020 das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verabschiedet. Dem hat sich kurz darauf das Diakonische Werk Rheinland-Westfalen-Lippe angeschlossen.

Im Jahr 2023 haben die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel mit **„Klare Kante“** nach 2005 **„Hinhören, Hinschauen, Ansprechen“** ein zweites Positionspapier zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt vorgelegt, auf der Grundlage vorgenannter kirchlicher Regelungen.¹ Vor dem Hintergrund der besonders vulnerablen Gruppen, die sich den Kliniken, Diensten und Einrichtungen Bethels anvertrauen, wird sowohl dem Schutzbedarf als auch der Prävention von (sexualisierter) Gewalt höchste Priorität beigemessen.

Schutz gilt im Verbund Bethels allen Personen gleichermaßen: Personen, die unsere Dienstleistungen nutzen, in unseren Einrichtungen wohnen, versorgt werden, zur Schule gehen, Freiwilligendienst leisten, eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren oder regulär arbeiten. Ebenfalls gilt Schutz auch allen Personen, die Angebote unserer Bildungseinrichtungen wahrnehmen oder in diesen arbeiten.

Im Rahmen unserer Verantwortung setzen wir uns im Konzept mit allen Formen von Gewalt und Diskriminierung auseinander – einschließlich psychischer, physischer, sexualisierter und digitaler Gewalt.

„Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitenden und Menschen, die in unseren Einrichtungen leben oder unsere Angebote und Dienste in Anspruch nehmen, ein sicheres Umfeld zu bieten, um sie vor sexualisierter Gewalt zu schützen.“²

1.2 Die Stiftungen Sarepta und Nazareth

Die Stiftungen Sarepta (gegründet 1872) und Nazareth (1877) gehören zum Verbund der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel (vBS Bethel). Sie werden von einer gemeinsamen Direktion geschäftsführend geleitet. Letztverantwortlich ist der Vorstand der vBS Bethel. Während unter dem Dach der Stiftung Sarepta vornehmlich Unterstützungsangebote der voll- und teilstationären Pflege und Altenhilfe, der ambulanten Pflege, der Hospizarbeit und der Jugendhilfe finden, sammeln sich unter dem Dach der Stiftung Nazareth folgende Bildungsträger:

- Freiwilligenagentur Bethel

¹ Über das jüngste Positionspapier hinaus haben die vBS Bethel weitere Dokumente und Vereinbarungen zum Thema Schutz von Beschäftigten publiziert, die bis heute gültig sind und Anwendung finden:

- seit 2003 gilt die Dienstvereinbarung Beschäftigtenschutz gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.
- Auf dieser Grundlage erschien 2005 die Broschüre **„Hinhören, Hinschauen, Ansprechen, Einmischen – bei Mobbing, bei sexueller Belästigung, bei Diskriminierung“**, die Mitarbeitende über das Thema aufklärt und Verfahrenswege im Erlebensfall klärt.

² v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel: Klare Kante. 2023, S. 3, www.bethel.de/fileadmin/user_upload/Bethel/Website/Aktuelles/Publikationen/Infomaterial/Positionspapiere/Positionspapier_Klare_Kante.pdf (letzter Abruf: 04.02.2025)

- Bildung und Beratung Bethel
- Evangelische Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde
- Pflegeschule Nazareth
- Fachhochschule der Diakonie (Stiftung Nazareth als Mehrheitsgesellschafter zu 52%)

Das vorliegende Schutzkonzept für die Bildungseinrichtungen der Stiftung Nazareth bezieht sich auf die Institutionen.

Die Stiftung Nazareth nimmt im Verbund der v. Bodelschwingschen Stiftungen zahlreiche Querschnittsaufgaben wahr, die sich besonders auf die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie diakonisches Profil beziehen. Einige Bildungseinrichtungen gehören Dachverbänden an, z.B. dem Verband Ev. Freiwilligendienste in Deutschland oder der Evangelischen Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e.V., die je eigene Schutzkonzepte erarbeitet und ihre Mitglieder zur Entwicklung eigener Schutzkonzepte auf der Grundlage der verbandlichen Vorlage aufgefordert haben.

Bildungsarbeit basiert auf einer Vertrauensbeziehung aller am Bildungsgeschehen beteiligten Personen. Aus diesem Grunde verbietet sich jede Form körperlicher oder psychischer Gewalt. Hierzu zählen neben (sexualisierter) Gewalt auch alle Formen der Diskriminierung.

Die Bezeichnungen der Zielgruppe und der Mitarbeitenden in unseren Bildungsinstituten ist sehr divers. Um die Sprache im Konzept zu vereinheitlichen und die Verständlichkeit zu erhöhen, verwenden wir im Folgenden ausschließlich die Begriffe ‚Teilnehmende‘ und ‚Seminarleitung‘. Dabei beziehen sich ‚Teilnehmende‘ ausdrücklich auch auf Personen, die in unseren Einrichtungen zur Schule gehen, studieren oder Angebote der Fort- und Weiterbildung in Anspruch nehmen und die ‚Seminarleitung‘ auf Personen, die in unseren Einrichtungen dozieren, referieren oder lehren. ‚Institutsleitung‘ bezieht sich auf die Leitungspersonen der jeweiligen Bildungseinrichtung.

1.3 Bildungsverständnis

Das Bildungsverständnis der Bildungseinrichtungen der Stiftung Nazareth ist multiperspektivisch: in Planung, Umsetzung und kontinuierlicher Weiterentwicklung werden geeignete Aspekte aus Pädagogik, Psychologie sowie Theologie und Diakoniewissenschaft einbezogen.

Wir verstehen Bildung nicht nur als reinen Wissenserwerb, sondern als einen wichtigen Prozess der Persönlichkeitsentwicklung, der Begleitung sowie der geistigen, sozialen, kreativen und moralischen Reifung. Dabei geht es auch um die Herausbildung innerer Werte und die Vertiefung persönlicher Erfahrungen, wobei die Förderung von Selbstständigkeit einen besonderen Schwerpunkt bildet.

Die Bildungsarbeit basiert stets auf einem tiefen Vertrauen zwischen allen am Lernprozess Beteiligten. Sie ist ein dynamischer Prozess sozialer Interaktionen, der vor allem darin besteht, Begleitung, Anregungen und Herausforderungen zu ermöglichen, während Teilnehmende sich Wissen über die jeweiligen Themen und sich selbst aneignen. Dabei ist es besonders wichtig, verlässliche soziale Beziehungen aufzubauen, diese kontinuierlich positiv zu gestalten und im Sinne einer förderlichen Zusammenarbeit in den Bildungsprozess einzubringen.

Unverzichtbar dafür ist eine Lernatmosphäre, die von gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung geprägt ist und die sich Angestftheit sowie Gewaltlosigkeit auszeichnet – sowohl

zwischen Lehrenden und Lernenden als auch innerhalb der Lerngruppen. Störungen dieses Vertrauens müssen umgehend, offen und unter Einbeziehung aller Beteiligten behandelt werden.

Gemäß des christlichen Menschenbildes steht der einzelne Mensch mit seiner ganzen Individualität im Mittelpunkt all unserer Überlegungen und Bemühungen. Ihn gilt es, als ein von Gott gewolltes und geliebtes Geschöpf in seiner zu schützenden Würde und Unversehrtheit anzusehen, seine Grenzen zu respektieren und, seine Bedürfnisse vollumfänglich wahrzunehmen und diese stets größtmöglich zu berücksichtigen.

Unser Ziel und Auftrag ist es somit, durch unser Tun dem Menschen in seiner eigenen Individualität zu einer zufriedenen und gelingenden Teilhabe an einem Leben in unserer Gesellschaft bzw. Gemeinschaft zu verhelfen.

Grundhaltungen/Handlungsideale

Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, das Nähe- und Distanzempfinden von Teilnehmenden, Kolleginnen und Kollegen zu achten. Sexuelle Kontakte zu Teilnehmenden in Bildungs-, Seelsorge-, und Beratungssettings sind unzulässig (Abstinenz- und Abstandsgebot).³

- Wir sehen uns unserem Unternehmensleitbild verpflichtet.
- Wir unterstützen uns gegenseitig und pflegen einen wertschätzenden, respektvollen, beschützenden Umgang miteinander.
- Unsere Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen und gegenseitiger Achtung, Anerkennung, Verlässlichkeit und Verbindlichkeit. Dies geschieht in Unabhängigkeit von politischen, religiösen, kulturellen, ethnischen, intellektuellen, geschlechtlichen und/oder sexuellen Prägungen sowie unabhängig von den unterschiedlichen Lebensrealitäten aller in unser berufliches Tun involvierter Personen. Wir sehen alle Menschen in absoluter und unabänderlichen Gleichberechtigung.
- Wir setzen engagiert und mit Nachdruck sämtliche Maßnahmen um, die geeignet sind, unser Arbeitsfeld frei von Handlungen der Gewalt und frei von Geschehnissen der Diskriminierung durch z.B. Rassismus sein zu lassen.
- Wir sehen uns u.a. in der Verantwortung, in Rahmen unserer Bildungsangebote gegen jegliche Form von Gewalt und Diskriminierung in der im Einzelfall jeweils indizierten Weise konsequent vorzugehen. In diesem Kontext leisten wir auch Arbeit im Hinblick auf eine nachhaltig wirksame Prävention. In optimierender Intention entwickeln wir Instrumentarien stetig weiter, die bewirken, eine hochwirksame Prävention und Verfolgung von Gewalt-/Diskriminierungshandlungen herbeizuführen.
- Wir verbleiben nicht auf unserem gegenwärtigen Kenntnisstand, sondern streben immer nach positiver Weiterentwicklung bzw. nach kontinuierlicher Verbesserung zum Wohl der Personen, die unsere Begleitung in Anspruch nehmen und zeigen in diesem Kontext die hierfür erforderliche Kritik- und Reflexionsfähigkeit.

2 Organisationsstrukturen im Bildungsbereich der Stiftung Nazareth

Die Stiftung Nazareth fördert die Wohlfahrtspflege und das öffentliche Gesundheitswesen durch Bildung, Wissenschaft und Forschung. Sie fördern den Dienst christlicher Nächstenliebe. Deshalb

³ Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e.V. (eEFB): Präventionskonzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt. 2024. S.16

unterhalten die Stiftungen verschiedene Einrichtungen der Aus-, Fort und Weiterbildung sowie der Lehre und Forschung⁴

- Freiwilligenagentur Bethel
- Bildung und Beratung Bethel
- Evangelische Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde
- Pflegeschule Nazareth
- Fachhochschule der Diakonie (Stiftung Nazareth als Mehrheitsgesellschafter zu 52%)

Sie fördern auch die Zweckerfüllung der anderen zu den vBS Bethel gehörenden Stiftungen. Die Angebotspalette umfasst ein weit gespanntes Band der Bildung von der pädagogischen Begleitung für Freiwilligendienste, Fort- und Weiterbildung, Ausbildungen, Inhouse-Schulungen, Beratungs- und Organisationsentwicklungsprozessen bis zur Möglichkeit des Studiums und Forschungsprojekten.

Lernformate

Folgendes Spektrum der Lernformate finden sich in den Bildungseinrichtungen:

- Präsenzseminare/Präsenzunterricht
- digitale/r Seminare/Unterricht, synchron und asynchron
- kollaborative Tools (Padlet, Webex, Moodle, Mentimeter, u.a.)
- Messenger (Myike, Threema)
- Einzelberatungen/Seelsorge
- Team- und Gruppenberatung
- Kleingruppenarbeit
- Praxisbesuche

Die Inhalte werden sowohl von hauptamtlich Beschäftigten vermittelt, als auch von externen Honorarkräften.

Lernorte finden sich sowohl in den Räumlichkeiten des Bildungsbereiches (Haus Nazareth, Haus Groß-Bethel, Seminarhaus Haus Libanon, Haus Terach, Haus der Stille) als auch in intern oder extern angemieteten Räumlichkeiten und Seminarhäusern, ggf. auch mit Übernachtungen.

Sofern wir Lernorte bei externen Trägern nutzen, gelten die dortigen Schutzkonzepte. Wir vergewissern uns, ob diese vorliegen und welche Schutzmaßnahmen dort ggf. dokumentiert sind. Im Bedarfsfall prüfen wir in Abstimmung mit dem Träger die Räumlichkeiten auf mögliche Risiken und versuchen diese bestmöglich zu beseitigen.

2.1 Freiwilligenagentur Bethel/Betheljahr

Die Freiwilligenagentur Bethel ist Träger des „Betheljahres“, unter dem die Freiwilligendienstformate Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD) durchgeführt werden. Das Betheljahr ist ein Bildungsjahr vor allem für junge Erwachsene zwischen 16 und 27 Jahren und mit bis zu 15 Plätzen auch als BFD für über 27-Jährige. Es ist als Orientierungsjahr zwischen Schule und Beruf ausgerichtet. Die Freiwilligenagentur Bethel ist anerkannter FSJ-Träger in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen und Berlin.

⁴ § 2 Satzung der Stiftung Nazareth

Die Teilnehmenden im Betheljahr werden in allen Stiftungs- und Unternehmensbereichen der vBS Bethel eingesetzt. Sie werden durch die Referentinnen und Referenten der Freiwilligenagentur Bethel pädagogisch begleitet. Die Freiwilligenagentur Bethel als Träger des Betheljahres übernimmt alle Aufgaben der Leitung, Koordination und Administration in der Durchführung des Betheljahres. Die Freiwilligenagentur nimmt den von den öffentlichen Auftraggebern vorgesehenen Bildungsauftrag in Form von Seminaren für die Teilnehmenden wahr. Über die Begleitung der Praxiseinsätze ist die Freiwilligenagentur mit zahlreichen Stiftungsbereichen und Arbeitsfeldern der vBS Bethel in vielfältigen Arbeitsprozessen vernetzt. Eigene Schutzkonzepte sind immer in Bezug zu bringen zu den jeweils geltenden Bestimmungen und Regelungen zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt. Zuständigkeiten in der Bearbeitung von Verstößen sind mit den Kooperationspartnern in einem eigenen Konzept zu klären.

Die Freiwilligenagentur Bethel ist Mitglied der Trägergruppe „Evangelische Freiwilligendienste gGmbH“. Auch hier gibt es die Aufforderung zur Entwicklung von Schutz- und Präventionskonzepten.

2.2 Bildung & Beratung Bethel

Bildung & Beratung Bethel (B&BB) ist das Beratungs- und Weiterbildungsinstitut der vBS Bethel – Stiftung Nazareth in Bielefeld.

Mit Sitz in Bielefeld/Bethel bietet B&BB ein breites Spektrum von Aus-, Fort- und Weiterbildungen und berufsbegleitende pflegepädagogische Studiengängen an, sowie verschiedene Beratungsformate und Inhouse-Seminare.

Das Angebot richtet sich auch an externe Mitarbeitende und Träger in Diakonie, Kirche und Gesellschaft im Haupt- und Ehrenamt und an Menschen mit und ohne Behinderung.

B&BB ist als Institut für Bildung, Beratung, Personal- und Unternehmensentwicklung weit über die vBS Bethel hinaus anerkannter Kooperationspartner im diakonischen, kirchlichen und sozialwirtschaftlichen Feld.

B&BB ist Mitglied in der Evangelischen Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen/Lippe e.V. Das dort geltende Präventionskonzept zum Schutz gegen (sexualisierte) Gewalt hat für alle Mitgliedseinrichtungen verbindlichen Charakter und ist in die Erarbeitung unseres Schutzkonzeptes eingeflossen. *Zudem ist Bildung & Beratung Bethel sowohl nach dem Gütesiegelverbund Weiterbildung zertifiziert als auch seit 2005 nach der DIN EN ISO 9001:2015.*

2.3 Evangelische Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde

Die Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde bietet ein breites Spektrum an Bildungsangeboten der Aus- und Weiterbildung zu diakonischen und theologischen Schwerpunkten sowohl für Einzelpersonen als auch für Einrichtungen und Teams aus Diakonie und Kirche an und richtet ihr Bildungsangebot an haupt- und ehrenamtlich Interessierte. Hierbei treffen sehr heterogene Gruppen hinsichtlich Geschlecht, Alter, Arbeitsfeld, Berufsabschluss, regionaler Herkunft und Trägerzugehörigkeit etc. aufeinander.

Neben Teilnehmenden aus dem Verbund der vBS Bethel nehmen auch Menschen anderer Träger an den Bildungsangeboten teil. In aller Regel ist die Teilnahme an den Veranstaltungen freiwillig. Einzelne Angebote machen beauftragende Träger für ihre Mitarbeitenden verpflichtend (z.B. Baustein III Diakonisches Profil in den vBS Bethel).

Für neue Mitearbeitende in den vBS Bethel vermittelt die Ev. Bildungsstätte im Baustein III die diakonischen Grundlagen Bethels und ermöglicht eine interaktive Auseinandersetzung über Merkmale diakonischer Haltung und einer entsprechenden Praxis.

Darüber hinaus nutzen verschiedene diakonische Träger und Werke sowie Kirchenkreise und -gemeinden die maßgeschneiderten Inhouse-Angebote der Ev. Bildungsstätte zu diakonischen Themen und Fragestellungen.⁵

Für alle, die diakonisch-theologische Grundlagen erwerben oder vertiefen wollen/sollen, bietet die Ev. Bildungsstätte den „Basiskurs Diakonie und Kirche“ sowie den Vertiefungskurs der mit dem sog. „Diakonikum“ abschließt. Diese befähigen Mitearbeitende eine diakonische Haltung einzunehmen, sprachfähig zu sein bzgl. der diakonisch-theologischen Grundlagen und sich entsprechend ihrer Interessen einzubringen. Auf dieser Ebene ist die Weiterbildung zur Diakonisse im Vertiefungskurs Diakonie für Frauen in Kooperation mit der Sarepta Schwesternschaft angesiedelt.

Die Ev. Bildungsstätte bietet eine berufsbegleitende Diakonenausbildung in einem Modulsystem, das von der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW) und der Gemischten Fachkommission III der EKD anerkannt ist.

Kooperationspartner der Ev. Bildungsstätte sind neben den vBS Bethel diakonische Träger, Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Institutionen der Ev. Kirche von Westfalen sowie anderer Ev. Landeskirchen.

Die Ev. Bildungsstätte ist Mitglied in der Konferenz der Ausbildungsstätten und Hochschulen im Diakoniat (KASD) des Verbandes Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen, und Diakonatsgemeinschaften (VEDD).

2.4 Pflegeschule Nazareth

Die Pflegeschule Nazareth (PSN) befindet sich in Trägerschaft der Stiftung Nazareth in den vBS Bethel. Sämtliche an der PSN angebotene Bildungsgänge repräsentieren generalistische Ausbildungen, die vollumfänglich den gesetzlichen Vorgaben des Pflegeberufgesetzes entsprechen, welches im Jahr 2020 in Kraft trat.

Die Ausbildung zur *Pflegefachkraft* kann gegenwärtig sowohl in Vollzeit (Dauer: 3 Jahre) als auch in Teilzeit (Ausbildungsdauer: 4 Jahre) absolviert werden. Die Ausbildung zur *Pflegefachassistenz* ist aktuell in Vollzeit (Dauer: 1 Jahr) möglich.

Die genannten Ausbildungsgänge führen unter Vermittlung einer umfangreichen Theoriebasis sehr praxisnah in das breitgefächerte Berufsfeld der Pflege ein und stellen organisatorisch-strukturell duale Ausbildungsgänge dar. Demzufolge wechseln sich alternierend und über die gesamte Ausbildungszeit hinweg Theorie- und Praxisblöcke ab.

Zur Gewährleistung vielfältiger bzw. im ambulanten und stationären Sektor erfolgreicher Praxiseinsätze (z.B. in den Pflegesparten: Klinik, Kinderkrankenpflege und Altenpflege) existiert eine enge Zusammenarbeit und vertragliche Bindung mit zahlreichen Kooperationspartnern in der Region.

Neben dem Unterrichtsgeschehen an der Pflegeschule Nazareth sind die Teilnehmenden über Ausbildungsverträge an die dienstgebenden Praxisstellen gebunden. Die dortigen Regelungen zu

⁵ Evangelische Bildungsstätte Bethel: Bildung mit System. <https://www.diakonische-bildung-bethel.de/>; (Abgerufen am: 28.05.2025)

Schutzkonzepten sind zu beachten und in Bezug zum eigenen Konzept der Pflegeschule zu bringen.

Die Pflegeschule Nazareth ist "AZAV"-zertifiziert (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) und kooperiert ebenfalls intensiv mit den zuständigen Abteilungen der „Bundesagentur für Arbeit“ in der Region OWL.

Die Altersspanne der Auszubildenden reicht von minderjährigen Personen (17 Jahre) bis zu Teilnehmenden in den vierziger Jahren. Viele Teilnehmende haben einen Migrationshintergrund. Unterschiedliche Herkünfte und Kulturen im sozialen Miteinander, unterschiedliche Niveaus im Beherrschen der deutschen Sprache und zum Teil belastete familiäre und soziale Situationen stellen besondere Anforderungen an die Auszubildenden und Unterrichtenden, auch unter Aspekten eines Präventionskonzeptes.

2.5 FHdD

Die Fachhochschule der Diakonie ist eine Hochschule in gemeinnütziger Trägerschaft mit rund 700 Studierenden. Sie wurde 2006 von 15 diakonischen Unternehmen, Organisationen und dem Diakonischen Werk der EKD gegründet, um Fach- und Führungskräfte in Sozial- und Gesundheitsberufen wissenschaftlich auszubilden und weiterzubilden. Hauptgesellschafter sind die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel; weitere große Gesellschafter sind u. a. das Ev. Johanneswerk, die Ev. Perthes-Stiftung, die Ev. Stiftung Wittekindshof und die Diakonie Deutschland.

Die Hochschule bietet grundständige, duale und vor allem berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Zertifikatsprogramme im Sozial- und Gesundheitswesen an. Ihr Schwerpunkt liegt auf innovativen Studienkonzepten mit blended-learning-Ansatz mit umfangreichen Selbstlernphasen und Lerngruppenaktivitäten außerhalb der Hochschule. Zentraler Lehr- und Lernort während studienbegleitender, regelmäßiger Präsenzphasen ist das Tagungszentrum Bethel im Haus Groß-Bethel im Bethelweg 8 in 33617 Bielefeld sowie andere Lehr- und Seminarräume der vBS Bethel in Bielefeld. Die Räumlichkeiten teilt sich die Hochschule unter anderem mit der Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde als Teil des gemeinsam genutzten Bildungscampus.

Die Hochschule verpflichtet sich zur Chancengleichheit für alle Hochschulangehörigen und strebt die Balance zwischen Studium, Beruf und Familie an. Seit ihrer Gründung leistet sie einen Beitrag, um alternative Bildungswege und lebenslanges Lernen zugänglich und attraktiv zu machen. Sie ist darauf spezialisiert, die Entwicklung von Fachkräften und Führungspersonen in den diakonischen Unternehmen durch akademische Qualifizierungen zu unterstützen. Sowohl in der Organisationsstruktur als auch im Lehrangebot werden die sich dynamisch entwickelnden gender- und diversitätsspezifischen Anforderungen und die Herausforderungen einer sich wandelnden Gesellschaft berücksichtigt. Grundlage für diese Arbeit ist das Gleichstellungskonzept der Hochschule und die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für die Förderung und Weiterentwicklung von Diversität sowie den Schutz vor Rassismus, Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt.

2.6 Schnittstellen zu Kooperationspartnern und Praxisstellen

Die Prävention (sexualisierter) Gewalt, Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich stellt besondere Anforderungen, da Lern- und Arbeitsbeziehungen hier in vielfältigen, teils wechselnden Kontexten stattfinden. Die Teilnehmenden bewegen sich an der Schnittstelle

zwischen unseren Bildungseinrichtungen und ihren Arbeits- oder Praxisstellen, wodurch Zuständigkeiten und Einflussmöglichkeiten variieren. Bei Vorfällen in Praxisstellen sind zunächst Regelwerke und zuständige Leitungen der jeweiligen Bereiche handlungsleitend. Die Einbeziehung der Bildungseinrichtungen (Betheljahr, Pflegeschule) ist über Kooperationsvereinbarungen sicherzustellen.

Da die Dauer der „Lernbeziehungen“ je nach Angebot sehr unterschiedlich ist – von kurzen Lernphasen bis hin zu mehrjährigen Begleitungen, sind die Möglichkeiten von Konfliktbearbeitungen abzuwägen. Vorfälle in Bildungsmaßnahmen selbst sollten ggf. mit Praxisstellen kommuniziert werden.

Bildungsangebote und Tätigkeiten finden zudem häufig außerhalb der eigenen Räumlichkeiten statt, etwa in externen Einrichtungen, in Lerngruppenkontexten außerhalb der eigenen Einrichtung oder im digitalen Raum, was die direkte Aufsicht und Kontrolle erschwert. Dadurch können Vorfälle auch in Situationen auftreten, in denen die Bildungseinrichtungen selbst nur eingeschränkt eingreifen kann. Umso wichtiger sind transparente Strukturen, abgestimmte Verfahren und ein gemeinsames Verantwortungsverständnis aller Beteiligten, das mit diesem Schutzkonzept erarbeitet werden soll.

3 Verhaltenskodex des Bildungsbereichs in der Stiftung Nazareth⁶

- Wir schützen alle Menschen, die in unseren Einrichtungen leben oder unsere Angebote und Dienste in Anspruch nehmen, sowie alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor (sexualisierter) Gewalt, Rassismus und Diskriminierung.
- Wir achten die Persönlichkeit, Würde und die sexuelle Selbstbestimmung jedes Menschen.
- Wir begegnen uns gegenseitig mit Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dadurch schaffen wir ein sicheres Umfeld, um vor Übergriffen (sexualisierter) Gewalt zu schützen.
- Wir eröffnen einen Raum, in dem geschlechtliche Identität, Selbstbewusstsein und die sexuelle Orientierung entwickelt und gelebt werden können.
- Wir pflegen ein respektvolles Miteinander und berücksichtigen kulturelle und soziale Herkunft. Gleiche Zugänge und gleiche Teilhabe an und in Bildungsveranstaltungen leiten unser Handeln. So sollen aktiv ungleiche Machtverhältnisse und Machtstrukturen abgebaut werden.
- Wir gehen bewusst mit Nähe und Distanz um und achten gegenseitig unsere individuellen Grenzen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und persönliche Grenze der Scham.
- Wir leben eine Kultur des Hinhörens, Hinschauens und Ansprechens. Dabei unterbinden wir Strukturen des Schweigens und fördern gezielt eine offene Kommunikation.
- Wir beziehen gegen (sexualisiertes) gewalttätiges Verhalten und Diskriminierung aktiv Stellung.
- Wir bieten einen niedrighwelligen und vertraulichen Zugang zu Beratungs- und Hilfsangeboten und nehmen jede Beschwerde ernst.
- Wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen Verantwortung für die Wahrung persönlicher Grenzen und den Schutz aller vor (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung.

⁶ Der Verhaltenskodex der Stiftung Nazareth basiert auf dem Verhaltenskodex der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, s. ebd., 2023, S. 8

4 Begriffsdefinitionen

Gewalt bedeutet den Einsatz physischer oder psychischer Mittel, um einer anderen Person gegen ihren Willen Schaden zuzufügen, sie dem eigenen Willen zu unterwerfen (sie zu beherrschen) oder der solchermaßen ausgeübten Gewalt durch Gegengewalt zu begegnen⁷.

4.1 Formen von Gewalt

Physische Gewalt

Physische Gewalt umfasst alle Handlungen, die die körperliche Unversehrtheit einer Person gefährden. Dazu gehören z.B. Schläge, Tritte, Festhalten, Personen einschließen, Medikamente oder Nahrung verweigern. Die Folgen können sowohl körperlich als auch psychisch sein.

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt, bezeichnet Handlungen, die eine Person emotional oder seelisch schädigen. Sie steht oft in direktem Zusammenhang mit dem Ausüben von Macht und Kontrolle. Zu den Formen gehören u.a. Beleidigen, Drohen, Einschüchtern, Vernachlässigen oder Erniedrigen. Psychische Gewalt ist weniger sichtbar als körperliche Gewalt, obwohl ihre Folgen denen körperlicher Gewalt gleichkommen oder sie sogar übertreffen können.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst jegliche Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung. Sie ist primär ein Ausdruck von Machtausübung, nicht von sexuellem Verlangen. Diese Form der Gewalt zielt darauf ab, Betroffene durch sexualisierte Handlungen oder Kommunikation zu erniedrigen und zu demütigen. Das Spektrum sexualisierter Gewalt ist breit und beinhaltet unerwünschte sexuelle Kommunikation, aufdringliche Blicke oder unerwünschtes Zeigen oder Zusenden sexueller oder pornografischer Inhalte bis hin zu z.B. physischen Übergriffen und Vergewaltigung.

Studien zeigen die Verbreitung sexualisierter Gewalt in der Gesellschaft: Etwa 66% der Frauen erleben sexuelle Belästigung im Laufe ihres Lebens. Jede siebte Frau wird Opfer schwerer sexualisierter Gewalt. Frauen mit Behinderungen sind zwei- bis dreimal häufiger betroffen. Jeder dritte Mann hat bereits sexualisierte Übergriffe erlebt⁸. Die Bedeutung des Themas in kirchlichen und diakonischen Arbeitsfeldern ist ebenfalls umfänglich belegt.

Institutionelle Gewalt

Institutionelle Gewalt bezieht sich auf Gewalt, die nicht durch Einzelpersonen oder Gruppen sondern durch gesellschaftliche, institutionelle oder kulturelle Strukturen ausgeübt wird. Sie gründet u.a. auf ungleichen Machtverhältnissen oder systematischer Benachteiligung. Dies können auch Strukturen und Hierarchien in einer Organisation oder einer Einrichtung sein.

Digitale Gewalt

⁷ Schubert, Klaus/Martina Klein: Das Politiklexikon. 7. aktual. u. erw. Aufl., Bonn: Dietz, 2020, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17566/gewalt/> (abgerufen am: 25.06.2025)

⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Formen der Gewalt erkennen. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/haeusliche-gewalt/formen-der-gewalt-erkennen-80642> (abgerufen am: 21.01.2025)

Digitale Gewalt bezeichnet verschiedene Formen von Angriffen, Belästigungen, Herabwürdigungen, Diskriminierungen oder Nötigungen, die mithilfe digitaler Technologien und Kommunikationsmittel wie Internet, Smartphones, Apps, Videokonferenzen, soziale Netzwerke oder Messenger-Dienste ausgeübt werden⁹. Digitale Gewalt kann überall dort passieren, wo Menschen online agieren.

Typische Erscheinungsformen digitaler Gewalt sind unter anderem: Cybermobbing, Hatespeech (Hassrede), Stalking und Überwachung (z.B. durch Ortungsdienste oder Stalkerware), Verbreitung intimer Fotos oder Videos ohne Einwilligung, Identitätsdiebstahl oder –missbrauch, Bedrohungen, Erpressung und gezielte Bloßstellung, Soziale Isolation durch gezielte Ausgrenzung in digitalen Räumen¹⁰.

Digitale Gewalt unterscheidet sich von analoger Gewalt, da sie rund um die Uhr stattfinden kann, oft anonym verübt wird und ein potenziell sehr großes Publikum erreicht. Sie ist selten ein spontanes Einzelereignis, sondern häufig Teil systematischer Angriffe, die das Ziel haben, das psychische Wohlbefinden und die Integrität der Betroffenen zu schädigen oder sie zu kontrollieren¹¹.

4.2 Stufen von Gewalt

Grenzverletzungen

Im sozialen Miteinander sind Grenzverletzungen nicht immer zu vermeiden. Sie können unbeabsichtigt sein und als Ursache eine nicht ausreichende fachliche Qualifizierung, aber auch Überforderung oder Taktlosigkeit haben. Auch eine institutionelle Kultur, die individuellen Grenzen eine geringere Bedeutung beimisst, kann eine Ursache für Grenzverletzungen sein. Grenzverletzungen können von Betroffenen oder anderen Beteiligten unterschiedlich erlebt werden. Dabei sind die individuellen Grenzen von Betroffenen anzuerkennen.

Übergriffe

Übergriffe sind bewusstes, gezieltes und nicht zufälliges Handeln. Die Person setzt sich bewusst über Normen/Regeln und/oder fachliche Standards hinweg. Oft wird dabei die eigene Machtposition ausgenutzt und möglicher Widerstand der betroffenen Person/en ignoriert.

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

Sowohl Grenzverletzungen als auch Übergriffe können strafrechtlich relevante Gewalthandlungen sein. Bei strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen wird immer vorsätzlich oder zumindest fahrlässig gehandelt. Die Übergriffe sind so schwerwiegend, dass sie unter Umständen angezeigt werden müssen. Gewalt ist gesetzlich verboten und wird im Strafgesetzbuch (StGB) geregelt.

4.3 Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet die illegitime Ungleichbehandlung von Menschen oder Gruppen aufgrund der Zuschreibung zu einer (oder mehrerer) Diskriminierungskategorie(n). Diese Kategorien oder Merkmale sind in Deutschland in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

⁹ Vgl. Toneshift - Netzwerk gegen Hass im Netz und Desinformation: Was ist digitale Gewalt? <https://toneshift.org/was-ist-digitale-gewalt/> (abgerufen am: 25.06.2025)

¹⁰ Frauenhaus-Koordinierung e.V.: Digitale Gewalt. <https://www.frauenhauskoordinierung.de/themenportal/gewalt-gegen-frauen/gewaltformen/digitale-gewalt> (abgerufen am: 25.06.2025)

¹¹ Vgl. Toneshift – Netzwerk gegen Hass im Netz und Desinformation

(AGG) rechtlich verankert: Ethnischen Herkunft, Geschlechts, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuellen Identität.¹²

Rassismus als eine Form der Diskriminierung unterstellt eine Homogenität biologischer Rassen aufgrund äußerlicher Unterschiede von Menschen (wie z. B. der Hautfarbe). Gruppen werden fälschlicherweise bestimmte Wesenszüge und Charaktereigenschaften zugeschrieben. Rassismus fördert das eigene Überlegenheitsgefühl und erzeugt Vorurteile, Ablehnung und Feindseligkeit gegenüber anderen Menschen und führt zu sozialer Ausgrenzung. Menschen verfügen zwar über unterschiedliche Anlagen und Fähigkeiten, diese werden aber immer in der konkreten Umwelt geformt, weshalb jegliche Form der Einteilung und Abgrenzung in Rassen willkürlich, konstruiert und wissenschaftlich nicht belastbar ist¹³.

5 Prävention

Prävention (lat. praevenire) bedeutet „zuvorkommen, verhüten“. Sie bezeichnet Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, Risiken zu verringern und schädliche Folgen zu verhüten.^{14, 15, 16}

Für die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes vor (sexualisierter) Gewalt, Rassismus und Diskriminierung sind unter der Perspektive der Prävention Wissensvermittlung und Sensibilisierung für die Themen sowie möglicher Risiken im Feld der jeweiligen Bildungsinstitution notwendig. Für die Umsetzung des Schutzkonzeptes sind alle Mitarbeitenden mitverantwortlich.

5.1 Risiko-und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse ist elementarer Bestandteil bei der Entwicklung eines Schutzkonzeptes. Sie ist als Organisationsentwicklungsprozess zu verstehen und partizipativ, d.h. im Diskurs des gesamten Teams, zu erarbeiteten.

Die systematische Untersuchung umfasst dabei sämtliche Bereiche der Organisation, Bildungssettings oder Methoden. Sie verfolgt das Ziel, vulnerable Punkte aufzuzeigen. Mit entsprechenden vereinbarten Maßnahmen des Schutzkonzeptes wird darauf reagiert und Risiken können reduziert werden.¹⁷

Die **Analyse** verfolgt systematisch zwei Fragen:

¹² Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“. Berlin, 2017, S. 33ff. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz-node.html> (letzter Abruf: 30.06.2025)

¹³ Schubert/Klein, 2020, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/18092/rassismus/> (abgerufen am: 25.06.2025)

¹⁴ Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Prävention von sexuellem Missbrauch. <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/ueberblick-schutz-und-praevention> (abgerufen am: 25.06.2025)

¹⁵ Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt (PsG nrw): Baustein 4: Prävention – Mitarbeitenden. <https://psg.nrw/baustein-4-praevention-mitarbeitende/> (abgerufen am: 25.06.2025)

¹⁶ Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e.V. (eEFB): Präventionskonzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt. 2024

¹⁷ Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt (PsG nrw): Baustein 2: Risiko- und Potentialanalyse. <https://psg.nrw/schutzkonzept-bausteine/risiko-und-potenzialanalyse/> (abgerufen am: 02.02.2026)

- Welche **Bedingungen** könnten Täterinnen und Tätern bei uns nutzen, um (sexualisierte) Gewalt vorzubereiten und auszuüben?
- Welche **Ressourcen** sind zum Schutz von Teilnehmenden vor Diskriminierung und Gewalt bereits vorhanden?¹⁸

Schlüsselfragen:

- Gibt es im Alltag bestimmte Gelegenheiten, bei denen es im Kontakt zu Problemen von Nähe und Distanz kommen kann?
- Gibt es mit Blick auf bestimmte professionelle Tätigkeiten oder Interaktionen die Möglichkeit/das Risiko von Machtmissbrauch, Grenzüberschreitungen oder Übergriffen?
- Gibt es im Alltag mögliche Schlüsselsituationen, in denen die Rechte von Teilnehmenden nicht geachtet werden oder in denen ihre Achtung in Gefahr ist?
- Diese Fragen gilt es auch für den Umgang mit digitalen Medien zu klären. Auch hier sind mögliche Schwachstellen zu identifizieren.¹⁹

Konkrete Fragestellungen zu den folgenden Komplexen²⁰:

- Personengruppen/Arbeitsfelder
- Räumlichkeiten
- Personalverantwortung/Strukturen
- Konzept
- andere Risiken

Bei der Durchführung einer Risiko- und Potentialanalyse empfehlen wir das entsprechende Instrumentarium der Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e.V. zu nutzen.

Weitere wichtige Präventionsaspekte sind im Umgang mit Mitarbeitenden verortet und unterliegen z.T. der Verantwortung der jeweiligen Institutsleitung.

5.2 Personalauswahl und –entwicklung

Das Thema (sexualisierte) Gewalt sowie Gewalt- und Diskriminierungsschutz wird in Einstellungsgesprächen offen angesprochen. Dabei wird die Haltung der vBS Bethel klar kommuniziert. Auf die Einhaltung von Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung wird durch die zuständige Führungskraft ausdrücklich hingewiesen. Das Positionspapier „Klare Kante“ wird bei Einstellung ausgehändigt. Darüber hinaus wird bei Einstellung die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt. Dieses ist in aktueller Fassung alle 5 Jahre erneut vorzulegen. Hierzu fordert der Arbeitgeber schriftlich auf.

Die für den Bildungsbereich über den Verhaltenskodex hinaus verbindlich geltende Selbstverpflichtungserklärung wird mit Abschluss des Arbeitsvertrages unterzeichnet und am Ende der Einarbeitungszeit in einem gemeinsamen Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem besprochen.

¹⁸ Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt (PsG nrw): Baustein 2: Risiko- und Potentialanalyse. <https://psg.nrw/schutzkonzept-bausteine/risiko-und-potenzialanalyse/> (abgerufen am: 02.02.2026)

¹⁹ Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt (PsG nrw): Baustein 2: Risiko- und Potentialanalyse. <https://psg.nrw/schutzkonzept-bausteine/risiko-und-potenzialanalyse/> (abgerufen am: 02.02.2026)

²⁰ Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt (PsG nrw): Baustein 2: Risiko- und Potentialanalyse. <https://psg.nrw/baustein-2-risiko-und-potenzialanalyse/> (abgerufen am: 25.06.2025)

Führungskräfte sind verpflichtet, in regelmäßigen Abständen (mindestens alle zwei Jahre) Teamgespräche zu nutzen, um die Inhalte des Schutzkonzeptes zu vermitteln und die Praxis zu reflektieren. Erlebens- und Konfliktfälle führen stets zur unverzüglichen gemeinsamen Aufarbeitung.

5.3 Fortbildung/Schulung

Kontinuierliche Fortbildungen verfolgen das Ziel, zu den Themen (sexualisierter) Gewalt, Rassismus und Diskriminierung Wissen zu vermitteln und für mögliche Gefährdungssituationen zu sensibilisieren. Dies fördert eine Kultur der Achtsamkeit und Handlungssicherheit entsprechend des Konzeptes „hinschauen – helfen – handeln“. Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende sind zentraler Bestandteil der Präventionsarbeit der vBS Bethel.²¹ Diese können in den jeweiligen Teams und Fachabteilungen durchgeführt werden oder mit allen Mitarbeitenden des Bildungsbereichs der Stiftung Nazareth. Über die Leitungskonferenz Bildung werden hier jährlich Termine und Inhalte koordiniert. Erlebens- und Konfliktfälle führen stets zur gemeinsamen Reflexion von Praxis und Schutzkonzept.

5.4 Kommunikation

Ein wesentlicher Bestandteil der Umsetzung und Wirksamkeit des Schutzkonzeptes ist eine klare und nachvollziehbare Kommunikation an alle beteiligten Zielgruppen. Diese umfasst sowohl die interne als auch die externe Vermittlung der Inhalte, Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten des Schutzkonzeptes. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen, Sicherheit zu fördern und sicherzustellen, dass alle Personen, die in der Stiftung Nazareth tätig sind oder mit ihr in Kontakt stehen, über die relevanten Informationen verfügen.

Das Schutzkonzept wird auf der Website der Stiftung Nazareth sowie der Bildungseinrichtungen veröffentlicht, sodass es jederzeit für Mitarbeitende und Teilnehmende einsehbar ist. Ergänzend dazu werden niedrigschwellige Informationsangebote bereitgestellt, beispielsweise in Form von Visitenkarten mit QR-Codes, über Aushänge in den Seminarräumen oder im Anhang an Anmeldebestätigungen für Seminare.

Für Personen, die in den Einrichtungen der Stiftung Nazareth arbeiten, studieren oder einen Freiwilligendienst leisten werden darüber hinaus Informationen und Dokumente im Intranet veröffentlicht. Darüber hinaus wird das Thema regelmäßig in Teamsitzungen, Seminaren und im Unterricht aufgegriffen, um ein gemeinsames Verständnis und eine offene Gesprächskultur zu fördern. Schulungsangebote, insbesondere in Form digitaler Unterweisungen, dienen der Vertiefung des Wissens und der Sensibilisierung aller Beteiligten.

Über die vorgestellten Wege der Kommunikation sind die jeweiligen Bildungseinrichtungen dazu verpflichtet weitere, an die Zielgruppen angepasste Möglichkeiten zur Information über das Schutzkonzept zur Verfügung zu stellen.

5.5 Qualitätsmanagement

Im Sinn eines kontinuierlichen Qualitätsmanagements wird dieses Schutzkonzept vor (sexualisierter) Gewalt, Rassismus und Diskriminierung regelmäßig in den jeweiligen Instituten aufgerufen, überprüft und aktualisiert. Hierbei ist ein jährlicher Rhythmus vorgesehen. Neben der

²¹ vgl. v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel, 2023, S. 10f

Reflexion des Konzeptes dient dieser Austausch vor allem dem Austausch zu Gewalt und Diskriminierungserfahrungen in Bildungsveranstaltungen und -institutionen. Dieses Rahmenkonzept wird zwei Jahre nach Erscheinen in den jeweiligen Teams als auch in der Leitungskonferenz Bildung überprüft.

Die Bildungsinstitute der Stiftung Nazareth sind entsprechend ihres Auftrages formal und inhaltlich unterschiedlich organisiert. Die daraus resultierenden spezifischen Anforderungen und Prozesse sind im Rahmen des Schutzkonzeptes vor (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung zu berücksichtigen.

6 Intervention

In diesem Kapitel wird das Interventionsverfahren vorgestellt – einerseits ein detailliertes Ablaufschema zu Verfahren, die in Einrichtungen der Stiftung Nazareth vorkommen, andererseits Hinweis zum Verfahren bei Vorfällen, die außerhalb der Einrichtungen der Stiftungen Nazareth liegen, jedoch hier gemeldet werden.

6.1 Interventionsfall Interne Einrichtung

Im Folgenden werden Prozessschritte der Intervention beschrieben, wenn Konflikte in unseren Bildungseinrichtungen und –veranstaltungen vorkommen. Die Schrittfolge ist einzuhalten, unabhängig von der Fallkonstellation (Vorfälle unter Teilnehmenden/zwischen Teilnehmenden und Seminarleitung/zwischen Mitarbeitenden im Team der Bildungsinstitute).

Im Erlebensfall können sowohl betroffene Personen als auch Personen, die den Vorfall beobachtet haben, ein Interventionsverfahren in Gang setzen. Ebenso sind Vertrauenspersonen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte oder Seelsorgende), an die sich Betroffene gewandt haben, berechtigt ein Verfahren einzuleiten.

Wird ein Verdachtsfall gemeldet und das Interventionsverfahren eingeleitet, sind alle erforderlichen Schritte unverzüglich umzusetzen.

Verdachtsfall (sexualisierter) Gewalt oder Diskriminierung



Meldung und Einbezug der Leitungsebene

- Meldung an Seminarleitung und/oder Institutsleitung und Sicherstellung der Dokumentation aller relevanten Informationen und Prozessschritte²²
- Einbezug der Direktion
- Einbezug der Leitung, sofern nicht in den Fall involviert, ansonsten nächsthöhere Leitung
- Wenn der Verdachtsfall in externer Einrichtung Bethels (außerhalb SaNa) erlebt wurde, sollen zusätzlich die Leitungsebenen der entsprechenden Einrichtung einbezogen werden - u.U. wird die Verantwortlichkeit an diese abgegeben
- Mitarbeitende der vBS Bethel können zudem die unabhängige Anlaufstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt²³, das Hinweisgeberschutzsystem nutzen und/oder die zuständige MAV für Beratung und Unterstützung hinzuziehen.
- Umsetzung notwendiger Sofortmaßnahmen zum Schutz der betroffenen Person/en (s.u.)



Gespräch mit der/den betroffenen Person/en

- Schnellstmöglich soll ein persönliches Gespräch in einem geschützten Rahmen zwischen der/den betroffenen Person/en und ggf. einer Vertrauensperson, ggf. Seminarleitung und Institutsleitung vereinbart werden. Hier werden Zuständigkeiten und das weitere Vorgehen geklärt.
- Festlegung eines Zeitraums zur Prüfung des Sachverhaltes



Prüfung des Sachverhaltes

- Bei Bedarf: Einschaltung der Stabsstelle Recht und Versicherung durch die Direktion, zur Begleitung des weiteren Vorgehens
- In Einzelgesprächen in geschützten Räumen werden von allen Beteiligten (inkl. beschuldigter Person/Gruppe) Informationen eingeholt
- Ggf. Gespräche mit Mitgliedern der Seminargruppe/des Teams unter Gewährleistung der Vertraulichkeit zum Schutz der beteiligten Personen
- Wichtig: alle Anhaltspunkte, Beobachtungen und Äußerungen werden dokumentiert
- Gemeinsame Bewertung der Sachverhaltes



²² Seminarleitung und Institutsleitung verständigen sich darüber, wer für die Dokumentation zuständig sind und was ein geeigneter Ablageort ist, der vor dem Zugriff von Dritten und Beteiligten geschützt ist.

²³ Zurzeit Ansprechpartnerin Angelika Gemkow, Tel.: 0521 144-4629, Mail: angelika.gemkow@bethel.de



Bestätigter Verdacht: Umsetzung angemessener Schritte zum Schutz der betroffenen Person/en

- Wenn nicht bereits geschehen: räumliche, personelle und organisatorische Trennung zum Schutz der betroffenen Person(en), wenn ratsam oder gewünscht
- Bearbeitung des Themas im Seminarleitungsteam
- Ggf. Bearbeitung des Vorfalls in der Lerngruppe
- Ggf. Einschaltung der Strafbehörden
- Ggf. Einschaltung weiterer Behörden (z.B. Jugendamt, Schulaufsicht)
- Ggf. Einbezug der gesetzlichen Betreuung und Angehöriger
- Ggf. Meldung an Berufsgenossenschaft Westfalen (BGW) durch die Institutsleitung
- Im Fall von sexualisierter Gewalt: Meldung an die Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen²⁴ durch die Direktion



Angebote für betroffene Person/en:

- Verfügbar machen von medizinischer, psychologischer und rechtlicher Unterstützung und Beratung (u.a. über BGW)
- Bei Abwesenheit vom Arbeitsplatz/Angebot: sorgfältige Rückführung ggf. unter Einbeziehung des Teams/der Gruppe
- Alle Schritte finden in Absprache mit der/den betroffenen Person/en statt



Abschließend: Prozess-Evaluation

- Reflexion des Ablaufs mit Beteiligten und ggf. Verbesserungen
- Kommunikation über Vorkommnisse und Initiierung eines Lernprozesses unter Wahrung des Vertrauensschutzes der betroffenen Person/en, zum Beispiel durch Teamgespräche und Supervisionen und Fort- und Weiterbildung

Nicht bestätigter Verdacht: Aufarbeitung des Vorfalls zwischen den beteiligten Person/en, zur Prüfung und Sicherstellung der weiteren Zusammenarbeit und Wiedereinführung und Rehabilitation der verdächtigten Person/en

- Einzelgespräche mit beteiligten Person/en zum weiteren Verfahren und zur Prüfung und Sicherstellung der weiteren Zusammenarbeit zum Beispiel durch:
 - Mitarbeitende: Wiedereinsatz in der Einrichtung/im Tätigkeitsfeld
 - Teilnehmende: Rückführung in Angebot/Dienst
 - Ggf. Einbezug des entsprechenden Teams/der Gruppe
- Beginn der Aufarbeitungs- & Rehabilitationsmaßnahmen



Angebote für beteiligte Personen:

- Verfügbar machen von psychologischer und rechtlicher Unterstützung und Beratung (u.a. über BGW)
- Bei Abwesenheit vom Arbeitsplatz/Angebot: sorgfältige Rückführung ggf. unter Einbeziehung des Teams/der Gruppe
- Alle Schritte finden in Absprache mit der/den beteiligten Person/en statt



²⁴ „Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.“ (§ 8, Abs. 1 Kirchengesetz der EKvW zum Schutz vor sexualisierter Gewalt)

6.2 Interventionsfall in Praxisfeldern

Im Falle von Verdachtsfällen von (sexualisierter) Gewalt, Rassismus und Diskriminierung in Praxisfeldern von Betheljahr und Pflegeausbildung sind die Zuständigkeiten und Rollen in den notwendigen Verfahrensschritten zwischen Bildungsinstitut und Dienstgeber abzustimmen und festzulegen.

Entsprechend dem geltenden Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärungen gelten für uns diese Grundsätze in der Intervention bei Verdachts- und Erlebnisfällen:

- Wir nehmen jeden Verdachtsfall auf (sexualisierte) Gewalt, Rassismus und Diskriminierung ernst und behandeln Hinweise vertraulich.
- Wir gehen entsprechend o.g. Handlungsschritte jedem Verdachtsfall nach.
- Wir streben an, jeden Verdachtsfall konsequent und zum Schutz Betroffener zu klären.
- Aus jedem Verdachtsfall und dem Prozess seiner Klärung und Aufarbeitung wollen wir dazu lernen und unsere eigenen Strukturen und Prozesse verbessern.

Anhänge:

- Risiko- und Potentialanalysen
- Selbstverpflichtungserklärung
- Dokumentationsbogen

7 Quellenverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“. Berlin, 2017, S. 33ff. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz-node.html> (letzter Abruf: 30.06.2025)
- v. Bodenschwingsche Stiftungen Bethel: Klare Kante. 2023, S. 3, www.bethel.de/fileadmin/user_upload/Bethel/Website/Aktuelles/Publikationen/Infomaterial/Positionspapiere/Positionspapier_Klare_Kante.pdf (letzter Abruf: 04.02.2025)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Formen der Gewalt erkennen, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/haeusliche-gewalt/formen-der-gewalt-erkennen-80642> (abgerufen am: 21.01.2025)
- Evangelische Bildungsstätte Bethel: Bildung mit System. <https://www.diakonische-bildung-bethel.de/> (Abgerufen am: 28.05.2025)
- Ev. Erwachsenen- und Familienbildung Westfalen und Lippe e.V. (eEFB): Präventionskonzept zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt. 2024
- Frauenhaus-Koordinierung e.V.: Digitale Gewalt. <https://www.frauenhauskoordinierung.de/themenportal/gewalt-gegen-frauen/gewaltformen/digitale-gewalt> (abgerufen am: 25.06.2025)
- Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt (PsG nrw): Baustein 2: Risiko- und Potentialanalyse. <https://psg.nrw/schutzkonzept-bausteine/risiko-und-potenzialanalyse/> (abgerufen am: 02.02.2026)
- Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt (PsG nrw): Baustein 4: Prävention – Mitarbeitenden. <https://psg.nrw/baustein-4-praevention-mitarbeitende/> (abgerufen am: 25.06.2025)
- Scherr, Albert/ Anna Cornelia Reinhardt/ Aladin El-Mafaalani (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2023
- Schubert, Klaus/ Martina Klein: Das Politiklexikon. 7. aktual. u. erw. Aufl., Bonn: Dietz, 2020,
- Toneshift - Netzwerk gegen Hass im Netz und Desinformation: Was ist digitale Gewalt? <https://toneshift.org/was-ist-digitale-gewalt/> (abgerufen am: 25.06.2025)
- Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Prävention von sexuellem Missbrauch. <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/schutz-und-praevention/ueberblick-schutz-und-praevention> (abgerufen am: 25.06.2025)