

Institutionelles Schutzkonzept

SkF e.V. Eschweiler

Peilsgasse 1-3
52249 Eschweiler
Tel: 02403 – 609180

Inhalt

1. Präambel	1
2. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes	4
3. Präventionsfachkraft	4
4. Risikoanalyse	5
5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung	5
6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	6
7. Beschwerdewege	6
8. Verhaltenskodex	7
9. Aus- und Fortbildung	8
10. Maßnahmen zur Stärkung von Jugendlichen sowie Schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	8
11. Qualitätsmanagement	8
Anlage 1: Verhaltenskodex des SkF e.V. Eschweiler	10
Anlage 2: Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex	14
Anlage 3: Selbstauskunftserklärung	15
Anlage 4: Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	16

1. Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, an dem Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns Betreuten in den Mittelpunkt stellt. Dies sollen Menschen, die uns anvertraut sind, spüren.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen.

Für die Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns. Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen, sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzung gegenüber Mitarbeitenden, Klientinnen und Klienten, Angehörigen etc., aber auch (sexuelle) Grenzverletzung innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden. Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen angestoßen wird, Mitarbeitende und Klientinnen und Klienten partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden.

Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und uns dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das Institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen. Neben Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Menschen zu schützen.

Dazu gehören unter anderem:

- aktive Umsetzung der eigenen und der Institutionellen Werthaltung in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten Personen
- Fördern der Selbstkompetenzen der betreuten Personen
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Betreuten Personen

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unseren Diensten beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(-gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Menschen, deren Angehörige etc.

Bestanteil des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Einrichtungen und Dienste sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen
- Qualitätsmanagement/nachhaltige Einarbeitung in die Struktur bzw. die Regelungen

Die Bestandteile Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Qualitätsmanagement sowie die vom Bistum Aachen vorgeschriebenen Verhaltenswege gelten trägerweit bzw. für alle Einrichtungen des SkF Eschweiler e.V. Für die Kinder – und Jugendhilfe, die Altenhilfe, die Eingliederungshilfe und die Krankenhäuser gelten arbeitsfeldspezifisch in den NRW Bistümern abgestimmte eigene Curricula für die Aus- und Fortbildung sowie je arbeitsfeldspezifische Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, an die wir uns halten.

Für die Kinder- und Jugendhilfe sowie für Arbeitsbereiche der Erwachsenenhilfe gelten jeweils zusätzliche spezielle Verhaltenskodizes, die im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind.

2. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des folgenden Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung und den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen.

Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.
4. In bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes Institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.
5. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4-10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.

Das erarbeitete Institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 31.12.2018 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und dem Präventionsbeauftragten der Diözese Aachen zuzuleiten.

3. Präventionskraft

Für unsere Institution wurde Frau Michaela Kobalay nach einer Ausbildung beim Bistum Aachen am 27. und 28.11.2017 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Frau Michaela Kobalay ist zu erreichen unter der Telefonnummer: 02403-609180 oder per E-Mail unter: m.kobalay@skf-eschweiler.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;

- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen;
- kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger;
- berät uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und –Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und
- gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

4. Risikoanalyse

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO haben wir eine Risikoanalyse erstellt. Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir uns an dieses Institutionelle Schutzkonzept halten.

Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse zeigt uns Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Institution/unserer Einrichtung/unseren Diensten. Wir haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes. Es ist Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über sexualisierte Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben.
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch „informelle Strukturen“) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstrukturen (u.a. Macht und Machtmissbrauch),
- strukturell- oder ablaufbedingte Grenzverletzungen,
- der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen („Fehlerkultur“) in der alltäglichen Arbeit,
- enges Betreuungsverhältnis und Bezugsbetreuung,
- Der Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.) und
- Das Interventionskonzept fand Berücksichtigung.
- Zu prüfen war das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit des Interventionskonzeptes sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten dem SkF Eschweiler e.V. auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierte Gewalt erforderlich waren, und die in das Institutionelle Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt werden mussten.

Der SkF Eschweiler e.V. - mit seinen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern - ist sich den Risiken, die die Risikoanalyse aufgezeigt hat, und nicht ausgebessert werden können (z.B.: 1:1 Kontakt), ständig bewusst.

5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

Um den Schutz der anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen/Kinder in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen

(sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen.

Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

In Vorstellungsgesprächen sollen die Bewerber/-innen über das vorhandene Schutzkonzept, den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement aufgeklärt werden und dazu Stellung beziehen.

6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräV O genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

7. Beschwerdewege

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz von Bewohnerinnen und Bewohnern/Klientinnen und Klienten beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der uns anvertrauten Menschen. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen, sowie von schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Zuständige Präventionsfachkraft für unsere Institution ist:

Michaela Kobalay
Telefon: 02403 / 609180
m.kobalay@skf-eschweiler.de

Interne Beschwerdestelle ist:

Liesel Effenberg
Vorsitzende
Telefon: 02403 / 609180

Externe Beratungs- und Beschwerdestelle in unserer Region ist:

Mechtild Bölting
Präventionsbeauftragte für das Bistum Aachen
Klosterplatz 7, 52062 Aachen
Telefon.: 0241 / 452204
Mobil: 0174 / 2319527
mechtild.boelting@bistum-aachen.de

Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums Aachen bei sexualisierter Gewalt:

<https://www.bistum-aachen.de/aufarbeitung-konsequenzen/Schonumgesetzt/Unabhaengige-Ansprechpersonen/>

Unabhängige Beratungsstellen bei sexualisierter Gewalt:

<https://www.bistum-aachen.de/Hilfe-bei-Missbrauch/Beratungsstellen/>

Auf Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir für den SkF Eschweiler e.V. angepasste Melde- und Verfahrenswege entwickelt. Die Personen und Stellen, sowie die Verfahrenswege sind für Kinder und Jugendliche, den volljährigen Schutzbefohlenen und allen ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch in leichter Sprache.

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Bischofskonferenz“ und den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes.

8. Verhaltenskodex

In unserer Institution haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen des Betreuten hohen Stellenwert.

Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben.

Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig. Den Verhaltenskodex haben wir in unserer Institution in einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsame verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Zulässigkeit von Geschenken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Erzieherische Maßnahmen

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Mit allen Mitarbeitenden wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen individuell eine Vereinbarung getroffen. Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche unterzeichnet und in der Personalakte aufbewahrt. Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept als Anhang beigefügt.

9. Aus- und Fortbildung

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit. Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist deshalb Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Bereits hier wird auch die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert und geprüft, welche Mitarbeitenden in welchem Umfang geschult werden müssen und deren Schulung veranlasst. Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz muss Bestandteil in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein. Deshalb bieten wir themenbezogene Fortbildungen an, die in unser Fortbildungsangebot integriert sind.

Fortbildungen zum Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt finden für alle (ehrenamtlichen) Mitarbeiter verpflichtend alle fünf Jahre statt. Um dieses sensible Thema weiterhin präsent zu halten, werden jährliche Dienstgespräche mit den hauptamtlichen Mitarbeitern zum Thema Prävention geführt. In diesen Dienstgesprächen wird die Veränderung bzw. Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes, und dessen Bestandteile (Verhaltenskodex, Beschwerdemanagement etc.), erarbeitet.

10. Maßnahmen zur Stärkung von Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren - und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten.

Wir arbeiten präventiv mit Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klienten mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagsituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Gleichzeitig unterstützen die Fachkräfte die Betreuten darin, sich - intern oder extern - mit Themen wie z.B.: der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

Die Mitarbeiter/-innen des SkF Eschweiler e.V. stimmen ihre Ideen und Maßnahmen zur Stärkung der Klienten individuell ab. In unserer Einrichtung ist ab dem Jahr 2019 unser Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt für unsere Betreuten, sowie deren Angehörige zugänglich.

11. Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in unsere Regelstruktur bzw. unser Qualitätsmanagement (QM) integriert.

Wir überprüfen regelmäßig unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser QM beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Vertiefung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel und Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?
- Der SkF Eschweiler hat eine Kraft zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung und nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und wachhalten.
- Als Präventionskraft ist bei uns tätig:
Frau Michaela Kobalay, Tel.: 02403 609180, E-Mail: m.kobalay@skf-eschweiler.de
- Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang oder in anderer geeigneter Weise, wer Präventionsfachkraft ist.
- Die Vertiefungsveranstaltung zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt findet für alle Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter im 5 Jahres Rhythmus statt.
- Zudem findet jährlich ein Dienstgespräch für alle hauptamtlichen Mitarbeiter zum Thema statt. Hierbei werden auch die Beschwerdewege, der Verhaltenskodex und die Risikoanalyse im Team besprochen und ggf. verbessert.
- Hauptamtliche sowie Ehrenamtliche Mitarbeiter werden alle 5 Jahre aufgefordert ein erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen – Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement ist: Liesel Effenberg

Anlage 1:

Verhaltenskodex des SkF Eschweiler e.V.

Der SkF Eschweiler bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen werden und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder und Jugendliche, sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Schaffung von Beschwerdewegen. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamen Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die ehrenamtlichen Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist.
3. Ich setze mich dafür ein, dass die Einrichtung ein sicherer Ort für alle ist.
4. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.
5. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst.
6. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
7. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
8. Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt.
9. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.
10. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
11. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die im Bistum Aachen vorgegebenen Meldewege.
12. Der in der Einrichtung, in der ich tätig bin, entwickelte und dort geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Auf der Basis dieser Grundhaltung werden die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen und seelsorglichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen geht es darum, ein der Rolle und Verantwortung adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dies schließt exklusive Freundschaften zu einzelnen Kindern und Jugendlichen, sowie schutzbefohlenen Erwachsenen aus, da dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können.

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich/einsehbar sein. Sie werden in keinem Fall abgeschlossen. Sofern Einzelgespräche im geschlossenen Raum stattfinden, sollte vorher ein Kollege / eine Kollegin informiert werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen, auch online-Freundschaften, zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen / Schutzbefohlenen sind zu unterlassen. Dazu gehören z.B. gemeinsame private Urlaube.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass Minderjährigen und Schutzbefohlenen keine Angst gemacht wird, und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Gegen den Willen der Minderjährigen / Schutzbefohlenen findet kein Körperkontakt statt, ebenso werden keine Fotos ohne Einwilligung gemacht. Nacktfotos sind verboten und auch unter Minderjährigen / Schutzbefohlenen zu unterbinden.
- Es darf keine Geheimnisse zu Minderjährigen / Schutzbefohlenen geben.
- Grenzverletzungen dürfen nicht übergangen werden. Sie müssen thematisiert werden.

2. Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Von daher muss jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter angepassten Umgang geprägt sein.

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen angesprochen und nicht mit Kose- oder Spitznamen.
- Niemals wird sexualisierte Sprache verwendet. Abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen werden nicht geduldet, auch nicht unter Kindern und Jugendlichen, sowie schutzbefohlenen Erwachsenen.
- Verbale und nonverbale Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und müssen an die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

3. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, Kinder und Jugendliche/schutzbefohlene Erwachsene zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Minderjährige und Schutzbefohlene, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt. Ausnahmen werden transparent gehandhabt.
- Für die Kinder- und Jugendhilfe wird ein Betrag von 10€ für Geburtstag- und Weihnachtsgeschenke pro Jugendlicher gewährt. Hierbei ist zu beachten, dass die Geschenke materiellen Wert haben, und nicht als Geldgeschenke ausgegeben werden dürfen.
- Für alle anderen Bereiche wird ein Betrag in Höhe von 10€ pro Klient gewährt. Hierbei ist zu beachten, dass die Geschenke materiellen Wert haben, und nicht als Geldgeschenke ausgegeben werden dürfen.

4. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen und sollen auch nicht grundsätzlich verboten werden. Allerdings müssen sie altersgerecht sein und dürfen das pädagogisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person vorauszusetzen, d.h. der Wille des Kindes oder Jugendlichen / Schutzbefohlenen ist ausnahmslos zu respektieren, auch vor allem die Ablehnung! Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z.B. Pflege, Erste Hilfe, Trost etc. erlaubt.
- Minderjährigen und Schutzbefohlenen, die Trost suchen, sollte mit Worten geholfen werden.

5. Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder und Jugendlichen als auch der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

- Gemeinsames Umkleiden, gemeinsame Körperpflege, insbesondere Duschen, sind nicht erlaubt.
- Die Zimmer der Minderjährigen / Schutzbefohlenen sind als Privat- bzw. Intimsphäre zu respektieren.
- Niemand darf gegen seinen Willen fotografiert oder gefilmt werden, insbesondere nicht in unbekleidetem Zustand oder in aufreizender, leicht bekleideter Pose.
- Sollte wegen der Aufsichtspflicht ein Betreten von Sanitär- bzw. Schlafräumen durch Mitarbeitende erforderlich sein, geschieht dies nur in Begleitung einer weiteren erwachsenen Person.

6. Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie muss pädagogisch sinnvoll und altersadäquat sein.

- Filme, Computerspiele und Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind in allen Kontexten verboten.
- Wir achten in allen Belangen das Jugendschutzgesetz. Dies gilt insbesondere für den Umgang und die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.
- Bei Veröffentlichungen und Weitergabe von Fotos, Texten und Tonmaterialien ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild zu beachten.

- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche achten auf eine gewaltfreie Nutzung jedweder Medien durch Minderjährige und schutzbefohlene Erwachsene und beziehen zu jeder Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und (Cyber-)Mobbing Stellung.
- Wir dulden weder den Erwerb, den Besitz noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornografischen sowie rassistischen Medien, Daten oder Gegenständen.
- Anvertraute dürfen im unbedeckten Zustand (umziehen, duschen, etc.) weder beobachtet noch gefilmt werden.

7. Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und plausibel sind.

- Bei der Gestaltung pädagogischer Programme ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung und Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.
- Aufforderung der Schutzperson/en zu jeder Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.
- So genannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

Ausnahmen von den festgelegten Regeln sind mit der Leitung einer Veranstaltung, dem Betreuerteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend zu klären, sowie im Einzelfall anzuzeigen. Dies dient nicht nur dem Schutz der Minderjährigen, sondern auch der verantwortlichen Erwachsenen in potentiell grenzüberschreitenden Situationen.

Wenn eine Situation im Nachhinein ein ungutes Gefühl hervorruft, sollte sie dokumentiert und zeitnah Vorgesetzten oder Kollegen/-innen mitgeteilt werden. Ein klärendes Gespräch mit betroffenen Minderjährigen ist sinnvoll und sollte nur unter Hinzuziehung einer weiteren, mit dem Kind/Jugendlichen abgestimmten Person, erfolgen und ebenfalls dokumentiert werden.

Anlage 2:

Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Name, Vorname

Anschrift

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex des SkF e.V. Eschweiler erhalten.
Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.
Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 3:

Selbstauskunftserklärung

Name	Vorname	Geburtsdatum
------	---------	--------------

Beschäftigungsverhältnis

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 4:

Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Was tun, wenn man mit einem Verdacht von sexueller Gewalt konfrontiert ist?

Verdacht

Man beobachtet eine Situation, die als Grenzverletzung bzw. als sexueller Übergriff wahrgenommen wird, oder man bekommt etwas von jemandem über eine solche Situation erzählt.

Ruhe bewahren

Bei einem Verdacht ist als erstes zu prüfen, woher dieser kommt, und die Situation ist weiter zu beobachten. Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.

Kontakt aufnehmen

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem ungunen Gefühl nicht alleine zu bleiben. Als Ansprechpartner kommen dafür die Präventionsfachkraft, Leitungspersonen oder Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam sollte abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

Prüfen

Es ist zu prüfen, ob es sofortigen Handlungsbedarf gibt. Wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann, sollte nach Maßgabe der Fachberatung weiter vorgegangen werden. Je nach Sachlage sind Leitungspersonen, Jugendamt, Strafverfolgungsbehörden und die unabhängigen Ansprechpersonen des Bistums zu informieren. Dabei müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.

Dokumentieren

Der gesamte Prozess sollte in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Das hilft, die Einzelheiten später nachvollziehen zu können und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein.

Achtung

In einer Situation, in der man mit einem Verdacht auf sexuelle Gewalt konfrontiert ist, sind Sprachlosigkeit und das Gefühl, hilflos zu sein, normal und kein Zeichen von Versagen. Es ist wichtig, in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen.

Reflexion

Es ist wichtig, den gesamten Prozess und die getroffenen Entscheidungen abschließend zu reflektieren. Dazu sollte auf das persönliche Befinden und die Situation im Team geschaut werden. Sinnvoll kann es sein, dazu externe Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Quelle: Augen auf. Hinsehen und Schützen - Broschüre des Bistums Münster, 2022