



Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt

des SkF Recklinghausen

Im Bistum Münster

verfasst von Stefanie Engelsiepen

Inhalt

I. Präambel	3
II. Präventions-Regelungen für die Mitarbeit im SkF Recklinghausen	3
III. Die Präventionsfachkraft gegen sexualisierte Gewalt	5
IV. Was verstehen wir unter:.....	6
V. Risikoanalyse	7
a. Risikogruppen.....	8
b. Risiko-Orte.....	9
VI. Verhaltenskodex	10
VI.1. Gestaltung von Nähe und Distanz	11
VI.2. Angemessenheit von Körperkontakten.....	12
VI.3. Beachtung der Intimsphäre.....	12
VI.4. Sprache und Wortwahl.....	13
VI.5. Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.....	13
VI.6. Umgang mit Geschenken	14
VI.7. Disziplinarmaßnahmen.....	14
VI.8. Verhalten auf Freizeiten und Reisen	15
VII. Verfahrensordnung	16
ANLAGEN	20

I. Präambel

Das elementare Anliegen des Sozialdienstes katholischer Frauen Recklinghausen, als Träger von Diensten und Einrichtungen im Bereich Kinder- und Jugendhilfe sowie Erwachsenenhilfe, ist das Wohlergehen der uns anvertrauten Menschen in materieller, körperlicher, geistiger und seelischer Hinsicht. Wir begegnen Menschen respektvoll, annehmend und vorbehaltlos. Ihr persönliches Wohlergehen ist das Ziel unserer Arbeit.

Die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Diensten und Einrichtungen.

Denn im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die uns anvertrauten Menschen und deren Wohlergehen - Kinder und Jugendliche genauso wie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.

Um für unser Miteinander einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch verhindert, haben wir auf der Grundlage der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Münster“ das Schutzkonzept für den SkF Recklinghausen entwickelt. Es trägt so zu einer Enttabuisierung des Themas bei und fördert eine Kultur der Achtsamkeit, des Schutzes und der Grenzachtung. Es bietet allen beim SkF Recklinghausen Tätigen - haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - eine Orientierung für ein angemessenes Verhalten und klare spezifische Regeln für ihre jeweiligen Arbeitsbereiche.

Das Schutzkonzept hat Hilfebedürftige, die das Angebot des SkF nutzen, ebenso im Blick wie die für den SkF Tätigen.

Das Schutzkonzept ist ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen. Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den anvertrauten Menschen – aber auch den Beschäftigten – ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

II. Präventions-Regelungen für die Mitarbeit im SkF Recklinghausen

Alle Mitarbeiter/innen des SkF (sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Tätige) sind verpflichtet, in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 72a SGB VIII persönlicher Eignung vorzulegen. Das Führungszeugnis der hauptamtlich Tätigen wird in der Personalakte, der Pflegeeltern in deren Akte abgeheftet. Bei den Ehrenamtlich Tätigen wird die Einsichtnahme dokumentiert. Alle fünf Jahre wird das Führungszeugnis aktualisiert.

(Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses siehe Anlagen)

Eine Mitwirkung beim SkF ist nur nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintragung möglich.

Alle für den SkF Recklinghausen Tätigen nehmen regelmäßig (alle 5 Jahre) an den Fortbildungen „Prävention sexualisierter Gewalt“ teil. Ihnen wird ein Exemplar des Institutionellen Schutzkonzeptes zur Verfügung gestellt und jede/r Mitarbeiter/in erteilt eine Selbstauskunft und verpflichtet sich zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex.

Darin versichern sie, dass sie den Verhaltenskodex des SkF gelesen und verstanden haben.

Sie verpflichten sich mit ihrer Unterschrift, die Verhaltensregeln zum Schutz Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener zu befolgen.

(Verpflichtungserklärung siehe Anlagen)

III. Die Präventionsfachkraft gegen sexualisierte Gewalt

Nach § 12 der Präventionsordnung benennen wir als kirchlicher Rechtsträger eine Präventionsfachkraft.

Für unsere Institution wurde Frau Stefanie Engelsiepen im Jahr 2019, nach einer Ausbildung beim DiCV Münster, mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Frau Stefanie Engelsiepen ist zu erreichen unter der Telefon-Nr.: 02361-4859823 oder per E-Mail unter: stefanie.engelsiepen@skf-recklinghausen.de

Unsere Präventionsfachkraft:

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und 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 die Präventionsbeauftragte des Bistum Münster und gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

IV. Was verstehen wir unter:

Grenzverletzungen

sind ein unabsichtliches Überschreiten der persönlichen psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Sie geschehen meist aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit. Grenzverletzungen sind grundsätzlich korrigierbar (etwa durch eine Entschuldigung). Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben. Es ist wichtig, Grenzverletzungen zu benennen, das Verhalten zu korrigieren und eine Entschuldigung auszusprechen, damit in der Einrichtung keine „Kultur“ der Grenzverletzung entsteht.

Übergriffe

sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie resultieren oft aus persönlichen und/oder fachlichen Defiziten und reichen von Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten, z.B. Verängstigungen, Drohungen, Beschimpfungen, Schläge, Festhalten, Stalking usw.

Emotionaler Missbrauch

beginnt, wenn Mitarbeiter/innen die Beziehung zu Ratsuchenden benutzen, um ihre persönlichen, sexuellen, wirtschaftlichen, sozialen o.ä. Interessen oder Bedürfnisse zu befriedigen. Die Befriedigung solcher Interessen oder Bedürfnisse ist auch dann missbräuchlich, wenn dies von Ratsuchenden gewünscht oder unbewusst getan wird. Dazu zählen weiterhin Versuche der Mitarbeiter/innen, die Kooperationsbereitschaft der Ratsuchenden zu beeinflussen, indem Mitarbeiter/innen z. B: androhen, die Beratung zu beenden, die Kommunikation zu verweigern oder maßlose Schwarzmalerei üben, wenn der Ratsuchende überlegt, die Mitarbeit zu beenden (Nötigung). Ferner zählen dazu finanzielle Vorteilsnahme, weltanschauliche, politische und religiöse Einflussnahme sowie sexuelle Angebote, Kontakte oder Beziehungen. Solche Handlungen können Ratsuchenden Schaden zufügen und stellen schwere Verstöße gegen professionelle Standards dar.

Sexualisierte Gewalt

oft als sexueller Missbrauch bezeichnet – ist gegeben, wenn eine andere Person ohne ihre Zustimmung als Objekt zur eigenen sexuellen Befriedigung und/oder zur Befriedigung von Machtbedürfnissen benutzt wird. Sexualisierte Gewalt findet meist in vertrauensvollen Beziehungen und fernab der Öffentlichkeit statt. Sie beginnt mit der Verwendung sexualisierter Sprache, setzt sich fort in Berührungen ohne Einverständnis und geht bis hin zur Vergewaltigung.

Strafrechtlich relevante sexuelle Handlungen

die verschiedenen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im Strafgesetzbuch benannt.

V. Risikoanalyse

Damit ein Schutzkonzept greifen kann, müssen in der Arbeit mit Ratsuchenden die Risiken sexualisierter Gewalt und emotionalen Missbrauchs grundsätzlich eingeschätzt werden. Im Sinne eines angemessenen Schutzes ist davon auszugehen, dass es in fast allen Arbeitsbereichen grundsätzlich möglich ist, Übergriffe und Grenzverletzungen zu begehen.

Grundsätzlich bemühen wir uns religiöse und kulturelle Bedürfnisse bzw. Rituale zu berücksichtigen. Wir bestärken die uns anvertrauten Kinder/Jugendlichen und Erwachsenen durch geeignete Maßnahmen in ihrer Selbstbestimmung.

Die Risikoanalyse ist ein Bestandteil des Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt des Sozialdienstes katholischer Frauen Recklinghausen und für alle Mitarbeiter/innen, die Geschäftsführung, die Fachbereichskoordinatoren/innen, und die Mitarbeitervertretung konzipiert.

Potentiell kommen Menschen aller Zielgruppen und jeden Alters als Täter/in und als Opfer in Frage. Gleichzeitig gibt es mögliche Risikogruppen und Risikobedingungen. Um bei unseren Mitarbeiter/innen das Bewusstsein für mögliche Risikofaktoren zu schärfen, haben wir diese Risikoanalyse erstellt.

Jede Abteilung des SkF ist aufgerufen, diese Risikoanalyse für ihren Bereich zu erstellen, zu kommunizieren und entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Es ist uns ein Anliegen, dass jede/r Mitarbeiter/in des SkF Recklinghausen diese Risikoanalyse liest, versteht und auf seine/ihre Abteilung anwendet.

Die folgenden Fragestellungen auf den nächsten beiden Seiten sollen für die Erstellung der Risikoanalyse dienlich sein.

a. Risikogruppen

Welche Zielgruppen gibt es im SkF Recklinghausen, die sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können?

PERSONENKREIS

RISIKOFAKTOREN OPFER (O)/TÄTER (T)

Klientel

Menschen mit ...

- ... Gewaltneigung/extremes Dominanzverhalten (T)
- ... Behinderung/Sprachdefiziten (O/T)
- ... Vorerfahrung durch Missbrauch/Misshandlung (O/T)
- ... mangelnden Deutschkenntnissen (O/T)
- ... psychischen Erkrankungen (O/T)
- ... groben finanziellen Problemen (O/T)
- ... Demenzerkrankungen (O/T)
- ... hoher emotionaler Bedürftigkeit/Verletzlichkeit (O)
- ... Neigung zur Überanpassung/devotes Verhalten (O)
- ... Aufklärungsdefiziten (O)
- ... Pflegebedürftigkeit (O)

Kinder und Jugendliche (O/T)

Distanzlose und verwahrloste Menschen (O/T)

Sexualstraftäter (O/T)

Suchtkranke (O/T)

PERSONENKREIS

RISIKOFAKTOREN OPFER (O)/TÄTER (T)

**Mitarbeitende
aller Hierarchien**

Menschen mit ...

- ... respektloser Haltung/Zynismus (T)
- ... mangelnder Affektkontrolle (T)
- ... mangelnder Wahrhaftigkeit (T)
- ... geringem Unrechtsbewusstsein (T)
- ... intransparentem Verhalten (T)
- ... mangelnder Reflexion (O/T)
- ... mangelnder Teamfähigkeit (O/T)
- ... symbiotischem Verhalten mit der Arbeit (O/T)
- ... Suchterkrankungen (O/T)
- ... psychischen Erkrankungen (O/T)

... Missbrauchserfahrung (O/T)

Menschen, die Machtverhältnisse ausnutzen (T)
Einzelgänger (O/T)

PERSONENKREIS

RISIKOFAKTOREN OPFER (O)/TÄTER (T)

**Eltern/
Bezugspersonen**

Menschen mit ...

... mangelnder Affektkontrolle (T)

... respektloser Haltung / Zynismus (T)

... mangelnder Reflexionsfähigkeit/ Kritikfähigkeit (O/T)

... mangelnder Fähigkeit zu schützen (T)

... Problemen mit Nähe und Distanz (O/T)

... Suchterkrankungen (O/T)

... psychischen Erkrankungen (O/T)

... repressiver Erziehungshaltung (T)

... sexualisiertem Verhalten/sexueller Verwahrlosung (O/T)

... geistiger Behinderung (O/T)

... Gewaltbereitschaft (T)

Familien mit ...

... gravierenden sozialen Belastungen (O/T)

... häuslicher Gewalt (O/T)

Sexual- und Gewaltstraftäter (T)

b. Risiko-Orte

Potentielle Risikoorte sowohl für Mitarbeiter als auch Klienten sind...

... alle Räume/Orte die eine Tür haben

... alle Räume/Orte, die im 1:1 Kontakt aufgesucht werden

... alle Räume/Orte, die dunkel und einsam sind

... also potentiell ALLE ORTE

VI. Verhaltenskodex

Zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Jeder kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, klare spezifische Regeln für seine jeweiligen Arbeitsbereiche partizipativ auszuarbeiten. Ziel ist es, den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter/innen und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit verhindert.

Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Menschen und deren Wohlergehen. Daher ist es wichtig, achtsam mit den Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umzugehen und ihnen zuzuhören, wenn sie sich anvertrauen wollen.

Sexualisierte Gewalt kann sich in vielen verschiedenen Facetten zeigen und ist manchmal erst auf den zweiten Blick erkennbar. Unser Verhaltenskodex schafft ein Bewusstsein für mögliche Grenzverletzungen und einen Rahmen, der sexuelle Übergriffe und Missbrauch verhindert.

Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln beziehen sich vor allem auf folgende Bereiche:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz
2. Angemessenheit von Körperkontakt
3. Beachtung der Intimsphäre
4. Sprache und Wortwahl
5. Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
6. Umgang mit Geschenken
7. Disziplinarmaßnahmen
8. Verhalten auf Freizeiten und Reisen

VI.1. Gestaltung von Nähe und Distanz

Verhaltensregeln:

- Ich bin mir bewusst, dass körperliche und emotionale Nähe Grundlage für die Arbeit mit Menschen ist. Gleichzeitig weiß ich um die Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie.
- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen wie zum Beispiel gemeinsame private Urlaube.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geben, die nicht ausschließlich den persönlichen Lebensbereich der Beteiligten betreffen und keine Relevanz für die Betreuung und Versorgung haben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.
- Mir ist klar, dass Sexualität eine Energie ist, die positiv Leben beeinflusst. Kinder und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht auf eine aktive Ausgestaltung der eigenen Sexualität unter Beachtung der individuellen Grenzen aller Beteiligten, solange sie damit Niemandem schaden.

VI.2. Angemessenheit von Körperkontakten

Verhaltensregeln

- In meiner professionellen Rolle als Kontaktperson gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Der Wille der Schutzperson ist zu respektieren.
- Ich beachte die Grenzschnale von Kindern und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, insbesondere in Trost-, Angst-, Trauer- und Erste-Hilfe-Situationen.
- Ich schütze und respektiere die Intimsphäre von Menschen. Ich achte meine eigenen Grenzen. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie zum Beispiel Erste Hilfe, Trauer, Angst, Trost erlaubt.
- Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, die Trost suchen, sollte in der Regel mit Worten geholfen werden.
- Die Begleitung kleiner Kinder und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener zur Toilette ist im Sinne einer pflegerischen Vereinbarung abzuklären.

VI.3. Beachtung der Intimsphäre

Verhaltensregeln:

- Ich beachte das Recht der mir anvertrauten Menschen auf Intimsphäre.
- Ich unterstütze Kinder und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene darin, ein positives und natürliches Schamgefühl zu entwickeln.
- Ich Sorge dafür, dass die mir anvertrauten Menschen nicht in halb-, bzw. unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Ich achte die individuellen Unterschiede und die soziokulturelle Vielfalt.
- Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.

- Ich achte darauf, dass es keine gemeinsame Umkleidesituation gibt.
- Die Zimmer der Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gelten als deren Privat- bzw. Intimsphäre.

VI.4. Sprache und Wortwahl

Verhaltensregeln:

- Ich spreche Kinder und Jugendliche mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen an.
- Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene werden i.d.R. mit Nachnamen und „Sie“ angesprochen, es sei denn es gibt individuelle Vereinbarungen zwischen den Beteiligten.
- Ich dulde keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen.
- Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Menschen und gehe wertschätzend und empathisch damit um.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation verwende ich sexualisierte Sprache.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.

VI.5. Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Verhaltensregeln:

- In meinem professionellen Umgang mit Medien ist für mich die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre Anderer selbstverständlich.
- Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen beweglichen Bild, zu beachten.
- Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und dem Alter angemessen zu erfolgen.

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzbefohlene auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Anvertraute dürfen in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen ...) weder beobachtet, noch fotografiert oder gefilmt werden.

VI.6. Umgang mit Geschenken

Verhaltensregeln:

- Ich mache den mir anvertrauten Menschen keine exklusiven Geschenke.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke sind nur im Zusammenhang mit konkreten Aufgaben erlaubt.
- Wenn ich Geschenke annehme und mache, gehe ich transparent gegenüber Kindern, Eltern, Kolleginnen und Kollegen damit um.

VI.7. Disziplinarmaßnahmen

Verhaltensregeln:

- Schlagen ist ein absolutes Tabu.
- Falls Sanktionen unabdingbar sind, achte ich darauf, dass diese im direkten Bezug zur „Tat“ stehen. Sie müssen angemessen, konsequent, und für den Bestraften plausibel und berechenbar sein.
- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.

- Einwilligungen der Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.
- So genannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

VI.8. Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Verhaltensregeln:

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen Begleiter/innen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten, der Begleitpersonen und des jeweiligen Rechtsträgers.
- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen sind untersagt.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Schutzperson zu unterlassen. In Bezug auf schutzbefohlene Erwachsene sind derartige Situationen immer transparent zu machen.

VII. Verfahrensordnung

Das grundsätzliche Interesse des SkF Recklinghausen ist das Wohlergehen der ihm anvertrauten Menschen in materieller, körperlicher, geistiger und seelischer Hinsicht. Wir begegnen Menschen respektvoll, annehmend und vorbehaltlos. Ihr persönliches Wohlergehen ist das Ziel unserer Arbeit.

Vor diesem Hintergrund nimmt unser Verband Beschwerden durch die von uns betreuten und beratenen Menschen sehr ernst. In jedem Einzelfall bemühen wir uns, einen angemessenen Weg zum Umgang mit den benannten Problemen zu finden.

Weil Beschwerden bezüglich einer Straftat, insbesondere bei sexuellem Missbrauch, brisant sind, hat der SkF für dieses Thema ein spezielles Standardverfahren entwickelt. Dieses Standardverfahren ermöglicht es, Beschwerden strukturiert und umfassend zu klären. Es soll sicherstellen, dass Opfer geschützt werden und die notwendige Hilfe erhalten. Außerdem soll es dazu beitragen, Falschbeschuldigungen zu erkennen, aufzuklären und die Betroffenen zu rehabilitieren.

Für das Entgegennehmen und Bearbeiten der Beschwerden sind die Einrichtungs- und Fachbereichskoordinatoren/innen zuständig. Die am Verfahren beteiligten Personen garantieren die zeitnahe Organisation der in dieser Verfahrensordnung beschriebenen Schritte.

Der SkF hat eine Präventionsfachkraft gegen sexualisierte Gewalt benannt. Sie wird den Beschwerdeführenden als Vertrauensperson angeboten und unterstützt die verantwortlichen Einrichtungs- und Fachbereichskoordinatoren/innen in dem Beschwerdeverfahren.

Das Schutzkonzept gilt als verbindliches Verfahren im Ernstfall.

Mit diesem Standardverfahren entspricht der SkF den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes vom 26.04.2011 und der Deutschen Bischofskonferenz (veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt am 08.10.2010) sowie der Präventionsordnung des Bistums Münster (vom 01.05.2014) und der Regelung für das Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Münster (vom 18.05.2016).

Der SkF stimmt sein Handeln und seine Entscheidungen mit der/dem Bischöflichen Beauftragten ab.

Wie gehe ich vor, wenn ein Klient / Betreuer gegenüber einem Mitarbeiter* den Vorwurf des sexuellen Missbrauchs erhebt?

Als erstes führt der/die Fachbereichsordinator/in ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer/der Beschwerdeführerin - unter Beteiligung der Präventionsfachkraft. Falls die/der Geschädigte keine Vertrauensperson im Verband findet, wird mit ihr gemeinsam eine geeignete Begleitung ausgewählt. Die benannte Person gilt im weiteren Verfahren als Vertrauensperson, die den/die Beschwerdeführer/in bei allen Gesprächen begleiten kann.

- Das Gespräch wird protokolliert (Abteilung, Ratsuchende/r, Beschuldigte/r, Datum der Beschwerde, Inhalt der Beschwerde, vereinbarte Schutzmaßnahmen) und von beiden Seiten unterschrieben.
- Der/die Fachbereichsordinator/in sorgt dafür, dass der/die Beschwerdeführer/in nicht mehr mit dem/der Beschuldigten zusammentrifft.
- Danach wird die Geschäftsführung des SkF informiert.
- Der Geschäftsführung steht es frei, ebenfalls ein Gespräch mit dem/der Geschädigten zu führen.
- Die Geschäftsführung entscheidet über die weiteren Schritte, führt ein Gespräch mit dem/der Beschuldigten und informiert den/die bischöfliche/n Beauftragte/n. Die Ergebnisse der Gespräche mit dem/der bischöflichen Beauftragten werden dem/der Beschuldigten und dem/der Geschädigten mitgeteilt.
- Die Geschäftsführung kann den/die Beschuldigte/n mit sofortiger Wirkung vom Dienst suspendieren.
- Sollte sich der Verdacht auf sexuellen Missbrauch nicht ausräumen lassen, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt (falls nicht bereits geschehen).
- In den Fällen, in denen sich der Verdacht erhärtet, strebt der SkF eine Strafanzeige an. Gegebenenfalls wird ein Verfahren zum Schutz des Kindes nach § 8a SGBVIII eingeleitet.

*berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen, Honorarmitarbeiter/-innen und Praktikanten/-innen

Wie gehe ich vor, wenn ich einen sexuellen Übergriff durch einen SkF- Mitarbeiter* beobachte?

Wenn Mitarbeiter/innen bei Kollegen/innen ein Verhalten beobachten, das ihnen unangemessen erscheint, sprechen sie den/die betreffende Kollegen/in direkt an.

- Wenn sie den Verdacht auf sexuellen Missbrauch haben, informieren Sie die Fachbereichscoordination. Diese verantwortet das weitere Vorgehen. In Absprache mit der Präventionsfachkraft plant er/sie die weiteren Schritte zur Klärung des Verdachts und zum Schutz der/des Betroffenen.
- Die Mitarbeiter/innen können sich auch im ersten Schritt mit der Präventionsfachkraft in Verbindung setzen, um sich zu beraten. (Protokoll: Abteilung, Ratsuchende/r, Beschuldigte/r, Datum der Beschwerde, Inhalt der Beschwerde, vereinbarte Schutzmaßnahmen)
- Die Fachbereichscoordination informiert die Geschäftsführung (Dokumentation mit Datum und Unterschrift) und diese den/die bischöfliche/n Beauftragte/n (Dokumentation mit Datum und Unterschrift).
- Die Geschäftsführung koordiniert die Verdachtsklärung und die Hilfe für das Opfer. (Dokumentation: Fazit)
- Sie sucht das Gespräch mit dem/der Beschuldigten und bietet auch ihm/ihr Unterstützung und Hilfe an. (Dokumentation: Fazit)
- Wenn der Verdacht nicht ausgeräumt werden kann, strebt der SkF – entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes und der Bischofskonferenz – eine Strafanzeige an. (Dokumentation: Anzeige wurde erstattet am: ... oder Anzeige wurde nicht erstattet, weil ...)

*berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen, Honorarmitarbeiter/-innen und Praktikanten/-innen

Wie gehe ich vor bei sexuellen Übergriffen oder Missbrauch zwischen minderjährigen Betreuten?

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch von Kindern/ Jugendlichen durch andere Kinder/ Jugendliche in einer stationären Einrichtung, in einer ambulanten Einrichtung, der

Schulbetreuung (OGS), der Familienberatung oder bei Freizeiten informieren die Mitarbeiter/innen umgehend die Fachbereichskoordination und diese die Geschäftsleitung. (Dokumentation: Meldende/r Mitarbeiter/in, Datum der Beschwerde, Beteiligte Kinder, Betroffenes Kind, Inhalt der Beschwerde, Information an den/die Koordinator/in am:..., Information an die Geschäftsführung am: ..., Information an die Präventionsfachkraft am: ..., Information an die Eltern am: ..., das Jugendamt wurde nicht informiert weil: ..., andere Vereinbarungen: ...)

- Die Vorgesetzten schalten zur Klärung des Sachverhaltes die Präventionsfachkraft gegen sexualisierte Gewalt ein.
- Sie sorgen umgehend für den Schutz des betroffenen Kindes. Sie informieren die Eltern der beteiligten Kinder oder Jugendlichen. Zu diesen Gesprächen können sie die Präventionsfachkraft hinzuziehen.
- Zusätzlich wird das Kinderschutzverfahren nach § 8a SGB eingeleitet.
- In jedem Fall wird das Jugendamt nach §47 Satz 1 Nr.2 SGB VIII informiert.
- Mit den beteiligten Eltern werden die notwendigen Schutz- und Hilfemaßnahmen abgestimmt.

Wie gehe ich vor bei Mobbing oder sexuellen Übergriffen durch Kollegen/innen?

Wenn die Beschwerde gegen eine/n Kollegin/Kollegen nicht im persönlichen Gespräch geklärt werden kann, wird sie umgehend an den/die Fachbereichskoordinator/in oder direkt an die Geschäftsleitung gerichtet. Die Verantwortlichen führen im ersten Schritt ein Gespräch mit dem/der Beschwerdeführer/in, welches protokolliert (Betroffene, Datum, Sachverhalt) und unterschrieben wird. Im zweiten Schritt findet ein Gespräch mit dem/der Beschuldigte/n statt. (Dokumentation: Sachverhalt, Unterschriften)

Wenn es auf Ebene des Fachbereiches zu keiner einvernehmlichen Lösung kommt, entscheidet die Geschäftsführung über das weitere Verfahren.

Alle Mitarbeiter/innen können von ihrem Recht Gebrauch machen, sich von der Mitarbeitervertretung beraten und begleiten zu lassen.

Wie gehe ich vor bei sexuellen Übergriffen durch Klienten, Ratsuchende oder Bewohner?

Mitarbeiter/innen, die sexuelle Übergriffe oder gewalttätige Angriffe durch Klienten, Ratsuchende oder Betreute erleiden, richten umgehend eine Beschwerde an den/die Fachbereichskoordinator/in. Diese sorgt dafür, dass der/die Mitarbeiter/in vor weiteren Übergriffen geschützt wird und sofern erforderlich Hilfe erhält.

Jeder Fachbereich entwickelt für seinen Verantwortungsbereich eigene Verfahrensstandards, wie er in einem solchen Fall handelt. Gegebenenfalls kann die Präventionsfachkraft gegen sexualisierte Gewalt beratend hinzugezogen werden.

Rehabilitation eines zu Unrecht belasteten Mitarbeiters

Jeder Verband/jede Einrichtung veröffentlicht dort, wo der Verdacht bekannt geworden war, die Unschuld des/der Beschuldigten. Er unterstützt ihn/sie durch sein Vertrauen und dadurch, dass er ihm/ihr weiterhin verantwortliche Aufgaben übergibt.

Bei Bedarf erhalten die betroffenen Einrichtungen/Teams Unterstützung zum Beispiel durch Supervision. Dem Mitarbeiter wird ohne Aufforderung seine Personalakte zur Einsicht vorgelegt, damit er sichergehen kann, dass ihn keine Eintragungen belasten können.

Sollte eine Rehabilitierung innerhalb des Verbandes scheitern, so wird der Mitarbeitende dabei unterstützt, eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Selbstauskunftserklärung



gemäß § 7 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den

SkF Recklinghausen – Kemnastraße 7, 45657 Recklinghausen

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Hauptamtliche Tätigkeit/
Berufsbezeichnung: _____

Ehrenamtliche Tätigkeit: _____

Einrichtung: _____

Erklärung

Ich habe ein Exemplar des Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.

- Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst)Ansprechpartner im SkF-Verband.
- Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann und wo ich Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekommen kann. Bei Bedarf werde ich sie selbstverständlich in Anspruch nehmen.
- Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen haben wird.
- Ich versichere, 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.
- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.

Recklinghausen, den _____ Unterschrift _____



Antrag auf erweitertes Führungszeugnis SkF

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer hauptamtlichen Tätigkeit haben oder in diesem Bereich ehrenamtlich tätig sind.

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz und des Bundesteilhabegesetzes ist zu überprüfen ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

Der SkF Recklinghausen als Arbeitgeber, bestätigt hiermit, dass

Herr/Frau _____
Vor- und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin geb. am _____

Anschrift
aufgefordert ist, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorzulegen.

Es wird bestätigt, dass das erweiterte Führungszeugnis benötigt wird für:

- die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a Sozialgesetzbuch (SGB VIII) KJHG (für haupt-und nebenamtliche Mitarbeiter*innen bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen)
- die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 75 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB XII) (für haupt-und nebenamtliche Mitarbeiter/innen bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).
- die Prüfung der persönlichen Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiter/innen bei der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Förderung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und für Mitarbeiter und Mitarbeiter/innen die ein Freiwilliges Soziales Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst (BFD) leisten.

Aufgrund der oben genannten Tätigkeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum Stempel und Unterschrift des Auftraggebers