Wir schützen
Schutzkonzept
zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
SKM - Katholischer Verein für
soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e. V.
SKM
GEMEINSAM

„Hinschauen und Handeln…nah am Menschen“

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

SKM - Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein- Sieg- Kreis e.V.

Bahnhofstr. 27

53721 Siegburg

www.skm-rhein-sieg.de

vom Vorstand beschlossen am 16.05.2018

erstellt von Silke Eschweiler (Präventionsfachkraft)

und der Arbeitsgruppe Prävention im SKM

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis ... 3

1. Vorbemerkungen ... 5

1.1. Ausgangssituation ... 5

1.2. Situation im SKM ... 5

1.3. Methodik ... 6

1.4. Einleitung ... 7

2. Risikoanalyse ... 8

2.1. Auswertungen und Empfehlungen ... 8

2.1.1. Rechtliche Betreuungen Hauptamt ... 8

2.1.2. Rechtliche Betreuungen Ehrenamt ... 9

2.1.3. Resozialisierung Hauptamt ... 9

2.1.4. Resozialisierung Klienten ... 10

2.1.5. Ehrenamt existenzunterstützende Angebote/ Café Luise ... 10

2.1.6. Flüchtlingsarbeit Hauptamt ... 11

2.1.7. Flüchtlingsarbeit Ehrenamt ... 11

2.1.8. Schuldnerberatung ... 12

2.1.9. Sozialpsychiatrisches Zentrum Hauptamt ... 12

2.1.10. Sozialpsychiatrisches Zentrum Ehrenamt ... 13

2.1.11. Sozialpsychiatrisches Zentrum KlientInnen ... 13

2.1.12. Verwaltung/ Senioreneinkaufsdienst ... 14

2.1.13. Wohnungslosenhilfe Hauptamt ... 14

2.1.14. Wohnungslosenhilfe KlientInnen ... 15

2.1.15. Ambulante Kinder-, Jugend- und Familienhilfe ... 15

2.1.16. Vorstand ... 16

2.1.17. Allgemeine Empfehlungen ... 16

3. Bausteine des Schutzkonzeptes ... 18

3.1. Beschwerdewege ... 18

3.2. Ablauf Beschwerdeweg bei sexualisierter Gewalt ... 19

3.3. AnsprechpartnerInnen für Beschwerden und Intervention ... 20

3.4. Schulungen ... 21

3.4.1. Gliederungen Schulungen Hauptamt ... 21

3.4.2. Gliederungen Schulungen Ehrenamt ... 22

3.4.3. Inhalte Schulungen ... 23

3.5. Persönliche Eignung ... 27

3.5.1. Einstellungsverfahren ... 27
3.5.2. Einstellungsvoraussetzungen/Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ... 28
3.5.3. Zusätzliche Formen der Überprüfung ... 29
3.5.4. Personalentwicklung ... 29
3.5.5. Selbstauskunft ... 31
3.6. Verhaltenskodex ... 33
3.6.1. Verhaltenskodex Hauptamt ... 33
3.6.2. Verhaltenskodex Ehrenamt ... 36
3.7. Qualitätsmanagement ... 40
4. Anhang ... 41
4.1. Öffentlichkeitsarbeit und Materialien ... 41
4.2. Externe Beratungsstellen und AnsprechpartnerInnen ... 44
5. MitarbeiterInnenschutz im Haupt- und Ehrenamt ... 49
5.1. Deeskalationstraining und Selbstverteidigung ... 49
5.2. Abteilungsinterne Krisenprävention ... 50
5.3. Gefährdungsbeurteilung ... 50

1. VORBEMERKUNGEN

1.1. AUSGANGSSITUATION

„Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene schützen – unser Auftrag“

Seit Bekanntwerden von Missbrauchsfällen hat die katholische Kirche im Jahr 2010 die Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt intensiviert.
Mit der Überarbeitung der Leitlinien zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat die Deutsche Bischofskonferenz in 2013 mit der Rahmenordnung „Prävention für die katholische Kirche in Deutschland“ eine einheitliche Basis geschaffen. Auf dieser Grundlage hat die Erzdiözese Köln eine Präventionsordnung (siehe www.erzbistum-koeln.de/praevention) erlassen. Es ist eine Stabsstelle „Prävention“ geschaffen worden, die für deren Umsetzung sorgt und die Inhalte weiterentwickelt. Letzte Fortschreibungen durch die Bischofskonferenz, die in die Präventionsordnung eingearbeitet wurden, traten im Mai 2014 in Kraft.

Die Präventionsordnung gibt vor, dass alle katholischen Träger, Einrichtungen, Dienste und Gemeinden im Erzbistum Köln gemäß § 3 zur Erstellung eines Schutzkonzeptes verpflichtet sind. Die Inhalte des Schutzkonzeptes sind in den §§ 4 bis 10 festgelegt.

§ 12 der Präventionsordnung fordert, dass jeder Träger eine Präventionsfachkraft zu benennen hat, die die Aufgabe hat, die Präventionsordnung umzusetzen und das Schutzkonzept zu entwickeln.

1.2. SITUATION IM SKM

Der SKM - Katholischer Verein für Soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e.V. ist ein eingetragener Verein, der seit seiner Gründung im Jahre 1925 gemeinnützige und sozial-caritative Arbeit in verschiedenen Bereichen leistet und sich mit seinem Hilfeangebot immer wieder auf aktuelle gesellschaftliche Notlagen einstellt.

Aktuell ist der Verein im Rhein-Sieg-Kreis in beratenden, ambulanten und stationären Hilfen mit 96 Hauptamtlichen (Stand Mai 2018) aktiv. Arbeitsfelder sind die Flüchtlingsarbeit, die ambulante Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, die Rechtliche Betreuung, die Schuldnerberatung, die Wohnungslosenhilfe, die Resozialisierung und die gemeindenahe sozialpsychiatrische Versorgung.

Ca. 600 Ehrenamtliche sind in den Bereichen Flüchtlingsarbeit, Rechtliche Betreuung, sozialpsychiatrisches Zentrum, Soziallotsen und JobJob in der Schuldnerberatung, „Café

Luise“, „Keine Kinder im Obdach“ in der Wohnungslosenhilfe, Kleiderkammer, Möbellager , dem Upcycling Projekt „Zauberwerk“ und den Tafeln tätig.

Alle hauptamtlich Beschäftigten des SKM, die in der unmittelbaren Sozialen Arbeit mit Klienten tätig sind, haben eine fundierte pädagogische, juristische oder sozialarbeiterische Ausbildung und/oder ein abgeschlossenes entsprechendes Hochschulstudium. Durch die Struktur der Fachbereiche mit Fachbereichsleitung und Vertretung, ist eine qualifizierte Anleitung, Fortbildung und Überprüfung der Arbeit sichergestellt. Regelmäßige Fortbildungen sind Standard und auch notwendig, um den täglichen Anforderungen gerecht werden zu können.

Für das breite Spektrum des Ehrenamtes steht eine Mitarbeiterin als Koordinatorin zur Verfügung. Es werden für die ehrenamtlich Tätigen, dem Bedarf entsprechend, Fortbildungen entwickelt und gezielt angeboten. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und einer Datenschutz- und Schweigepflichterklärung gehören, entsprechend dem Aufgabenfeld, zum Standard. Es finden Einführungsgespräche und Anleitungen vor Ort statt. Zusätzlich zu der Koordinatorin Ehrenamt, haben die Ehrenamtlichen in der Regel eine fachliche AnsprechpartnerIn im jeweiligen Tätigkeitsbereich vor Ort. Weiterhin sind in den einzelnen Ehrenamtsgruppen SprecherInnen bestimmt, die im engen Kontakt mit dem SKM stehen. Für die SprecherInnen wiederum gibt es einen festen Austausch mit der Koordinatorin Ehrenamt und dem Vorstand des SKM.

1.3. METHODIK

Die Erstellung des Schutzkonzeptes erforderte eine Bestandsaufnahme. Um den SKM mit seinen verschiedenen Fachbereichen und Arbeitsfeldern gut zu erfassen, wurde eine Arbeitsgruppe mit haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen aus den verschiedenen Arbeitsfeldern gebildet. Um personelle Ressourcen zu schonen, wurden KollegInnen in Doppelfunktionen angesprochen und um Mitarbeit gebeten.

Mitgearbeitet am Schutzkonzept haben:

Andrea Roos – Verwaltung/ Empfang/ Senioreneinkaufsdienst

Beate Luckey – Schuldnerberatung/ Qualitäts- und Datenschutzbeauftragte

Dirk Müller – Ambulante Kinder- Jugend- Familien- und Erziehungshilfe

Dominik Schmitz – Wohnungslosenhilfe

Eva Schliefer – Sozialpsychiatrisches Zentrum/ Mitarbeitervertretung

Stephanie Kotthoff – Resozialisierung

Stephan Palm – Ehrenamt/Verbandsrat

Birgit Eisinger – Flüchtlingsarbeit

Silke Eschweiler – Rechtliche Betreuung/ Koordination Ehrenamt/ Präventionsfachkraft

Außerdem hat Stefan Freck vom Erzbistum Köln, Stabstelle Prävention, den SKM als Modellverband bei der Auswertung der Risikoanalyse und in einigen Bausteinen des Schutzkonzeptes unterstützt.

Durch die Besetzung der Arbeitsgruppe konnte sichergestellt werden, dass die Thematik in allen Fachbereichen des SKM präsent ist und AnsprechpartnerInnen vor Ort sind, die z. B. Fragen zur Risikoanalyse direkt beantworten konnten.

Auf der Basis der breit aufgestellten Risikoanalyse, die mit Hilfe des Erzbistums Köln ausgewertet werden konnte, wurden die Schutz- und Gefährdungsfaktoren in den einzelnen Bereichen ermittelt. Die Aus- und Bewertung fand gemeinsam in der Arbeitsgruppe statt. Besonderes Augenmerk wurde auf die Beschwerdewege und auf die Haltung gegenüber Beschwerden und eine Kultur der Achtsamkeit gelegt.

Auf dieser Grundlage wurden dann in Kleinarbeitsgruppen die Inhalte der einzelnen Bausteine des Schutzkonzeptes erarbeitet.

Bereits am Beginn des Prozesses wurde festgelegt, dass nicht nur der Schutz der KlientInnen, sondern auch der Schutz der MitarbeiterInnen Berücksichtigung finden soll. So bildete sich auch eine Kleinarbeitsgruppe „MitarbeiterInnenschutz“.

1.4. EINLEITUNG

Dem SKM - Katholischer Verein für Soziale Dienste im Rhein- Sieg- Kreis e.V. liegt der Schutz der Kinder, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sehr am Herzen. Wir möchten mit der Erstellung und Umsetzung dieses institutionellen Schutzkonzeptes unseren KlientInnen nachhaltig einen angstfreie Räume bieten und ihnen den Schutz und die Wahrnehmung ihrer Rechte vor körperlicher und seelischer Unversehrtheit sichern. Der Auftrag, sich mit Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu beschäftigen, ergänzt unser schon bestehendes Leitbild und bekommt durch den Focus auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen und einer Kultur der Achtsamkeit in diesem Zusammenhang noch mal einen anderen Stellenwert.

Uns ist bewusst, dass die im Folgenden festgelegten Inhalte sich in der Praxis bewähren müssen und an der einen oder anderen Stelle ggf. den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden müssen. Sie müssen in die Arbeitsabläufe und ins QM einfließen. Wir sind offen für diesen Prozess und hoffen, dass wir eine gute Balance zwischen dem Schutz der uns

anvertrauten Klienten, den ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen und den bürokratischen Anforderungen gefunden haben.

2. RISIKOANALYSE

Durch die vielfältigen Arbeitsbereiche und Arten der Tätigkeiten im SKM hielten wir es für notwendig, mit der Risikoanalyse dies möglichst vollständig abzubilden. So entwickelte die Arbeitsgruppe für jeden Bereich Fragebögen, untergliedert in Leitung, hauptamtliche MitarbeiterInnen, Ehrenamt und KlientInnen. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang in dem jeweiligen Bereich auch das Ehrenamt und das Klientel zu befragen ist, wurde ebenfalls in der Arbeitsgruppe entschieden. Die Fragebögen wurden in den Fachbereichen verteilt oder verschickt und dann anonym entweder an die KollegInnen aus der Arbeitsgruppe oder bei der Präventionsfachkraft zurückgegeben. Der Rücklauf lag insgesamt gesehen bei ca. 75% und überstieg damit unsere Erwartungen. Bei der Auswertung der Fragebögen wurden wir von der Stabsstelle Prävention im Erzbistum unterstützt.

2.1. AUSWERTUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

2.1.1. RECHTLICHE BETREUUNGEN HAUPTAMT

Risikofaktoren:

- Kontakte finden in ungestörten Räumlichkeiten statt
- Kontakte im Privatbereich der Klienten finden statt
- Häufige Alleinkontakte finden statt
- Klienten sind zum großen Teil besonders schutzbedürftig
- Aufgrund der Rechtlichen Bestellung besteht ein Machtgefälle zum Klienten
- Das Gericht ist als offizielle Beschwerdeinstanz zwar bekannt, aber kann von den Betreuten aufgrund der Einschränkungen nur unterschiedlich wahrgenommen werden

Schutzfaktoren:

- Das Bewusstsein der Möglichkeit zu sexualisierter Gewalt gegenüber den Betreuten ist sowohl bei den MA als auch bei der Leitung vorhanden
- Es bestehen verbindliche Regeln zu Nähe und Distanz
- Die MA sind sehr gut qualifiziert (Studium SA oder SP/ § 6a Beauftragte/ Präventionsfachkraft)
- Der FB hat bereits an einer Präventionsschulung teilgenommen und die Bereitschaft an diesem Thema zu arbeiten, ist hoch
- Die Aussagen und Einschätzungen von Leitung und MA decken sich

2.1.2. Rechtliche Betreuungen Ehrenamt

Risikofaktoren:

- Kontakt im Privatbereich der Klienten findet statt
- Häufige Alleinkontakte finden statt
- Klienten sind besonders schutzbedürftig
- Es werden weder örtliche noch tatsächliche Risiken zur Ausübung von sexualisierter Gewalt gesehen
- Die Thematik wird insgesamt verharmlost
- Präventive Maßnahmen sind nicht bekannt
- Zum Umgang mit Nähe und Distanz, zur Kenntnis der Beschwerdewege und zum Machtgefälle zwischen EA und Betreuten sind die Aussagen sehr ambivalent
- Es besteht bisher nur eine sehr geringe Bereitschaft zur Mitarbeit an dem Thema

Schutzfaktoren:

- Es finden regelmäßige Austauschtreffen statt, die die Kommunikation mit der Fachkraft sicherstellen
- Erweiterte Führungszeugnisse sind Standard

2.1.3. Resozialisierung Hauptamt

Risikofaktoren:

- Keine oder zu geringe Streitkultur im Team, um sich offen mit Themen auseinanderzusetzen
- Bauliche Gegebenheiten die Risiken für (sexualisierte) Gewalt bergen (Büros, Keller, Zimmer der Klienten etc.) sind vorhanden
- Es gibt Begleitsituationen, die Risiken bergen z.B. Autofahrten, Einzelgespräche
- Es gibt Zeiten, die Risiken bergen, insbesondere die Spät,- Nacht- und Wochenenddienste
- Einem Drittel der MA ist nicht klar, wie mit schwierigen Klienten umgegangen werden soll
- Ein Drittel der MA würde nicht über Gewalt oder Grenzüberschreitungen reden
- Niemand kennt präventive Maßnahmen, die sexualisierte Gewalt verhindern könnten
- Die bestehenden Besprechungen sind nicht ausreichend

Schutzfaktoren:

- Das Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten ist gut

- Der Umgang mit Nähe und Distanz ist definiert
- Das Bewusstsein zum Thema sexualisierte Gewalt ist zum Teil vorhanden
- Fehler können und werden angesprochen
- Abläufe werden kritisch hinterfragt und dürfen hinterfragt werden
- Die MA fühlen sich wertgeschätzt

2.1.4. RESOZIALISIERUNG KLIENTEN

Risikofaktoren:

- Es besteht ein unreflektiertes Frauenbild
- Es besteht eine unreflektierte Einstellung zu sexualisierter Gewalt
- Viele Erfahrungen mit Gewalt sind vorhanden
- 80% haben keine adäquaten GesprächspartnerInnen
- Die Beschwerdewege bei Grenzverletzung sind unklar

Schutzfaktoren:

- Die Privatsphäre der Bewohner wird geachtet und kann ausgelebt werden
- Kein Klient hat Angst vor Übergriffen durch die MA

2.1.5. EHRENAMT EXISTENZUNTERSTÜTZENDE ANGEBOTE/ CAFÉ LUISE/ ZAUBERWERK

Risikofaktoren:

- Beschwerdewege sind häufig nicht ausreichend vorhanden und müssen entwickelt werden
- Die Sensibilität für z. B. ein Machtgefälle im Umgang mit den Besuchern/ Kunden ist nur unzureichend vorhanden
- Die Motivationen zur ehrenamtlichen Tätigkeit ist häufig unreflektiert
- Maßnahmen zu Prävention sind nicht bekannt
- Die Bereitschaft zur Mitarbeit an dem Thema ist gering

Schutzfaktoren:

- Keine ungestörten Räumlichkeiten
- Keine Kontakte im Privatbereich der Klienten
- Seltene Alleinkontakte
- Die Mehrzahl der Klienten ist nicht besonders schutzbedürftig

- Bei den Ehrenamtlichen liegt eine hohe Zufriedenheit in Bezug auf Wertschätzung und Anerkennung vor
- Die Kommunikationsstrukturen werden als transparent erlebt

2.1.6. FLÜCHTLINGSARBEIT HAUPTAMT

Risikofaktoren:

- Ungestörte Räumlichkeiten sind vorhanden
- Kontakte im Privatbereich der Klienten finden statt
- Häufige Alleinkontakte finden statt
- Klienten sind besonders schutzbedürftig
- Aufgrund der traumatischen Erfahrungen im Herkunftsland liegen besondere Bedürftigkeiten und Verletzlichkeiten bei den Klienten vor
- Das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Klienten und MA ist aufgrund der Fremdheit vieler Lebenssituationen besonders groß
- Es bestehen Kontakte zu Familien mit Kindern und Jugendlichen

Schutzfaktoren:

- Bewusstsein für Risiken in Bezug auf sexuelle Gewalt und damit auch im Zusammenhang für Machtgefälle, Umfeld der Klienten und Strukturen im Arbeitsfeld sind vorhanden
- Die Kommunikationsstrukturen im Team und mit der Leitung sind positiv
- Das Arbeitsklima ist positiv
- Die Bereitschaft zur Mitarbeit am Thema und zur Entwicklung von Strukturen, dort wo sie hilfreich und sinnvoll sind, ist vorhanden
- Die MitarbeiterInnen haben bereits an einer Präventionsschulung teilgenommen

2.1.7. FLÜCHTLINGSARBEIT EHRENAMT

Risikofaktoren:

- Ungestörte Räumlichkeiten sind vorhanden
- Kontakt im Privatbereich der Klienten findet statt
- Häufige Alleinkontakte finden statt
- Klienten sind besonders schutzbedürftig
- Die Sinnhaftigkeit von Beschwerdewegen für die Klienten wird nicht gesehen
- Das Bewusstsein und die Sensibilität für (sexualisierte) Gewalt, Machtverhältnisse und Abhängigkeiten ist unklar und zu gering ausgeprägt
- Es besteht Kontakt zu Familien mit Kindern

Schutzfaktoren:

- Die Ehrenamtlichen fühlen sich in ihrer Arbeit wertgeschätzt und gesehen
- Qualifizierungsmaßnahmen insgesamt und Präventionsschulungen sind absolut notwendig und haben bereits, unabhängig von den Ergebnissen der Risikoanalyse, stattgefunden und werden weiter geführt
- Der Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen sind bereits Standard

2.1.8. SCHULDNERBERATUNG

Risikofaktoren:

- Festgeschriebene Regelungen, den Umgang mit Klienten betreffend, gibt es nicht
- Die Schutzbedürftigkeit der Klienten wird sehr ambivalent eingeschätzt
- Als TäterIn unerkannt zu bleiben, wird ebenfalls sehr ambivalent gesehen
- Der Umgang mit Fehlern wird unterschiedlich erlebt
- Ein räumliches Risiko wird in den Außensprechstunden und den unterschiedlichen Dienstzeiten und damit einhergehenden Terminvereinbarungen gesehen
- Das Risikobewusstsein gegenüber sexualisierter Gewalt ist nicht ausgeprägt

Schutzfaktoren:

- Es besteht kein Körperkontakt und wird zum Teil sogar bei der Begrüßung vermieden
- Die Beschwerdewege für die Klienten werden als transparent eingeschätzt
- Die Stellenbesetzung und Qualifikation der MA ist gut und breit gefächert
- Es bestehen ausschließlich Kontakte im öffentlichen Raum

2.1.9. SOZIALPSYCHIATRISCHES ZENTRUM HAUPTAMT

Risikofaktoren:

- Es gibt Orte und Situationen, die sexualisierte Gewalt / Grenzüberschreitungen ermöglichen und begünstigen, z. B. Hausbesuche, Autofahrten, Einzelgespräche
- Es wird als relativ leicht eingeschätzt, als MA während der Arbeitszeit gewalttätig/ übergriffig zu werden und dabei unerkannt zu bleiben
- Schutzbedürftigkeit der KlientInnen wird als hoch bis sehr hoch eingeschätzt
- Ein Verhaltenskodex ist nicht durchgängig bekannt
- In einigen Arbeitsbereichen besteht Kontakt zu Klienten mit Kindern

Schutzfaktoren:

- Hohes Bewusstsein dafür, dass es zu sexualisierter Gewalt und / oder emotionalem Missbrauch kommen kann und, dass die Schutzbedürftigkeit der KlientInnen hoch ist
- Es gibt ein internes Beschwerdemanagement
- Ein Großteil der MA kennen präventive Maßnahmen
- Die Mehrheit der MA schätzen ihren Umgang mit Nähe und Distanz als gut ein
- Die MA fühlen sich wertgeschätzt
- Es gibt eine positive Streitkultur mit kritischen Hinterfragungen von Abläufen und eine Kultur des Miteinanders
- Die Klienten haben mehrheitlich keine Angst vor Grenzüberschreitungen
- Die Mehrheit der Klienten fühlt sich gerecht behandelt

2.1.10. SOZIALPSYCHIATRISCHES ZENTRUM EHRENAMT

Risikofaktoren:

- Wenig Bewusstsein für die Möglichkeit von sexualisierter Gewalt oder emotionalem Missbrauch von KlientInnen
- Kontakte im privaten Bereich der KlientInnen finden statt
- Schutzbedürftigkeit wird als zu gering, eher „naiv“ eingeschätzt und verharmlost
- Umgang mit Nähe Distanz und Einschätzung der möglichen Machtausübung ist unreflektiert
- Mehrheitlich ist kein Verhaltenskodex bekannt
- Bewusstsein für mögliche schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen könnten, ist gering
- 50 % kennen keine Regeln in der Einrichtung für den Umgang mit Nähe und Distanz
- Ein Machtgefälle im Umgang wird nicht wahrgenommen

Schutzfaktoren:

- Fühlen sich zu 100 % in ihrer Arbeit wertgeschätzt
- 100% haben eine/n feste/n Ansprechpartner/in
- 100% schätzen ihren Umgang mit Nähe und Distanz als gut ein

2.1.11. SOZIALPSYCHIATRISCHES ZENTRUM KLIENTINNEN

Risikofaktoren:

- 6 % haben Angst vor Grenzüberschreitungen / Gewalt durch MA
- 19 % haben Angst vor Gewalt / Grenzüberschreitungen durch andere KlientInnen

- 24 % finden, dass MA KlientInnen bevorzugen oder benachteiligen

Schutzfaktoren:

- 100% fühlen sich in ihrer Privatsphäre von MA respektiert
- 100% finden Umgang mit Berührungen, Körperkontakt durch MA angemessen
- 83 % kennen Möglichkeit zur Beschwerde über MA, d.h. Beschwerdemanagement
- Es besteht ein gutes Vertrauensverhältnis zu den MA

2.1.12. VERWALTUNG/ SENIORENEINKAUFSDIENST

Risikofaktoren:

- Nur im Senioreneinkaufsdienst und in der Anmeldung finden Klientenkontakte statt
- Im Senioreneinkaufsdienst finden auch Kontakte im privaten Bereich statt
- Präventive Maßnahmen sind nicht bekannt

Schutzfaktoren:

- Ungestörte Räumlichkeiten sind, außer wie oben genannt, nicht vorhanden
- Klientenkontakte finden nur selten statt
- Die Sensibilität in den Arbeitsbereichen Anmeldung und Senioreneinkaufsdienst zum Thema ist vorhanden

2.1.13. WOHNUNGSLOSENHILFE HAUPTAMT

Risikofaktoren:

- Ein Bewusstsein gegenüber der Thematik sexualisierte Gewalt ist nur eingeschränkt vorhanden
- Einzelkontakte mit Klienten finden statt
- Es finden Kontakte im privaten Bereich statt
- Es existieren begünstigende Arbeitsbereiche bzw. –orte wie Kellerräume, eigene Wohnungen bei Hausbesuchen im BeWo, Ausflüge mit Klienten oder Beratungssituationen, wenn man alleine im Büro bzw. Gebäude ist
- Kein Bewusstsein für Präventionsschulungen
- Die Schutzbedürftigkeit der Klienten wird sehr unterschiedlich eingeschätzt
- KlientenInnen haben Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt

- Die Lebenswelt der KlientenInnen ist häufig von Gewalt geprägt

Schutzfaktoren:

- Die Arbeitsabläufe werden in der Regel hinterfragt
- Gutes Verhältnis zum Vorgesetzten, so dass kritische Situation stets besprochen werden können
- 50 % der Mitarbeiter kennen präventive Maßnahmen wie Körpersprache und Distanz, angemessene Kleidung, Rückzug bei der Andeutung von Gefahrensituationen oder das Vermeiden sexualisierter Sprache
- Den Klienten sind Beschwerdewege bekannt

2.1.14. WOHNUNGSLOSENHILFE KLIENTINNEN

Risikofaktoren:

- 1/3 haben Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt und einem von Gewalt geprägtem Umfeld

Schutzfaktoren:

- Es existieren Vertrauenspersonen, an die sie sich bei Bedarf wenden würden
- 2/3 wüssten sogar AnsprechpartnerInnen beim SKM
- Es wird kein Risiko für Übergriffe durch die Mitarbeitern der WLH gesehen

2.1.15. AMBULANTE KINDER-, JUGEND- UND FAMILIENHILFE

Risikofaktoren:

- Gefahrenorte sind vielfach vorhanden, da Klientenkontakte in Form von Hausbesuchen und nicht öffentlich oder allein im Büro stattfinden
- Die Klienten sind Kinder und Jugendliche
- Häufig finden Kontakte außerhalb der üblichen Arbeitszeiten statt
- Klienten sind in jedem Fall schutzbedürftig
- Gespräche über private und intime Situationen gehören zum Arbeitsauftrag
- Haltung zu Beschwerdewegen ist ambivalent
- Abhängigkeitsverhältnisse sind vorhanden

Schutzfaktoren:

- Das Bewusstsein der MitarbeiterInnen im Fachbereich für die Risiken und Möglichkeiten (sexualisierte) Gewalt auszuüben ist vorhanden
- Ein Machtgefälle zum Klienten wird gesehen
- Erarbeitung präventiver Maßnahmen wird als notwendig angesehen
- Es finden unangekündigte Kontrollen der Arbeit durch das Jugendamt statt
- Eine hohe Transparenz der Arbeit ist gefordert
- Die fachliche Qualifikation der MA ist immer vorhanden
- Es besteht ein positives Arbeitsklima in Bezug auf Leitung und MA

2.1.16. VORSTAND

Risikofaktoren

- Gelegentliche Einzelkontakte mit Klienten
- Machtstellung

Schutzfaktoren

- Die Qualifikation und Eignung der MitarbeiterInnen findet hohe Beachtung
- Dem Vorstand ist wichtig, dass Prävention in das Leitbild und die Strukturen des Verbandes mitaufgenommen werden wird
- Der Vorstand sieht, dass Prävention in Personalgesprächen und Personalentwicklung eine Rolle spielen muss
- Der Vorstand möchte, dass Beschwerdewege innerhalb und außerhalb des SKM entwickelt und transparent gemacht werden
- Der Vorstand unterstützt, dass ein Verhaltenskodex entwickelt wird
- Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema und zur Bereitstellung von Ressourcen hierfür ist vorhanden

2.1.17. ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN

- Schulung für die HA und EA zum Thema Prävention, auch für fachfremde HA, in Umfang und Intensität angepasst an die Form der Klientenkontakte und die Art der Tätigkeit
- Qualifikationen der HA und EA
- Sensibilisierung für Nähe und Distanz und Machtverhältnisse
- Abteilungs-, Fachbereichsinterne Kriseninterventionen besprechen und Ablaufpläne festlegen

- Situationen/ Rahmenbedingungen, die sexualisierte Gewalt / Grenzüberschreitungen gegenüber Klienten begünstigen, in den jeweiligen Teams und Einrichtungen reflektieren
- Evtl. Änderungen/ Anpassungen der Arbeitssituationen räumlich, zeitlich, personell entwickeln
- Schriftlicher Verhaltenskodex (u. A. Kleidung, Achtsamkeit, Wertschätzung, Verschwiegenheit, Antidiskriminierend) für den Gesamt- SKM, für alle HA und EA
- Prävention bei Neueinstellungen als Bestandteil in den Arbeitsvertrag aufnehmen
- Erweitertes Führungszeugnis für alle HA mit Klientenkontakt
- Prävention ins Leitbild des SKM aufnehmen
- Beschwerdewege in jeder Einrichtung/ in jedem Fachbereich für alle Klienten transparent darstellen und erklären, z. B. durch Aushänge und Zusätze zu Betreuungsverträgen; zu diskutieren ist, ob es für den SKM einen generellen Beschwerdemanager geben soll oder in jeder Einrichtung eine Person bestimmt werden soll. Welche externen Beschwerdewege gibt es und wie werden diese offengelegt?
- Maßnahmen zur Stärkung der KlientInnen sind immer Bestandteil unserer Arbeit
- Externe Hilfesysteme für individuelle Maßnahmen für die Klienten erkunden und benennen
- Thematisierung der Ergebnisse der Fragebögen in den Teams der Fachbereiche, vor allem bei sehr unterschiedlichen Sichtweisen und Ergebnissen
- Insgesamt ist die Bereitschaft zur Mitarbeit an dem Thema eher gering und weitgehend nur dort vorhanden, wo auch schon ein Bewusstsein vorliegt
- Die Notwendigkeit zur Öffnung für das Thema muss von Vorstandsseite deutlich werden

3. BAUSTEINE DES SCHUTZKONZEPTES

3.1. BESCHWERDEWEGE

In den Fachbereichen des SKM wird spezifisch über anonyme Briefkästen, Aushänge, persönliche Ansprache auf die Beschwerdemöglichkeiten und -wege hingewiesen. In Teamsitzungen wird für einen positiven Umgang mit Beschwerden geworben.

Auch mit dem Klientel wird an einem positiven Klima in Bezug auf Beschwerden, Konflikte und Umgang mit Krisen gearbeitet. Dies kann je nach Arbeitsfeld in Gruppengesprächen und Einzelkontakten stattfinden.

In allen öffentlich zugänglichen Bereichen des SKM wird mit den entwickelten Materialien auf die Beschwerdemöglichkeiten aufmerksam gemacht. Plakate werden ausgehängt und Flyer ausgelegt. Ebenfalls werden die Materialien an Kooperationspartner weitergegeben. Das Beschwerdeverfahren wird auf der Homepage des SKM öffentlich gemacht und intern im Intranet für alle MitarbeiterInnen hinterlegt.

In allen ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern wird entsprechend verfahren. Außerdem wird bei Austauschtreffen für einen positiven Umgang mit Beschwerden sensibilisiert und Material übergeben. In den Schulungen werden die Ehrenamtlichen spezifisch über die Verfahren informiert.

3.2. ABLAUF BESCHWERDEWEG BEI SEXUALISIERTER GEWALT

Jede Information in Bezug auf sexualisierte Gewalt ist zu beachten und ernst zu nehmen unabhängig davon, auf welche Art und Weise sie eingeht oder erfolgt!

<table>
<tr><th>Klientel/ Betroffene/r oder beauftragte Vertrauensperson meldet sich direkt bei der PFK</th><th>Klientel/ Betroffene/r oder beauftragte Vertrauensperson/ Kooperationspartner melden sich bei einem MA des SKM</th><th>Sonstiges Bekanntwerden/ Gerücht/ anonyme Meldungen in Bezug auf betroffenes Klientel des SKM</th><th>Eine offizielle Meldung (Polizei, u.a.) über betroffenes Klientel geht beim SKM ein</th></tr>
<tr><td>PFK nimmt die Beschwerde an und bearbeitet diese</td><td>Mit Einverständnis unmittelbare Information und Weiterleitung an die PFK ohne eigene Befassung; diese bearbeitet die Beschwerde;

im anderen Fall Meldung anonymisiert weiterleiten an PFK mit Vermerk; PFK leitet den anonymen Vermerk an Vorstand weiter</td><td>Information an PFK und Vermerk an den Vorstand; dieser reagiert und entscheidet über das weitere Verfahren</td><td>Es erfolgt vom MA eine unmittelbare Weiterleitung an den Vorstand; dieser reagiert und entscheidet über das weitere Verfahren; die PFK wird informiert und erstellt einen Vermerk</td></tr>
<tr><td>PFK nimmt unmittelbar mit der/dem Betroffenen Kontakt auf; eine Beratung findet statt</td><td colspan="3" rowspan="3"></td></tr>
<tr><td>PFK analysiert die Beschwerde; nennt weitere externe AnsprechpartnerInnen und berät zu Hilfeangeboten</td></tr>
<tr><td>PFK protokolliert die Beschwerde und berät</td></tr>
<tr><td>Die/Der Betroffene entbindet die PFK nicht von der Schweigepflicht</td><td>Die/Der Betroffene entbindet die PFK von der Schweigepflicht</td><td colspan="2" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>Das Verfahren ist vorläufig beendet</td><td>Die PFK informiert den Vorstand und dieser entscheidet über das Vorgehen</td></tr>
<tr><td colspan="4">Das gesamte Verfahren wird regelmäßig nach 5 Jahren und nach Vorfällen im QM überprüft</td></tr>
</table>

3.3. AnsprechpartnerInnen für Beschwerden und Intervention

Ansprechpartnerinnen im SKM:

Präventionsfachkraft (PFK) : Silke Eschweiler, Telefon: 02241/1778-24; silke.eschweiler@skm-rhein-sieg.de

§ 8a SGB VIII Kinderschutzfachkräfte in Vertretung der Präventionsfachkraft:

Brigitte Bär, Telefon:02241/1778-23; brigitte.baer@skm-rhein-sieg.de

Beate Schönborn, Telefon: 02225/99976-14; beate.schoenborn@skm-rhein-sieg.de

Qualitäts- und Datenschutzbeauftragte: Beate Luckey, Telefon: 02241/1778-33; beate.luckey@skm-rhein-sieg.de

Vorstand: Monika Bähr, Telefon: 02241/1778-18; monika.baehr@skm-rhein-sieg.de

Ansprechpartnerinnen/ Beraterinnen beim Erzbistum Köln:

Rechtsanwältin, Supervisorin, Coach Frau Petra Dropmann Telefon: 01525 2825703

Coach, Allgemeinarzt, Psychotherapeut, Supervisor Dr. Hans Werner Hein Telefon: 01520 1642395

Interventionsbeauftragte Erzbistum Köln:

Malwine Marzotko, Telefon: 0221/ 1642-1821; malwine.marzotko@erzbistum-koeln.de

3.4. SCHULUNGEN

3.4.1. GLIEDERUNGEN SCHULUNGEN HAUPTAMT

1. Die hauptamtliche Vorsitzende hat an einer Intensiv-Schulung für Geschäftsführer - Innen teilgenommen.

2. Alle Leitungskräfte nehmen verpflichtend an einer Intensiv-Schulung mit einem zusätzlichen Modul für Leitungsfragen und Mitarbeiterschutz teil.

3. Der Umfang der Teilnahme aller anderen hauptamtlichen MitarbeiterInnen an den Schulungen richtet sich nach den Ergebnissen und der Einstufung in der Risikoanalyse. Reinigungskräfte erhalten eine Handreichung.

4. Mit den von Herrn Freck empfohlenen ReferentInnen wird Kontakt aufgenommen und eine Beauftragung für die Durchführung der Schulungen geprüft.

5. 2x im Jahr wird von der PFK kontrolliert, welche neuen haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen wie geschult werden müssen und bei wem welche Schulungen nach 5 Jahren aufgefrischt werden müssen.

6. Nach Kooperationspartnern für eine sinnvolle Zusammenfassung und Organisation von Schulungen wird gesucht. Eventuell werden andere Verbände angesprochen.

Intensiv (1,5 Tage)	**Basis plus (1 Tag)**	**Basis (0,5 Tage)**
Alle Leitungskräfte und alle anderen hauptamtlich Tätigen im SKM aus den FB: Rechtliche Betreuung, Ambulante Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Wohnungslosenhilfe, Resozialisierung auch Hausmeister, JobJob, ASB, Flüchtlingsarbeit und Sozialpsychiatrisches Zentrum. Die FB werden inhaltlich sinnvoll zusammengelegt (gesamt ca. 70 Personen)	Alle Verwaltungsmitarbeiterinnen aus den verschiedenen FB und dem FB Verwaltung auch Senioreneinkaufsdienst mit und ohne Klientenkontakte und dem FB Schuldnerberatung außer JobJob und ASB (gesamt ca. 20 Personen)	

3.4.2. GLIEDERUNGEN SCHULUNGEN EHRENAMT

1. Die Intensität der Schulungen orientiert sich an den Ergebnissen der Risikoanalyse, an der Nähe zu Klienten und der Leitungsverantwortung im Team der Ehrenamtlichen.

2. Folgende Bereiche sind zuzuordnen: Soziallotsen, Flüchtlingsarbeit, Tafeln, Kleiderkammer, Möbellager, Rechtliche Betreuungen, Café Luise/ Zauberwerk, JobJob, SPZ, KKiO, Vorstand und Verbandsrat.

3. Siehe Punkte 4./5. und 6. Hauptamt.

4. **Infoveranstaltung mit Handreichung:** Soziallotsen, Möbellager, Café Luise, Zauberwerk, Tafelfahrer und andere Ehrenamtliche der Tafeln ohne persönlichen Kundenkontakt, Vorstand und Verbandsrat

Intensiv (1,5 Tage)	**Basis plus (1Tag)**	**Basis (0,5 Tage)**
	Flüchtlingsarbeit (ca. 40 Personen) Rechtliche Betreuungen (ca. 20 Personen) Alle SprecherInnen (ca. 10 Personen) SPZ (ca. 15 Personen) KKiO (2 Personen)	Kleiderkammer (ca. 5 Personen) JobJob (ca. 5 Personen) Ehrenamtliche der Tafeln mit persönlichem Kundenkontakt (Personenanzahl noch unklar)

3.4.3. INHALTE SCHULUNGEN

Intensiv	Basis plus	Basis
A1. Grundlagen - Bedürfnisse von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen - Sexualität im Spannungsfeld unserer Dienste und Einrichtungen	**A1. Grundlagen** - Bedürfnisse von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	**A1. Grundlagen** - Bedürfnisse von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt - Definition, Begriffsbestimmung und Einordnung von sexualisierter Gewalt - Merkmale und Strategien von Tätern - Risikofaktoren und Förderer von sexualisierter Gewalt in unserem Arbeitsumfeld - Handlungsmöglichkeiten - sexualisierte Gewalt gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	**A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt** - Definition, Begriffsbestimmung und Einordnung von sexualisierter Gewalt - Merkmale und Strategien von Tätern - Risikofaktoren und Förderer von sexualisierter Gewalt in unserem Arbeitsumfeld - Handlungsmöglichkeiten	**A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt** - Definition, Begriffsbestimmung und Einordnung von sexualisierter Gewalt - Merkmale und Strategien von Tätern - Handlungsmöglichkeiten
A3. Rechtliche Bestimmungen - Rahmenordnung und Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz - Präventionsordnung und Ausführungsbestimmungen - Sexualstrafrecht	**A3. Rechtliche Bestimmungen** - Rahmenordnung und Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz - Präventionsordnung und Ausführungsbestimmungen	**A3. Rechtliche Bestimmungen** - Präventionsordnung und Ausführungsbestimmungen

B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz-oder hilfebedürftigen Erwachsenen - Auseinandersetzung mit Sexualität, sexueller Selbstbestimmung und sexueller Identität - Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer - Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz - Auseinandersetzung mit Scham - Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch - Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle - Auseinandersetzung mit dem professionellen Selbstverständnis	**B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz-oder hilfebedürftigen Erwachsenen** - Auseinandersetzung mit Sexualität, sexueller Selbstbestimmung und sexueller Identität - Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer - Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz - Auseinandersetzung mit Scham - Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch - Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle	**B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz-oder hilfebedürftigen Erwachsenen** - Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz - Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle - Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer
B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen - Wahrnehmung von Betroffenen - Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen - Wahrnehmung von begünstigenden Situationen und Gefährdungssituationen im eigenen Arbeitsbereich - Wahrnehmung von Gefährdungssituationen durch bestimmte Krankheitsbilder	**B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen** - Wahrnehmung von Betroffenen - Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen - Wahrnehmung von begünstigenden Situationen und Gefährdungssituationen im eigenen Arbeitsbereich	**B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen** - Wahrnehmung von Betroffenen - Wahrnehmung von begünstigenden Situationen und Gefährdungssituationen im eigenen Arbeitsbereich

B3. Entwicklung von Handlungs-kompetenzen - Umgang mit Grenzsetzung und Grenzerfahrung - Sprach- und Dialogfähigkeit im Kontext von Sexualität	**B3. Entwicklung von Handlungs-kompetenzen** - Umgang mit Grenzsetzung und Grenzerfahrung	
C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen - Haltung und Kompetenzen der Mitarbeitenden - Wahrnehmung und Stärkung der Schutzkompetenzen von schutz- oder hilfebedürftigen Personen - Verständnis von Prävention als Prozess - das Institutionelles Schutzkonzept mit seinen Bausteinen - Netzwerkarbeit	**C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen** - Haltung und Kompetenzen der Mitarbeitenden - Verständnis von Prävention als Prozess - das Institutionelles Schutzkonzept mit seinen Bausteinen	**C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen** - Haltung und Kompetenzen der Mitarbeitenden - das Institutionelles Schutzkonzept mit seinen Bausteinen
C2. Intervention - Haltung der Mitarbeitenden und der Leitung bei Vermutung, Verdacht und Mitteilung von sexualisierter Gewalt - Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen bei Mitteilung und Vermutung von sexualisierter Gewalt - Beschwerde- und Verfahrenswege - Kenntnis über benannte Vertrauenspersonen - Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	**C2. Intervention** - Haltung der Mitarbeitenden und der Leitung bei Vermutung, Verdacht und Mitteilung von sexualisierter Gewalt - Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen bei Mitteilung und Vermutung von sexualisierter Gewalt - Beschwerde- und Verfahrenswege - Unterstützung und Beratung	**C2. Intervention** - Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen bei Mitteilung und Vermutung von sexualisierter Gewalt - Beschwerde- und Verfahrenswege - Unterstützung und Beratung

durch eine schutz- oder hilfebedürftige Person - Unterstützung und Beratung **C3. Personalverantwortung und Prävention** - Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes mit seinen Bausteinen - Präventionsfachkraft - Personalentwicklung, Personalbegleitung und Personalmaßnahmen - Krisenmanagement - Datenschutz		

Handreichung
1. Broschüre Erzbistum Köln Prävention 2. Erklärung/Einführung Prävention und Begriffsdefinitionen 3. Daten und Fakten 4. Bedürfnisse von Minderjährigen und Schutzbedürftigen 5. Beschwerde und Verfahrenswege 6. Verhaltenskodex 7. Kontaktadressen

3.5. PERSÖNLICHE EIGNUNG

Der SKM – Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e.V. hat in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen sicherzustellen, dass nur geeignetes Personal eingestellt wird bzw. sich als ehrenamtlich Tätige für den SKM engagiert. Dies bezieht sich sowohl auf fachliche Kompetenzen als auch auf die persönliche Eignung. In diesem Sinne ist zunächst auszuschließen, dass zukünftige MitarbeiterInnen wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden oder deswegen ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren gegen sie läuft. Um dem sicher nachkommen zu können, werden im Folgenden Hilfestellungen zur Feststellung der persönlichen Eignung der haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gegeben. Die Selbstauskunftserklärung ist von jeder/jedem haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterIn des SKM mit Klientenkontakt abzugeben und zu unterzeichnen. Sie wird im Personalbüro datenschutzsicher aufbewahrt. Aus der Erklärung geht ebenfalls hervor, dass der Verhaltenskodex bekannt ist und ausgehändigt wurde.

3.5.1. EINSTELLUNGSVERFAHREN

3.5.1.1. Stellenausschreibungen

In den Stellenausschreibungen und Anzeigen des SKM soll auf das Leitbild und das Schutzkonzept des SKM, einsehbar auf der Internetpräsenz, verwiesen werden. Das Leitbild soll ebenfalls mit einem Hinweis auf das Schutzkonzept ausgestattet werden. In den Stellenausschreibungen und Anzeigen soll auf die Erforderlichkeit der Selbstauskunft und in einzelnen Fällen des erweiterten Führungszeugnisses verwiesen werden.

3.5.1.2. Bewerbungsverfahren

Bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen soll insbesondere auf aussagekräftige Arbeitszeugnisse sowie auf Formulierungen und Aussagen zu Themen wie Nähe, Distanz und Empathie geachtet werden. Des Weiteren soll der Lebenslauf möglichst lückenlos sein und ein häufiger Arbeitgeberwechsel mit kurzen Intervallen, sowie ein häufiger Wohnortwechsel kritisch hinterfragt werden.
Der grundlegende Fragenkatalog zu den fachlichen Voraussetzungen und erforderlichen Qualifikation der Bewerberin/ des Bewerbers obliegt der Fachbereichsleitung und dem Vorstand. Ferner soll sich ein Eindruck über das Gesamtbild und die Persönlichkeit der Bewerberin/ des Bewerbers verschafft werden. Eine mögliche Hilfe kann der nachfolgende Beobachtungsbogen sein.

3.5.1.3. Beobachtungshilfe zur Auswertung eines Bewerbungsgespräches

	+	+/-	-	Kommentar
Erscheinungsbild (angemessen, gepflegt…)				
Auftreten (höflich, Blickkontakt)				
Vorbereitung des Bewerbers (informiert, relevante Fragen werden gestellt)				
Motivation (Plausible Darstellung)				
Fachliche Eignung				
Persönliche Eignung				
Besonderheiten				
Gesamteindruck				
Offene Fragen				

Die Tabelle ist orientiert an der Arbeitshilfe der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen.

Ferner soll das Schutzkonzept mitsamt der Selbstauskunft im Vorstellungsgespräch thematisiert werden, um eine Sensibilisierung für das Thema zu erreichen und eine Akzeptanz zu testen.
Eine Besprechung im Team bzw. unter den Beteiligten im Vorstellungsgespräch über die Eignung der/des potenziellen Mitarbeiterin/s ist unabdingbar.

In der Suche und in den Gesprächen mit Menschen, die sich ehrenamtlich für den SKM engagieren wollen, ist sachgerecht entsprechend zu verfahren.

3.5.2. EINSTELLUNGSVORAUSSETZUNGEN/ERWEITERTES POLIZEILICHES FÜHRUNGSZEUGNIS

Als Einstellungsvoraussetzung bzw. Grundlage ehrenamtlichen Engagements in Tätigkeitsbereichen mit unmittelbarem KlientInnenkontakt ist die Abgabe einer Selbstauskunft zwingend erforderlich. Sollte dies abgelehnt werden, ist der Einzelfall zu prüfen.

In Arbeits- und Engagement-Bereichen, in denen mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird, ist **zwingend zusätzlich** ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis über den SKM einzuholen; ebenso für Beschäftigte im Kontakt mit Leistungsberechtigten des SGB XII, vgl. §§ 75 Abs. 2, 13 SGB XII.
In den anderen Bereichen mit unmittelbarem Kontakt zu hilfebedürftigen Erwachsenen empfiehlt sich aus der Risikoanalyse ebenfalls das Einholen eines erweiterten Führungszeugnisses. Dies wird besonders in den Bereichen Flüchtlingsarbeit, Rechtliche Betreuung und sozialpsychiatrisches Zentrum gesehen und zwar bzgl. Haupt- und Ehrenamt. Sollte dies abgelehnt werden, ist der Einzelfall zu prüfen.
Bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen bzw. ehrenamtlich Tätigen wird die Einholung zeitnah nachgeholt. Das erweiterte Führungszeugnis wird in der Personalabteilung datenschutzsicher aufbewahrt. Nach fünf Jahren ist die Vorlage zu wiederholen. Wünscht eine Person, das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis einer neutralen Stelle vorlegen zu können, ist hierfür der beratende Anwalt des SKM, Herr Manfred Gerlinger, benannt.

3.5.3. ZUSÄTZLICHE FORMEN DER ÜBERPRÜFUNG

Bei potentieller Eignung soll eine Hospitation oder zumindest eine Begehung der Einrichtung möglichst mit dem Team stattfinden, um beidseitig ein Kennen- und Einschätzen-Lernen zu ermöglichen.

3.5.4. PERSONALENTWICKLUNG

3.5.4.1. MitarbeiterInnengespräche

Die persönliche Eignung soll in jährlich stattfindenden MitarbeiterInnengesprächen überprüft und das Gespräch zum gegenseitigen Austausch genutzt werden. Dazu können nachfolgende Punkte als Unterstützung und Orientierung für das Gespräch dienen:

- Professionelle Gestaltung des Kontaktes zu Klienten
- Professioneller Umgang mit Verwandten der Klienten (insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen die Eltern)
- Bedürfnisse, Defizite, Problembereiche sowie aber auch Stärken der Klienten erkennen und das pädagogische Handeln danach auszurichten
- Konsequenzen setzen und Regeln sicher umsetzen
- Krisenmanagement (frühzeitige Erkennen, souveränes Begleiten und Bearbeiten)
- Erkennen und Lenken gruppendynamischer Prozesse
- Aufbau einer zuverlässigen professionellen Beziehung
- Regulation professioneller Nähe und Distanz
- Wertschätzung Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
- Reflexionsfähigkeit des eigenen Handelns

3.5.4.2. Aus- und Fortbildung

Die Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung von hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen soll gewährleistet sein. Insbesondere die Präventions-Schulungen gemäß Präventionsordnung müssen für neu eingestellte MitarbeiterInnen in dem festgelegten Zeitraum regelmäßig zur Verfügung stehen. Ebenso ist von Wichtigkeit, Fortbildungen/Schulungen für MitarbeiterInnen zur Verfügung zu stellen, die sie in den entsprechenden Arbeitsfeldern sicher und fachlich kompetent werden lassen, also Wissen und Handlungsmöglichkeiten erweitern.

3.5.5. SELBSTAUSKUNFT

Selbstauskunft

Personalien:
Name, Vorname: _____
Geburtsdatum: _____
Anschrift: _____
_____

Tätigkeit:
Einrichtung, Dienstort: _____
Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB rechtskräftig verurteilt worden bin. Auch besteht kein solches Ermittlungsverfahren.
2. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
3. Ferner verpflichte ich mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr.1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten / meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.
4. Ein Exemplar des Verhaltenskodex des SKM für hauptamtlich bzw. ehrenamtlich Tätige habe ich erhalten. Die darin formulierten Regelungen habe ich zur Kenntnis genommen und verpflichte mich hiermit zu deren Einhaltung.
5. Ich bin über das Interventions-, Beschwerde- und Hilfeverfahren im SKM informiert und weiß, an wen ich mich bei Bedarf wenden kann.

_____ _____
Ort / Datum Unterschrift der/ des Erklärenden

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a Zuhälterei
§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183 Exhibitionistische Handlungen
§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften
§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
§ 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g Jugendgefährdende Prostitution
§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
§ 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a Förderung des Menschenhandels
§ 234 Menschenraub
§ 235 Entziehung Minderjähriger
§ 236 Kinderhandel

3.6. VERHALTENSKODEX

Der folgende Verhaltenskodex wird jeder/ jedem haupt- und ehrenamtlich Tätigen/m vor Beschäftigungsbeginn ausgehändigt. Bei bereits bestehenden Arbeits- und Engagement-verhältnissen wird dies nachgeholt. In der Selbstauskunft wird die Kenntnis bestätigt. Der Verhaltenskodex selbst verbleibt bei den haupt- und ehrenamtlich Tätigen.

3.6.1. VERHALTENSKODEX HAUPTAMT

Der SKM - Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e.V. bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit und ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen 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, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch die Klienten vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Kenntnis über die Beschwerdewege des SKM. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang untereinander, mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen/ Klienten 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 gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir Anvertrauten bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich bin über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner im Erzbistum Köln und meines Verbandes informiert und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber den mir Anvertrauten disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit unseren Klienten geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Die persönliche Anrede hat dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Klienten haben immer das Recht, gesiezt zu werden.
- Der Umgang mit den anvertrauten Klienten wird so gestaltet, dass Menschen keine Angst gemacht und Grenzen nicht überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen, die ein Klient signalisiert, sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten.

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch den jeweiligen Klienten und Mitarbeiter voraus. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherung, insbesondere mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation sollte in Sprache und Wortwahl von Wertschätzung geprägt sein. Sie sollte an die Bedürfnisse und die individuelle Lage und Fähigkeit der jeweiligen Klienten angepasst sein.
- Vermieden werden sexistische Sprache, Fäkaliensprache, Zynismus oder Verniedlichungen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Das Sprachniveau wird wertschätzend an die Klienten angepasst. Es wird auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache geachtet (z. B. leichte Sprache).

Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe

Die ideale Form der Hilfe ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Jede weitere Unterstützung zielt darauf ab, dass der Klient ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen kann. Dies ist zu fördern und zu gewährleisten.

- Jeder Klient hat das Anrecht auf ein selbstbestimmtes Leben. Im Rahmen dieser Selbstbestimmung entscheidet der Klient über seine eigenen Bedürfnisse und Wünsche.
- Die Wünsche der Klienten in privaten, intimen oder persönlichen Situationen werden entsprechend des fachlichen Auftrages berücksichtigt. Der Mitarbeiter/ Die Mitarbeiterin nimmt nicht an intimen Situationen des Klienten teil.

Beachtung der Intimsphäre

Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Der Schutz der Privat- und Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. In stationären oder teilstationären Wohnformen oder Angeboten stellen sich hier besondere Herausforderungen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung zur Wahrung dieser Rechte bewusst sein muss.

- In Wohn- oder vergleichbaren Räumen findet eine besondere Achtsamkeit im Umgang mit den jeweiligen Klienten statt.
- Das Anklopfen und Warten auf Antwort vor Betreten des persönlichen Wohn- oder Schlafbereiches ist selbstverständlich.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte sinnvolle Unterstützung und Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den adäquaten fachlichen Maßnahmen. Vielmehr können Geschenke emotionale Abhängigkeit fördern.
Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken, wenn überhaupt, reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Klienten, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gehandhabt. Laufende oder unangemessene Geschenke sind abzulehnen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat fachlich sinnvoll und am Klienten orientiert zu erfolgen.

- Viele Klienten nutzen neue Medien und soziale Netzwerke. Der Zugang dazu ist ggf. unter Begleitung, Unterstützung oder Aufklärung von Gefahren zu ermöglichen.
- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Klienten dürfen in sexualisierter, herabsetzender oder entwürdigender Weise weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen hat zu unterbleiben.

Regeln des Zusammenlebens

Regeln des Zusammenlebens müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen der Klienten nicht überschritten werden.

- Regeln des Zusammenlebens orientieren sich an den Bedürfnissen und individuellen Situationen der Klienten.
- Bei notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Regeln des Zusammenlebens ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Fachliche Normen sowie das geltende Recht sind zu beachten.

3.6.2. VERHALTENSKODEX EHRENAMT

Der SKM- Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e. V. bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit und ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt auch bei den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den anvertrauten Menschen begegnen sollen.
Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von entsprechendem Fachwissen und Kenntnis der Beschwerdewege im SKM. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die ehrenamtlich Tätigen im SKM verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Klienten 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 gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Klienten bewusst. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die AnsprechpartnerInnen in meinem Verband und beim Erzbistum Köln und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber den mir anvertrauten Klienten disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

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

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit den Klienten geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Die persönliche Anrede hat dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Klienten haben immer das Recht, gesiezt zu werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen ehrenamtlich Tätigen und Klienten sind im Einzelfall möglich, aber angemessen zu reflektieren und transparent zu halten. Sie müssen immer wieder kritisch auf das Thema Nähe / Distanz und Abhängigkeit hin betrachtet werden. Gemeinsame Urlaube oder regelmäßige private Einladungen bedürfen der Absprache mit den zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitenden.
- Der Umgang mit den anvertrauten Klienten wird so gestaltet, dass Menschen keine Angst gemacht und Grenzen nicht überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen, die ein Klient signalisiert, sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten.

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch den jeweiligen Klienten und den ehrenamtlich Tätigen vorauszusetzen. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung geprägt zu sein.
- Vermieden werden sexistische Sprache, Fäkaliensprache, Zynismus oder Verniedlichungen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Das Sprachniveau wird wertschätzend an die Klienten angepasst. Es wird auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache geachtet (z. B. leichte Sprache).

Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe

Jeder Mensch hat das Recht auf Hilfe zur Selbsthilfe sowie auf Unterstützung, um ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen zu können. Der Schutz und die Förderung von selbstbestimmtem Leben sind zu gewährleisten.

- Jeder Klient hat das Anrecht auf ein selbstbestimmtes Leben. Im Rahmen dieser Selbstbestimmung entscheidet der Klient über seine eigenen Bedürfnisse und Wünsche.
- Das Anklopfen und Warten auf Antwort vor Betreten des Wohn- oder Schlafbereiches ist selbstverständliches Handeln.
- Die Wünsche der Klienten in privaten, intimen oder persönlichen Situationen werden berücksichtigt. Ehrenamtlich Tätige des SKM sind kein Teil von intimen Situationen des Klienten.

Beachtung der Intimsphäre

Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Der Schutz der Privat- und Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Stationäre Wohnformen, u.Ä., sind besondere Herausforderungen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung, bewusst sein muss.

- In Wohn- oder vergleichbaren Räumen findet eine besondere Achtsamkeit im Umgang mit den jeweiligen Klienten statt.
- Jeder Klient hat ein Anrecht auf Privat- und Intimsphäre. Diese ist ihm selbstverständlich zu gewähren und darf im Rahmen seiner Selbstbestimmung ausgelebt werden.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den fachlichen Maßnahmen, die die Beziehungen zu den anvertrauten Klienten prägen dürfen. Vielmehr können Geschenke emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher gehört es zu den Aufgaben der ehrenamtlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken, wenn überhaupt, reflektiert und transparent zu handhaben. Es ist immer wieder zu überprüfen, ob Geschenke nötig sind, ob keine Bevorzugungen stattfinden und ob sie nicht sogar Eigenverantwortung und Selbständigkeit erschweren.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Klienten, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe stehen, sind nicht erlaubt.
- Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gehandhabt. Von Dauergeschenken oder unangemessenen Geschenken wird Abstand genommen.

Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat fachlich sinnvoll am Klienten orientiert zu erfolgen.

- Viele Klienten nutzen neue Medien und soziale Netzwerke. Der Zugang dazu ist ggf. durch Begleitung, Unterstützung oder Aufklärung von Gefahren zu gewährleisten.
- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Klienten dürfen in sexualisierter, herabsetzender oder entwürdigender Weise weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen sollte vermieden werden

Regeln des Zusammenlebens

Regeln des Zusammenlebens müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen der Klienten nicht überschritten werden.

- Regeln des Zusammenlebens orientieren sich an den Bedürfnissen und individuellen Situationen der Klienten.
- Bei notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Regeln des Zusammenlebens ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Fachliche Normen sowie das geltende Recht sind zu beachten.

3.7. QUALITÄTSMANAGEMENT

Im Hinblick auf einen wirksamen und permanenten Schutz vor sexualisierter Gewalt ist die strukturelle Verankerung von Prävention in den Einrichtungen und Diensten des SKM unabdingbar.

Zu diesem Zweck wird das hier vorliegende institutionelle Schutzkonzept in das Qualitätsmanagement (QM) des SKM integriert.

Prozessbeschreibungen, Verfahrensregelungen sowie Standards werden unter Berücksichtigung der erarbeiteten Bausteine des Schutzkonzeptes entwickelt bzw. auf Einhaltung präventionsrelevanter Aspekte hin überprüft. Dabei werden nach Möglichkeit alle beteiligten Personengruppen einbezogen, d.h. Mitarbeiter im Haupt- und Ehrenamt, Bewohner, Klienten etc., um alle Sichtweisen und Interessen zu berücksichtigen.

Ebenso werden Dienstanweisungen zu dem einzuhaltenden Vorgehen in Situationen, in denen das Wohl von Klienten gefährdet ist bzw. ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt besteht, entwickelt.

Die Umsetzung des Schutzkonzeptes im SKM ist erheblich von der Mitwirkung und Motivation der MitarbeiterInnen abhängig. Um die identitätsstiftende Kraft von Prävention zu nutzen, sollte die Entscheidung für Prävention gegen sexualisierte Gewalt seitens des SKM auch im Leitbild erkennbar sein; eine entsprechende Neufassung des Leitbilds wird daher erfolgen.

Vor dem Hintergrund einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in den Diensten und Einrichtungen des SKM erfolgt regelmäßig eine Überprüfung, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des institutionellen Schutzkonzepts bedarf.

Spätestens nach 5 Jahren oder nach einer Krisenintervention erfolgt eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung des Schutzkonzeptes. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt.

4. ANHANG

4.1. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND MATERIALIEN

Das Schutzkonzept wird im Intranet und auf der Internetpräsenz des SKM hinterlegt. Hiermit ist sichergestellt, dass alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen es bei Bedarf einsehen können. Nach Genehmigung durch den Vorstand werden die haupt- und ehrenamtlich Tätigen, darüber informiert, dass ein Schutzkonzept besteht und wo es eingesehen werden kann. Die Selbstauskunft und der Verhaltenskodex werden im Datenarchiv und auf der Homepage als Dokumente hinterlegt.

Mit den Schulungen wird in 2018 begonnen bzw. einige Schulungen haben bereits stattgefunden.

Das Leitbild wird überarbeitet.

Mit den vorliegenden Materialien wird in den Einrichtungen des SKM und den Kooperationspartnern gegenüber auf das Schutzkonzept und die AnsprechpartnerInnen aufmerksam gemacht. Die entsprechend geschulten haupt- und ehrenamtlichen Tätigen sind für das Thema sensibilisiert. Dem Klientel wird im passenden Umfang die Haltung und der Umgang im SKM mit diesem Themenkomplex nahe gebracht und durch das Plakat neutral eine schützende Haltung signalisiert. Der Flyer liegt zum Mitnehmen bereit und kann Kooperationspartnern als Information übergeben werden. Das Material wird in die Infomappe für die Ehrenamtlichen übernommen.

Wir schützen

Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Der SKM - Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e.V. ist ein Fachverband im Deutschen Caritasverband. Zu unseren Aufgabenfeldern gehören die Jugend-, Gefährdeten- und Wohnungslosenhilfe sowie die Schuldnerberatung und die Arbeit mit psychisch kranken Menschen.

Wir stehen für eine Atmosphäre der Achtsamkeit und Wertschätzung. Ihr Anliegen wird grundsätzlich vertraulich und sicher behandelt.

SKM - Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e. V.

SKM GEMEINSAM

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Wir sagen NEIN zu sexualisierter Gewalt und schützen Sie

Wir sagen NEIN zu Grenzverletzungen und Übergriffen und schützen Sie

Wir sagen NEIN zu sexualisierter und herabsetzender Sprache und schützen Sie

Ansprechpartnerin für Ihre Anliegen:

Silke Eschweiler (Präventionsfachkraft)
Tel. 02241 177824, E-Mail: silke.eschweiler@skm-rein-sieg.de
Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter www.skm-rhein-sieg.de

Externe Beratungsmöglichkeiten stehen Ihnen über das Erzbistum Köln zur Verfügung. AnsprechpartnerInnen sind:

Hildegard Arz (Diplom-Psychologin), Tel. 0152 01642234
Jürgen Dohmen (Rechtsanwalt), Tel. 0152 01642126
Dr. Emil Naumann (Diplom-Psychologe und Pädagoge), Tel. 0152 01642-394

Wir schützen

SKM - Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e. V.
Bahnhofstraße 27 | 53721 Siegburg
Telefon 02241 17780 | Fax 02241 17
E-Mail skm@skm-rhein-sieg.de | Internet www.skm-rhein-sieg.de

SKM GEMEINSAM

WIR SCHÜTZEN
Prävention gegen sexualisierte Gewalt
Der SKM entgegnet sexualisierter Gewalt mit einem präventiven Schutzkonzept. Wir sprechen uns entschieden gegen Grenzverletzungen, Übergriffe sowie sexualisierte und herabsetzende Sprache aus und schützen Sie.
SKM
GEMEINSAM
Ansprechpartnerin für Ihre Anliegen
Silke Eschweiler (Präventionsfachkraft)
Telefon 02241 177824, E-Mail silke.eschweiler@skm-rein-sieg.de
Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter www.skm-rhein-sieg.de
Selbstverständlich wird Ihr Anliegen vertraulich und sicher behandelt.

4.2. EXTERNE BERATUNGSSTELLEN UND ANSPRECHPARTNERINNEN
(Stand Mai 2018)

Netzwerke schaffen gegen Gewalt

Windeck ↑
Frauen helfen Frauen e.V.
In der Au 9
51570 Windeck
Tel.: 0 22 43 / 76 57

Troisdorf ↑
Pro familia
Troisdorf
Pfarrer-Kenntemich-Platz 26
53840 Troisdorf
Tel.: 0 22 41 / 7 19 61

Weißer Ring
Troisdorf
Tel.: 0 22 41 / 4 44 13

Frauenzentrum Troisdorf
Hospitalstr. 2
53840 Troisdorf
Tel.: 0 22 41 / 7 22 50

Lohmar ↑
Frauen helfen Frauen e.V.
Lohmar
Kirchstr. 17
53797 Lohmar
Tel.: 0 22 46 / 1 61 40

Frauen für Frauen e.V.
Lohmar
Tel.: 0 58 41 / 54 50

Weißer Ring
Lohmar
Tel.: 0 23 51 / 5 09 46

Bonn ↑

Deutsche Liga für das Kind in Familie und Gesellschaft
Dyroffstr. 12
53113 Bonn
Tel.: 02 28 / 26 26 25

Frauen- und Mädchennotruf e.V.
bei sexueller Gewalt
Berliner Platz 31
53111 Bonn
Tel.: 02 28 / 63 55 24

Angstambulanz der Psychiatrischen Klinik
der Universität Bonn
Sigmund-Freud-Str. 25
80802 Bonn
Tel.: 02 28 / 280-3946
Tel.: 02 28 / 33 67 oder 02 28 / 30 82

Frauen gegen Gewalt
Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt Bonn
Wilhelmstr.27
53111 Bonn
Tel.: 02 28 / 63 55 24
Fax.: 02 28 / 69 78 05
Frauen-gegen-Gewalte.V.Bonn@t-online.de
www.beratung-bonn.de

Frauenhilfe
Bonn
Tel.: 02 28 / 95 41 - 0

Weißer Ring
Bonn
Tel.: 02 28 / 22 41 32

Frauen helfen Frauen e.V.
Bonn
Kölnstr. 69
53111 Bonn
Tel.: 02 28 / 65 95 00

Frauenberatungsstelle TUBF e.V.
Bonn
Dorotheenstr. 1 - 3
53111 Bonn
Tel.: 02 28 / 65 32 22

Bundesverein zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch
an Mädchen und Jungen e.V.
Kaiserstraße 139 - 141
53113 Bonn
www.bundesverein.de

Bornheim ↑
Frauen helfen Frauen e.V.
Bornheim
Königstr. 27
53332 Bornheim
Tel.: 0 22 22 / 6 54 78

Frauenhaus
Bornheim
Tel.: 0 23 05 / 4 17 93

Meckenheim ↑
Frauentreff Meckenheim e.V.
Schützenstr.
53340 Meckenheim
Tel.: 0 22 25 / 70 22 39

Frauenzentrum
Meckenheim
Tel.: 02 91 / 5 21 71

Forschungsprojekt „Chatgewalt“
www.chatgewalt.de
Dr. Catarina Katzer
Bismarckstr. 27-29
50672 Köln
nc-katzerca@netcologne.de

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW
www.thema-jugend.de
Georg Bienemann
Tel. 0251 – 54027
kath.lag.jugendschutz.nw@t-online.de

Evangelischer Arbeitskreis für Kinder- und Jugendschutz NRW
www.dw-westfalen.de
Peter Winde
Tel. 0251 – 2709223
winde@dw-westfalen.de

Landeskriminalamt NRW
www.polizei-nrw.de/lka
Dezernat 34 - Vorbeugung
Irmgard Baumhus
Tel. 0211 – 9393400
irmgard.baumhus@polizei.nrw

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V.
www.dksb-nrw.de
Martina Huxoll
Tel. 0202 – 74765880
m.huxoll@dksb-nrw.de

Pänz Up! - Kölner Jungs macht keiner an!
www.paenzup.de
Jan Gentsch / Sabine Reinke
Tel.: 0221 – 270 6858
kontakt@paenzup.de

Hannah-Stiftung

Volker Wiedeck
Postfach 3140
53626 Königswinter
E-Mail: info@hannah-stiftung.de
Tel: 02244 - 9185186

Ziele der Hannah-Stiftung

Unterstützung und Finanzierung…

- von Beratung, Krisenintervention und Traumaarbeit im laufenden Betrieb von Beratungsstellen, da das Angebot wegen Kürzungen öffentlicher Mittel stark eingeschränkt wurde.
- und Förderung von Spezialzuständigkeiten bei Gericht. Themenspezifischer Aus- und Weiterbildung der Richter, wie z.B. das Erlernen eines sensiblen Umgangs bei Gericht mit Opfern von Gewalt und Missbrauch.

- zur Einrichtung eines Zeugenzimmers bei Gericht und der technischen Ausstattung. Es erspart den Gewaltopfern die Begegnung mit ihren Peinigern im Gerichtssaal.
- von Präventionsmaßnahmen in Kindergärten und Schulen (z.B. Elternabende, Kurse für Kinder zur Selbstbehauptung und zum Umgang mit Gewalt).
- von Anti-Agressionstraining für jugendliche Gewalttäter durch Einrichtungen der Jugendhilfe.
- zur Vernetzung der Beratungsstellen und Hilfsorganisationen.
- der Öffentlichkeitsarbeit. Durch die Förderung der Öffentlichkeitsarbeit sollen die Beratungsstellen bekannter und die Bevölkerung stärker sensibilisiert werden.

Last but not least: Aufmerksamkeit schaffen.

Dies ist die Grundvoraussetzung für Prävention.

5. MITARBEITERINNENSCHUTZ IM HAUPT- UND EHRENAMT

5.1. DEESKALATIONSTRAINING UND SELBSTVERTEIDIGUNG

Zunächst erfolgt eine Einteilung der Fach- und Arbeitsbereiche nach Risikoeinstufung, um den Schutz anhand dieser Ergebnisse angemessen gewährleisten zu können. Der entscheidende Aspekt ist, dass die ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen es mit Klienten zu tun haben, welche meist eine Vielzahl von sozialen und psychischen Problemlagen aufweisen und ein teilweise unberechenbares Aktion-Reaktions-Muster zeigen können. Risikobereiche wurden von 0-3 aufsteigend nach ihrem Risikograd der möglichen verbalen und körperlichen Gewalt von Seiten der Klienten zu MitarbeiterInnen festgelegt.

Fach- Arbeitsbereich	**Risikoeinstufung**
Ehrenamtlicher Vorstand/ Verbandsrat/ Café Luise/ Möbellager/ Tafelfahrer	**0**
Hauptamtlicher Vorstand/Verwaltung/ Senioreneinkaufsdienst	**1**
Schuldnerberatung mit JobJob und ASB (Haupt- und Ehrenamt)	**2**
Ehrenamt Tafel und Kleiderstube	**2**
Rechtliche Betreuung (Haupt- und Ehrenamt)	**3**
Resozialisierung	**3**
Wohnungslosenhilfe (Haupt- und Ehrenamt)	**3**
SPZ (Haupt- und Ehrenamt)	**3**
Flüchtlingsarbeit (Haupt- und Ehrenamt)	**3**
Ambulante Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	**3**

Auf Grundlage der Risikoeinstufung wird den Bereichen mit der Einstufung 1-3 (mindestens aber 2 und 3) ein kostenfreies **Deeskalationstraining und Selbstverteidigungskurs** angeraten.

Eine Teilnahme soll freiwillig erfolgen oder mit Anraten der Fachbereichsleitung bzw. AnsprechpartnerIn im Ehrenamt. Langjährige MitarbeiterInnen, die nach eigener Einschätzung ausreichend Strategien besitzen, können von einer Teilnahme befreit werden. Eine Wiederholung nach spätestens 5 Jahren wird empfohlen, um notwendige Interventionsschritte und Techniken der Selbstverteidigung auch in erforderlichen

Situationen sicher abrufen zu können. Neu eingestellte MitarbeiterInnen im Risikobereich 3 sollen im ersten Jahr ihrer Beschäftigung die Möglichkeit einer kostenfreien Teilnahme an einem Deeskalationstraining und Selbstverteidigungskurs erhalten. Im Risikobereich 2 (möglicherweise auch 1) spätestens im zweiten Jahr.
Es ist bekannt, dass die Berufsgenossenschaft die Ausbildung eines betrieblichen Deeskalationstrainers/- trainerin finanziert.

5.2. Abteilungsinterne Krisenprävention

Für alle Fachbereiche mit Risikoeinstufung 2 und 3 soll eine abteilungsinterne Krisenprävention erarbeitet werden. Es sollen problematische Szenarien einrichtungsspezifisch besprochen und einzelne Verfahrensschritte erarbeitet und schriftlich fixiert werden. Diese Krisenprävention soll beinhalten, wann der Fachbereichsleiter bzw. Ansprechpartner im Ehrenamt zu informieren ist, sowie weitere wichtige Kontakte und Dienste. Das schriftliche Endprodukt soll allen MitarbeiterInnen der Einrichtung zur Verfügung gestellt und mit ihnen besprochen werden.
MitarbeiterInnen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Gewalterfahrungen durch Klienten machen, haben die Möglichkeit kollegiale Beratung oder Supervision in Anspruch nehmen.

5.3. Gefährdungsbeurteilung

Es wird empfohlen weitergehend eine Gefährdungsbeurteilung, als Verpflichtung des Arbeitgebers in den Arbeitsschutz aufzunehmen. Im Speziellen sollen hier Gefährdungsquellen einrichtungsspezifisch untersucht und Gegenmaßnahmen ergriffen werden.