Region Heinsberg
Theodor-Heuss-Str. 15
41812 Erkelenz
02431 9600-0
Info@skfm-region-hs.de
www.skfm-region-hs.de

Institutionelles (Gewalt-)Schutzkonzept (ISK)

für den

Sozialdienst kath. Frauen und Männer e.V. Region Heinsberg

Stand: Mai 2024

Vorwort zum „Institutionellem (Gewalt-)Schutzkonzept“ (ISK) für den Sozialdienst kath. Frauen und Männer e.V. Region Heinsberg

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Ehrenamtliche,

seit 1986 ist der Sozialdienst kath. Frauen und Männer e.V. Region Heinsberg (SkFM) als eingetragener Verein eigenständiger Bestandteil der Katholischen Kirche in der Region Heinsberg und im Bistum Aachen.

Die zahlreichen Fälle von sexuellem Missbrauch durch überwiegend Kleriker haben im letzten Jahrzehnt zu einer tiefen Krise in der Katholischen Kirche geführt.

Was können wir aus diesen Vorfällen, Fehlern, Versäumnissen und Versagen aus der Vergangenheit für die Gegenwart und Zukunft lernen?

An erster Stelle müssen die Opfer ernst genommen, gehört und mit Respekt behandelt werden.

Die meisten Opfer haben viele Jahre still gelitten, geplagt von Selbstzweifeln (Wer glaubt mir schon?), Verdrängungsversuchen, Schamgefühlen, toxischen Geheimnissen, emotionalen Erpressungen und Drohungen, bis hin zu Depressionen und Suizidgedanken (Wut, Ärger, Zorn und Traurigkeit richteten die Opfer nicht nach Außen, sondern „schluckten“ die unangenehmen aggressiven Gefühle und richteten sie gegen sich selbst). Andere versuchten die Probleme im Alkohol zu ertränken oder litten unter Schwindelanfällen, Panikattacken, Partnerschaftsproblemen, Schlafstörungen, usw. Die Liste möglicher physischer und psychischer Probleme als Langzeitfolge von sexuellem Missbrauch und Gewalterfahrung bleibt unvollständig. Und das alles, weil der Kirche ihr guter Ruf wichtiger war als die betroffenen Menschen. So wurde hinter verdeckter Hand getuschelt, geschwiegen und weggeguckt, über Jahre und Jahrzehnte und immer wieder.

Das darf sich nicht wiederholen. Dazu soll dieses „Institutionelles (Gewalt-) Schutzkonzept“ eine verpflichtende Handreichung und Hilfestellung sein: statt Tuscheln: Gespräche und Austausch im Team, Hinschauen, Achtsam sein mit Reden und Zuhören! Machtmissbrauch und Grenzverletzungen verhindern! Einstehen für die Rechte der Klientinnen und Klienten! Und vieles Mehr finden Sie in diesem Schutzkonzept.

Ich wünsche allen Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen viel Freude und gutes Gelingen bei der Arbeit im SkFM. Danke für Ihr Engagement.

Erkelenz, im Mai 2024

Werner Jackels

1. Vorsitzender

Inhalt

1. Präambel 1
2. Christliches Menschenbild/Leitbild des SkFM 1
3. Grundlage des Institutionellen Gewalt- Schutzkonzeptes (ISK) 1
3.1. Zielgruppe 2
3.2. Ziele 3
4. Definition von Gewalt, Übergriff, Grenzverletzung und strafrechtlich relevante Gewaltformen 6
4.1 Grund- und Persönlichkeitsrechte 6
4.2 Definition der unterschiedlichen Gewaltformen 7
4.3 Mögliche Ursachen und Auslöser von Gewalt 12
5. Risikoanalyse 14
6. Präventionsfachkraft und interne Ansprechperson 16
6.1 Aufgabenbereiche 16
6.2 Grundsätze 18
7. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung 19
7.1 Strukturelle Maßnahmen 19
7.2 Persönliche Eignung 20
7.3 Personalauswahl und -entwicklung 20
7.4 Aus- und Fortbildung 21
8. Beschwerdewege 22
8.1 Interne Beschwerdewege 23
8.2 Externe Beschwerdewege 24
9. Verfahrenswege bei Grenzverletzung/Übergriff/Gewalt 25
9.1 Prävention 25
9.1.1 Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen 26
9.2 Arbeitsanleitungen bei Verdacht/Vermutung/konkreten Ereignissen 26
10. Qualitätsmanagement 29
11. Dienstvereinbarung 30
12. Literaturverzeichnis 31
Anhänge 32

1. Präambel

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Schutzkonzept das generische Maskulinum verwendet. Die in diesem Konzept verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

2. Christliches Menschenbild/Leitbild des SkFM

Auszug aus dem Leitbild des SKM – Bundesverband e.V. dem sich der SkFM anschließt:

„Wir wollen, dass Menschen in Not Helfer und Hilfe finden. ...

Wir helfen Menschen in Not und leisten Hilfe zur Selbsthilfe. Wir orientieren uns an ihren Stärken und entwickeln gemeinsam mit ihnen Lebensperspektiven. Unsere Angebote sind offen für alle, die Hilfe benötigen, unabhängig von Religion, Geschlecht und Nationalität. ...

Dabei sind uns gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen und Transparenz wichtig. ...

Wir sind überzeugt, dass jeder Mensch in seiner Person und Würde einmalig, unverwechselbar und wertvoll ist."

Wir lehnen jede Form von Gewalt und Grenzverletzung gegen andere Menschen und jedes Handeln, das andere in Abhängigkeit bringt oder hält, ab.

Der Schutz der Würde und der Grundrechte jedes Menschen ist für uns oberstes Gebot. Daraus ergibt sich die Verpflichtung, unsere Hilfs- und Unterstützungsangebote so zu gestalten, dass alle Klienten und Mitarbeiter respektvoll miteinander umgehen, Grenzverletzungen vermieden werden und Spannungen deeskaliert werden.

Dieses setzt Offenheit und Transparenz, Hilfsbereitschaft und Reflexion auf allen Ebenen der Organisation voraus.

Unser Ziel ist es zu verhindern, dass es zu Gewaltsituationen kommt. Deshalb schaffen wir Rahmenbedingungen, um Gewalt zu vermeiden.

3. Grundlage des Institutionellen Gewalt- Schutzkonzeptes (ISK)

Dort, wo Menschen mit unterschiedlichen individuellen Eigenheiten, biografischen Erfahrungen, Gewohnheiten und (krankheitsbedingten) Einschränkungen und den daraus resultierenden Verhaltensweisen zusammenkommen oder zusammenleben, kann es (schnell) zu Konflikten kommen. Grenzverletzungen geschehen unter Umständen nahezu unbemerkt, bei schlimmeren Eskalationen kann es zu Übergriffen oder sogar zu strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen kommen. Das Wissen um diese Gefährdung erfordert im Rahmen der Zusammenarbeit in den Einrichtungen des Sozialdienst katholischer Frauen und Männer e.V. Region Heinsberg (SkFM) besondere Aufmerksamkeit, Sorgfalt und Reflexionsfähigkeit, um Grenzverletzungen und Gewalt zu vermeiden, bzw. frühzeitig und angemessen zu reagieren, um weiteren Eskalationen entgegenwirken zu können.

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen ist uns ein elementares Anliegen. Dennoch ist uns bewusst, dass Aggression und Gewalt im menschlichen Zusammenleben allgegenwärtig sind und immer wieder Situationen entstehen können, in denen Gewalt eine Rolle spielt; auch psychische Diagnosen können sich mitunter in gewalttätigem Verhalten äußern. Menschen mit Beeinträchtigung sind auf Unterstützung angewiesen und befinden sich in einem Abhängigkeitsverhältnis. Dieses Machtgefälle kann Gewalt begünstigen (von Seiten unserer Klienten, aber auch von Seiten unserer Mitarbeiter); ein bewusster und professioneller Umgang ist hier zur Vermeidung von (sexualisierter) Gewalt von elementarer Bedeutung.

Der SkFM übernimmt Verantwortung sowohl für das Wohl der ihm anvertrauten Klienten als auch der Mitarbeiter des Vereins: Die Arbeit und das Miteinander werden geprägt von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dazu gehört der Schutz vor Vernachlässigung, Gefährdung, Gewalt in jeglicher Ausprägungsform und Missbrauch. Dies drückt sich im Besonderen durch eine offene Kommunikationsstruktur, präventive Arbeit, Anwendung deeskalierender Methoden (v. a. gewaltfreie Kommunikation; Sensibilisierung für Grenzüberschreitungen) und strukturelle Rahmenbedingungen aus. Dies erfordert grundlegend ein vernetztes Arbeiten und Zusammenwirken aller Ebenen innerhalb des Vereins sowie mit allen relevanten Behörden, Institutionen und Organisationen.

Als katholischer Träger sind wir darüber hinaus durch die kirchliche Präventionsordnung dazu aufgerufen, unsere Organisationsstruktur und unsere alltäglichen Arbeitsabläufen auf Risiken und Schwachstellen, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen, zu überprüfen, z.B. in Form einer Risikoanalyse und indem unser institutionelles Schutzkonzept überarbeitet wurde.

Das Wohn- und Teilhabegesetz Nordrhein-Westfalen sieht außerdem vor, dass wir „geeignete Maßnahmen zum Schutz der Nutzerinnen und Nutzer vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch“ (§ 8 Abs. 1 WTG) treffen und in einem Gewaltpräventionskonzept verschriftlichen.

3.1. Zielgruppe

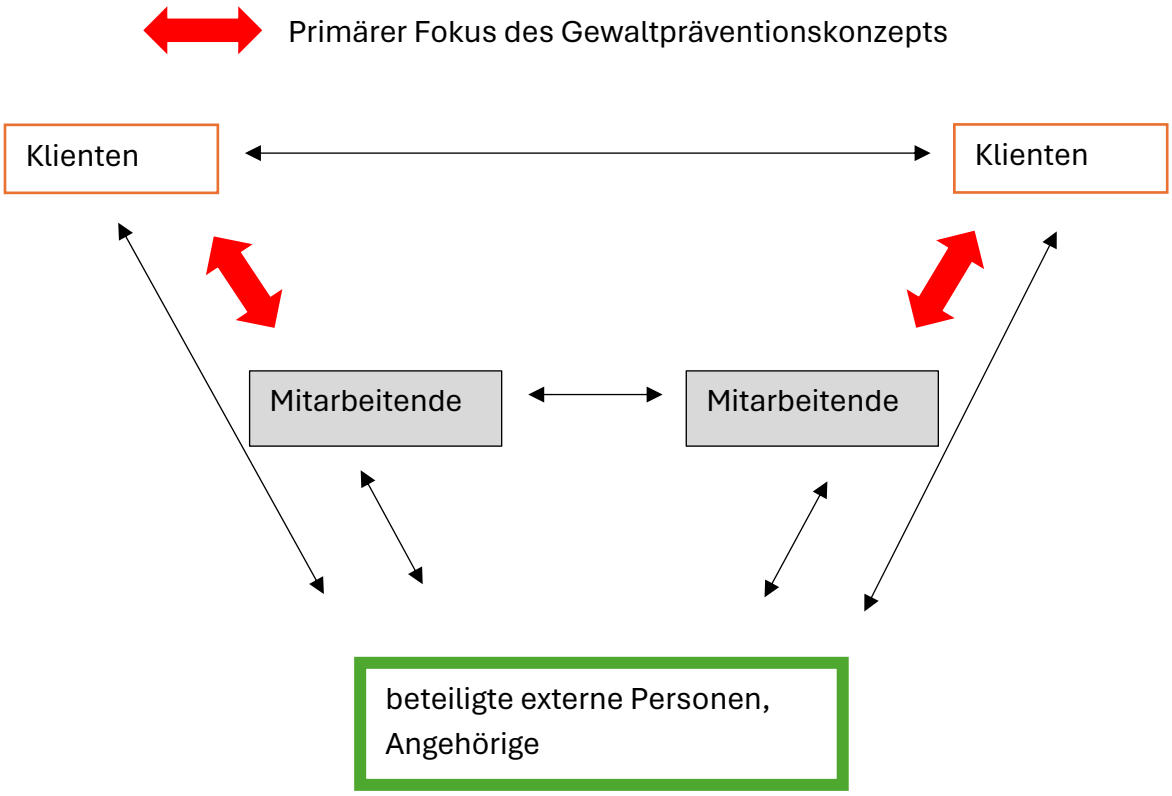
Die Vermeidung von (sexualisierter) Gewalt, bereits in ihren Anfängen, lässt keine Einschränkung auf einen bestimmten Personenkreis oder eine bestimmte Wirkungsrichtung zu. Aggression und Gewalt kann von allen Beteiligten ausgehen.

Daher werden sowohl Klienten, Mitarbeiter und auch weitere involvierte Personen, wie z.B. Angehörige, Ärzte oder externe Dienstleister als Zielgruppe betrachtet.

Der Fokus ist schwerpunktmäßig darauf gerichtet, dass Gewalt sowohl von Seiten der Mitarbeiter gegenüber den Klienten – die eine besondere Schutzbedürftigkeit haben – erfolgen kann, aber auch in umgekehrter Richtung möglich ist.

Darüber hinaus kann es auch zwischen Mitarbeitern und/oder Dritten zu Grenzüberschreitungen, Übergriffen und/oder Gewalt kommen.

Abbildung: Mögliche Szenarien von Gewalt



3.2. Ziele

Ziel dieses Konzeptes ist, Informationen, Abläufe und Vorgehensweisen zu beschreiben, die helfen **Gewalt in jeglicher Form zu vermeiden und einen persönlich und fachlich sicheren Umgang mit Gewaltereignissen zu gewährleisten.**

Grundlage für diese Zielerreichung ist, dass sich die Mitarbeiter des SkFM bei ihrer Arbeit wohl und sicher fühlen, eine allgemeine Sensibilität für Grenzverletzungen und Gewaltereignisse besteht und eine professionelle Grundhaltung zum Thema „Gewalt“ existiert.

Darüber hinaus sind gute strukturelle Rahmenbedingungen, wie z. B. klar definierte Verantwortlichkeiten bzgl. Gewaltprävention, Ansprechpartner und Notfallrufnummern für Eskalationssituationen, Gefährdungsbeurteilungen und Schulungen/Fortbildungsmaßnahmen (wie z. B. Kommunikations- oder Deeskalationstraining) gegeben.

Insofern Gewalt nicht vermieden werden konnte, ist die weitere Vorgehensweise im Fall einer Gewalterfahrung klar geregelt und sofortige professionelle Hilfe sichergestellt.

ZIEL – Gewalt vermeiden		
	Wie ist das zu erreichen?	**wo beschrieben / wie umgesetzt / wodurch sichergestellt?**
1	**Handeln nach einem gemeinsamen (gewaltpräventiven) Verhaltenskodex**	
	Grundsätzliche Festlegung auf eine gemeinsame Haltung und ein Menschenbild, das von Gewaltlosigkeit und dem unbedingten Respekt gegenüber jedem Menschen geprägt ist, unabhängig von seiner Kultur, Religion, sexuellen oder sonstigen Orientierung	• Leitbild des SkFM
	Festlegung auf wertschätzende Kommunikation und wertschätzenden Umgang	• Gewaltpräventionskonzept • Schulungen/Fortbildungen
	Nähe-Distanz-Bedürfnisse werden berücksichtigt	
	Selbstbestimmung und Mitbestimmung werden ermöglicht und gewahrt	• Mitbestimmungsmöglichkeiten
2	**Strukturelle Bedingungen für Gewaltprävention schaffen**	
	Qualifikation und Überprüfung der Mitarbeiter	• Mitarbeiterjahresgespräche • Vorlage Führungszeugnis EFZ
	Beschwerdemanagement und offene Fehlerkultur	• Feedbackkonzept und praktiziertes Feedback- und Beschwerdewesen, offene Führungskultur
	Klare Regelugen für Tätigkeitsbereiche treffen, die besonders sensibel sind, z.B. freiheitsentziehende Maßnahmen, Datenschutz	• entsprechende Konzepte mit Prozessbeschreibungen und Verfahrensanweisungen
	Regelungen zur Gewaltprävention im Rahmen eines **Gewaltpräventionskonzepts**	• Gewaltpräventionskonzept
	Möglichst optimale personelle und räumliche Ausstattung	• ausreichender (qualifizierter) Personaleinsatz • räumliche Rückzugs-möglichkeiten
	Ansprechpartner für Gewaltprävention benennen: Präventionsfachkraft, Bereichsleitung	• durch persönliche Benennung

	Wie ist das zu erreichen?	wo beschrieben / wie umgesetzt / wodurch sichergestellt?
3	**Sensibilität für Grenzüberschreitungen steigern**	
	Empathie entwickeln; Sensibilität für das Empfinden anderer steigern	• Fortbildung/Schulung
	Begriffsdefinitionen/einheitliches Verständnis entwickeln: Was ist Grenzverletzung, Gewalt, Zwang?	• Gewaltpräventionskonzept • Fortbildung/Schulung
4	**Offener, enttabuisierender Umgang mit den Themen „Gewalt“ und „Grenzverletzung“**	
	Sachlicher, enttabuisierender Umgang mit den Themen „Gewalt“ und „Grenzverletzung“, mit dem Fokus auf Lösungsfindung, nicht auf Schuld und Versagen	• Fortbildung/Schulung
	Offene Kommunikationskultur und -struktur (z.B. schwierige Situationen im kollegialen Austausch oder in Teamsitzungen besprechen)	• Feedbackkonzept und praktiziertes Feedback- und Beschwerdewesen, offene Führungskultur
	Zuverlässige Kommunikationsstruktur (wichtige Themen werden weitergetragen)	• Kommunikationsstruktur
	Klares Bekenntnis zur Signifikanz von Gewaltprävention	• Gewaltpräventionskonzept • Teamgespräche, Schulungen, Fortbildungen usw.
5	**Selbstverantwortung aller Beteiligten steigern**	
	Eigene (und fremde) Grenzen (er)kennen, stärken und äußern	• Dienstbesprechungen, Fortbildungen, Supervision

ZIEL – Sicheres und einheitliches Vorgehen bei Verdacht auf Gewalt oder existenter Gewaltsituation		
1	Klare Handlungsleitfäden für das Vorgehen bei Gewaltereignissen bzw. bei Verdachtsmomenten	• Gewaltpräventionskonzept • Schulungen, Fortbildungen
2	Klar definierte Ansprechpartner – sowohl intern als auch extern	• Gewaltpräventionskonzept • Veröffentlichung der Ansprech-partner, u. a. durch Aushänge
3	Methodische Handlungskompetenz entwickeln z. B. im Bereich Deeskalation	• Gewaltpräventionskonzept • Schulungen, Fortbildungen
4	Entwicklung von (Handlungs-)absprachen z.B. im Rahmen von Fallbesprechungen bei gemeinsamer Umsetzung	• Fallbesprechungen, Teamsitzungen, Supervision
5	Analyse und Nachbereitung von Gewaltsituationen mit allen Beteiligten	• Fallbesprechungen, Teamsitzungen, Supervision
6	Dokumentation von Gewaltsituationen	• Dokumentationsbogen Gewaltereignis, Fallbesprechungsprotokoll

4. Definition von Gewalt, Übergriff, Grenzverletzung und strafrechtlich relevante Gewaltformen

Bei Grenzverletzungen und ihren Steigerungsformen „Übergriff“ und (strafbare) „Gewalt“ im Umgang miteinander werden körperliche oder psychische Grenzen von Menschen verletzt. Um das Thema „Grenzen“ näher zu betrachten, werfen wir - vor der Definition der verschiedenen Formen von Gewalt - in den nachfolgenden Abschnitten einen Blick auf die Persönlichkeitsrechte bzw. Grundrechte jedes Menschen, deren Überschreitung Grenzen und damit die Integrität und Unversehrtheit des Menschen verletzt.

4.1 Grund- und Persönlichkeitsrechte

- **Unantastbarkeit der Würde** (Wert- und Achtungsanspruch, der dem Menschen schlicht aufgrund seines Menschseins zusteht; somit Schutz vor Erniedrigung, Demütigung, Ächtung; Recht auf ein menschenwürdiges Existenzminimum für die physische Existenz sowie die Möglichkeit der Teilhabe an kulturellen u. gesellschaftlichen Aktivitäten)
- **Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit** („allgemeine Verhaltensfreiheit“ – jede Handlung ist erlaubt, wenn sie nicht verboten ist oder die Rechte anderer Menschen verletzt)
- **Recht auf Schutz der Persönlichkeit** (Das Persönlichkeitsrecht ist ein Grundrecht, das dem Schutz der Persönlichkeit einer Person vor Eingriffen in ihren Lebens- und Freiheitsbereich dient. Es schützt eine Vielzahl an Rechten, z. B. das Recht des Namens und der Ehre, Urheberrechte, das Recht auf eine richtige Darstellung der eigenen Person in Wort, Schrift und Bild (das Recht am eigenen Bild, Namen, gesprochenem Wort), das Recht der engeren Lebenssphäre und Privatsphäre

- **Recht auf Freiheit** (körperliche Bewegungsfreiheit)
- **Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit**
- **Schutz der Intimsphäre** (Die Intimsphäre bezeichnet den Bereich der inneren Gedanken- und Gefühlswelt und den Sexualbereich. Dieser Bereich ist grundsätzlich absolut vor äußeren Eingriffen geschützt.)
- **Recht auf Bildung**
- **Recht auf medizinische/therapeutische/pflegerische Unterstützung**
- **Recht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit**
- **Recht auf Gleichberechtigung** (Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz: Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.)
- **Recht auf sexuelle Selbstbestimmung**
- **Recht auf Information und freie Meinungsäußerung**
- **Recht auf Wahrung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses**
- **Recht auf Eigentum**

Abgeleitet aus o.g. Grundrechten

- **Förderung adäquater Selbstständigkeit und Selbstverantwortung** (unter Berücksichtigung des Entwicklungsstandes und der individuellen Möglichkeiten
- **Bildung adäquater Interessensvertretung und Beteiligungsformen**

Einschränkungen der oben genannten Rechte werden je nach Ausprägung und Stärke des Eingriffs (von wenig ausgeprägt bis stark ausgeprägt) als

- „Grenzverletzung“
- „Übergriff“ und
- (strafrechtlich relevante) „Gewalt“ bezeichnet.

Um präventiv gegen (sexualisierte) Gewalt vorzugehen ist es elementar wichtig, bereits eine Sensibilität für Grenzverletzungen aufzubauen, um weiteren Eskalationsstufen ggf. direkt in den Anfängen vorbeugen zu können.

4.2 Definition der unterschiedlichen Gewaltformen

Als Gewaltformen werden physische oder psychische, personale oder strukturelle (oder auch kulturelle), statische oder dynamische unterschieden. Die Strafmündigkeit liegt bei 14 Jahren. Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen in Einrichtungen/Institutionen können vor allem sein:

- Körperverletzung
- Misshandlung/Vernachlässigung
- sexueller Missbrauch/sexuelle Nötigung
- Erpressung/Diebstahl
- Freiheitsentzug

Während eindeutige Formen der körperlichen Gewalt von pädagogischen Fachkräften sowie Laien in der Regel als solches erkannt und benannt werden, besteht im institutionellen Bereich ebenso wie in der breiten Öffentlichkeit häufig ein Informationsdefizit bezüglich der gesetzlichen Regelungen zu strafrechtlich relevanten Formen sexueller Gewalt. Das Strafgesetzbuch definiert als Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nicht nur den Missbrauch von Kindern (§ 176 StGB), sondern ebenso den Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB) und Schutzbefohlenen (§ 174 StGB). Ebenso stehen exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§ 180 StGB) und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und der Eigenbesitz kinderpornografischer Produkte (§ 184 StGB) unter Strafe. Seit dem 01.04.2004 hat der Gesetzgeber auch den sexuellen Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt unter Strafe gestellt.

„Gewalt“ kann allgemein wie folgt definiert werden:

„Gewalt bezeichnet den Einsatz von physischem oder psychischem Zwang gegenüber Menschen sowie die physische Einwirkung auf Tiere oder Sachen.“

Oder soziologisch gefasst:

„Gewalt bedeutet den Einsatz physischer oder psychischer Mittel, um einer anderen Person gegen ihren Willen

a) Schaden zuzufügen,
b) sie dem eigenen Willen zu unterwerfen (sie zu beherrschen) oder
c) der solchermaßen ausgeübten Gewalt durch Gegen-Gewalt zu begegnen.“

Grundsätzlich gesehen kann jeder Eingriff in die Integrität des Menschen, also in seine körperliche, seelische und geistige Unversehrtheit als „Gewalt“ angesehen werden. Der Eingriff kann verbal oder körperlich erfolgen und durch aktives Tun oder durch Unterlassen erfolgen.

- Verbal ausgeübte Gewalt: z.B. Beleidigungen, Angst machen, bedrohen, erpressen
- Körperlich ausgeübte Gewalt: z. B. Schlagen, gegen den Willen Festhalten, sexuelle Gewalt, Freiheitseinschränkungen (Einsperren)
- Gewalt durch Unterlassen (Vernachlässigung) oder ein ausgesprochenes oder unausgesprochenes Bedürfnis des Opfers wird ignoriert oder verweigert

Hier ist es zunächst unerheblich, ob die Verletzung gezielt und bewusst vorgenommen wird oder durch eher unbewusste oder unreflektierte Fahrlässigkeit (verstanden als das außer Acht lassen der im Umgang miteinander allgemein gebotenen Sorgfalt) entsteht.

Beispiele für (strafrechtlich relevante) Gewaltformen sind:

<u>Körperliche Gewalt</u>

- Verletzungen und/oder Sanktionen
- Einschließen und/oder Festbinden
- Zwang zu Medikamentierung, Nahrung, Hygiene
- Verweigerung von ärztlicher Behandlung

Sexualisierte Gewalt

- Übergriffe wie Belästigung, Missbrauch, Vergewaltigung
- Missachtung der Intimsphäre
- Zwang zur Prostitution

Psychische Gewalt

- Beleidigung
- Einschüchterung und Drohung
- Emotionale Erpressung
- Diskriminierung

Vernachlässigung

- Vernachlässigung/Verweigerung von Fürsorge
- Vernachlässigung/Verweigerung von Förderung
- Vernachlässigung der Vermittlung notwendiger therapeutischer, pädagogischer und/oder medizinischer Hilfen

Materielle Gewalt

- Fehlender Respekt vor persönlichem und öffentlichem Eigentum (z.B. Sach-beschädigung)
- Enteignung/Diebstahl
- Unterschlagung

Digitalisierte Gewalt

- Die digitalisierte Gewalt bedient sich technischer Hilfsmittel, wie Smartphone, PC, Laptop und digitaler Medien. Dafür nutzen sie das Internet oder verschaffen sich z. B. direkten Zugriff auf das Mobiltelefon oder den Computer des Opfers. Digitale und analoge Gewalt gehören eng zusammen. Soziale Plattformen wie Facebook, Twitter oder Instagram erweitern die Bandbreite der Gewaltverbreitung, da sie in der Lage sind, größere Gruppen anonym zu erreichen. Beleidigung, Diskriminierung, Veröffentlichung von Videos oder Fotos ohne Einwilligung, Ausgrenzung oder Stalking gehören dabei zu einer Vielzahl von möglichen Angriffsformen.

Die Definition für „**Grenzverletzung**“ laut Duden: „Überschreitung einer Grenze/Missachtung einer Grenze.“

„Grenzverletzungen“ sind einmalige oder gelegentliche unangemessene Verhaltensweisen im Umgang miteinander, die nicht selten unbeabsichtigt geschehen. Die Grenzverletzung wird als Eindringen in den persönlichen Lebensraum empfunden. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven (persönlichen) Erleben des betroffenen Menschen abhängig. Grenzverletzungen sind häufig Folge fachlicher oder persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.

Wichtig ist hier, dass Grenzverletzungen oft unabsichtlich verübt werden und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren. Dieses muss durch kollegialen/fachlichen Austausch bewusst gemacht und verändert werden.

Beispiele:

- Eintreten ohne Anklopfen bzw. ohne das „Herein“ abzuwarten
- Körperpflege bei geöffneter Tür
- Unangekündigtes Tun und voraussetzen, dass es schon o.k. ist
- Über den Kopf von jemandem hinweg sprechen
- Von „oben herab“ reden oder Handeln (z. B. sich nicht auf Augenhöhe setzen)
- „Pauschalieren“ von Verhaltensweisen
- Unangemessene(s) Kosenamen und Duzen (wechselseitig)
- Nähe-Distanz-Verletzungen (z. B. körperlich zu nah kommen) (wechselseitig)

„**Übergriffe**“ unterscheiden sich von Grenzverletzungen im Besonderen durch folgende Merkmale:

- Sehr starke oder häufige Grenzverletzungen bezeichnet man als „Übergriff“
- „Übergriffe“ sind ein bewusstes Handeln, das eine Schädigung des Gegenübers in Kauf nimmt

Zusätzliche Merkmale können sein:

- Missachtung der verbal oder nonverbal gezeigten (abwehrenden) Reaktionen der Opfer
- Missachtung der Kritik von Dritten an dem grenzverletzenden Verhalten (z. B. Kritik durch Kollegen, Angehörige, Pädagogen, Vorgesetzte, fachliche Kooperationspartner)
- unzureichende persönliche bzw. fehlende Übernahme der Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten
- Abwertung von Opfern und/oder Zeugen, die Dritte um Hilfe bitten (z. B. Abwertung als „Petzen“ oder „Hetzerei“)
- Vorwurf des Mobbings gegenüber Klienten und Kollegen, die Zivilcourage zeigen und ihrer Verantwortung nachkommen und Grenzverletzungen in Institutionen als solche benennen und sich z. B. an die Leitung der Einrichtung oder externe Beratungsstellen wenden

Psychische Übergriffe

- massive/wiederholte Missachtung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial über Handy oder im Internet
- massive/wiederholte Missachtung der Grenzen zwischen den Rollen (z. B. sich im Kontakt mit Schutzbefohlenen anbiedern; sich dem Verhalten des Schutzbefohlenen vollständig anpassen, um Vorteile zu erwerben)
- Instrumentalisierung von Klienten, Kollegen, Mitarbeiter zur Befriedigung eigener Bedürfnisse z. B. Missbrauch als „seelischer Mülleimer“ für eigene Probleme
- systematische Verweigerung von Zuwendung gegenüber Klienten

- verbale Gewalt (z. B. verbale Demütigungen bzw. abwertende, rassistische oder sexistische Abwertungen)
- bewusstes Nicht-Eingreifen in Situationen, die einer Reaktion bedürfen
- inadäquate – zum Beispiel – sadistische Sanktionen auf Fehlverhalten
- Bloßstellen oder Sanktionierung unverschuldeter persönlicher Defizite (z. B. Einnässen)
- Drohungen äußern (zum Beispiel mit persönlichen Nachteilen für das Opfer und/oder dessen Bezugspersonen, oder durch Suggestion von Machtlosigkeit: "Dir glaubt doch sowieso niemand!")
- Schutzbefohlenen in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern
- Intrigen zwischen Klienten, Kollegen, Mitarbeitern säen
- das Vertrauen und die Zuneigung einzelner Schutzbefohlener „erschleichen" (zum Beispiel durch Bevorzugung, Geschenke, Billigung von Regelverstößen: z. B. unerlaubter Alkoholkonsum, Überschreitung von verbindlichen zeitlichen Grenzen)
- Schutzbefohlenen Geheimhaltungsgebote auferlegen
- Machtmissbrauch: die aus der Rolle als Mitarbeiter resultierende Definitionsmacht nutzen, um Klienten, Mitarbeiter gefügig zu machen
- Erpressung von Klienten und/oder Kollegen mit Hinweis auf deren Fehlverhalten bzw. fachliche Mängel

Sexualisierte Übergriffe

ohne Körperkontakt

- abwertende/sexistische Qualitätsurteile/Bemerkungen
- wiederholtes Flirten (z. B. – vermeintlich scherzhafte – Aufforderung zum Kuss, unangemessen Kosenamen verwenden: „Schatz", „Liebste", „Süßer")
- Sexualisierung des Kontaktes/der Gruppenatmosphäre (z. B. durch häufige anzügliche Bemerkungen und/oder unangemessene Gespräche über Sexualität, durch sexuell eindeutige Bewegungen, Gesten oder Mimik)
- Voyeurismus (z. B. unter den Rock gucken)
- sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitern im Berufsalltag (z.B. bauchfreie Freizeitkleidung oder Kleidung, die Genitalien abzeichnet/nicht ausreichend bedeckt: sehr enge Hosen, sehr kurze Röcke, tiefe Ausschnitte, transparente (Bade-)Kleidung, Shorts mit weiten Beinen)
- wiederholte Missachtung der Schamgrenzen und sexuellen Normen in unterschiedlichen Kulturen durch verbale sexuell getönte Grenzverletzungen
- wiederholte Missachtung des Rechts von Schutzbefohlenen auf Intimsphäre
- wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. Gespräche über intime Themen/das eigene Sexualleben)

mit Körperkontakt

- wiederholte Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)

- gezielte/wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z. B. bei Hilfestellungen, im alltäglichen Umgang)
- wiederholter Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familialen Umgang entsprechen

körperliche Übergriffe

- Körperkontakte, die über eine spielerische Ebene hinausgehen und Ausdruck von Aggression sind und schmerzen/ängstigen (z. B. „Kopfnüsse“, in die Rippen stoßen, im Schwitzkasten halten, obwohl das Opfer Angst bekommt)

materielle Ausbeutung

- Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen (z. B. Betreuung der eigenen Kinder)
- Klienten, Kollegen, Mitarbeiter zum „Laufburschen“ machen (z. B. Zigaretten holen)

Juristisch wird Gewalt nach der aktuellen Rechtsprechung definiert als körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen. Bei dieser Definition werden allerdings keine Fälle berücksichtigt, in denen sich Täter mit geringem eigenem Kraftaufwand erheblicher mechanischer Kräfte oder chemischer Wirkungen bedienen (z. B. Verabreichung von K.O.-Tropfen).

Im Strafrecht ist Gewalt ein Zwangsmittel zur Einwirkung auf die Willensfreiheit eines anderen, z. B. bei Raub, Entführung, Erpressung und Nötigung; bei Delikten wie Mord, Körperverletzung und Sachbeschädigung geht das Strafrecht vom Ergebnis aus, d. h. jemand wird getötet, verletzt oder eine Sache wird beschädigt bzw. zerstört.

4.3 Mögliche Ursachen und Auslöser von Gewalt

Nachfolgend werden einige Faktoren geschildert, die ggf. Aggression und unüberlegte Handlungen begünstigen können. Die verschiedenen Faktoren werden mit kurzen Beispielen verdeutlicht.

Abhängigkeit der Klienten / Machtgefälle zwischen Klienten und Mitarbeiter

- dieses begünstigt das Auftreten von Gewalt; daher ist ein sehr bewusster Umgang erforderlich

Frustrationen bei Klienten oder Mitarbeitern

- ein Genesungsprozess läuft nicht wie erwartet, sondern die Krankheitssymptome verschlimmern sich; Klient hat chronische Schmerzen

Hohes Belastungsempfinden bei Mitarbeitern / Überforderung mit den zugewiesenen Aufgaben

Persönliche Notsituationen der Mitarbeiter

- Wohnungsnot, finanzielle Probleme, partnerschaftliche/familiäre Probleme

Neue Lebenssituation bei Klienten oder Mitarbeitern

- Verlust des Partners, von Familienmitgliedern; Trennung; Scheidung; Umzug ins Heim

Wirkung von Suchtmitteln (betrifft Klienten und/oder Mitarbeiter)

- durch Alkohol- und Drogenkonsum kann eine Enthemmung gegenüber Gewalt entstehen, die Aggressionsschwelle sinkt

Mangel an Privatsphäre (Klienten)

- persönliche Bereiche sind zu offen gestaltet; die Privatsphäre wird missachtet; ärztliche Untersuchungen o. Ä. erfordern Offenlegen von privaten Themen wie Beziehung, Sexualpraktiken, Verdauung etc.

Umweltstressoren

- Einflussfaktoren wie Lärm, grelles Licht, störende Telefonate usw.

Gewaltverstärkende Elemente

- Bilder, Farben, Fernseher, Zeitungsberichte etc., die Gewalt zeigen oder sogar verherrlichen

Angst/Ungewissheit (betrifft Klienten und/oder Mitarbeiter)

- schlechte, undurchsichtige Informationen; unsichere/unstete Tagesabläufe

Vermindertes Selbstwertgefühl (betrifft Klienten und/oder Mitarbeiter)

- mögliche Aneinanderreihung von Verlusten (Jobverlust, Trennung etc.); Ablehnung durch andere Personen, Mobbing

Verletztheit / frühere Gewalterfahrungen (betrifft Klienten und/oder Mitarbeiter)

- keine oder unzureichende Verarbeitung von Traumata oder schwierigen Lebenssituationen

Einsamkeit (betrifft Klienten und/oder Mitarbeiter)

- fehlende Sozialkontakte; depressive Verstimmungen

Kommunikationsdefizite bei Klienten

- mangelnde Möglichkeit Gefühle und Bedürfnisse in Worte zu fassen (sei es durch Erkrankung oder fehlende Kommunikationsmöglichkeiten)

Frühere Anwendung von Gewalt mit Erfolg (betrifft Klienten und/oder Mitarbeiter)

- Erfahrung, dass mit Gewalt ein Gewinn erzielt wurde

Körperliche/medizinische Ursachen

- Krankheiten, welche die Aggressionsbereitschaft heruntersetzten, wie z.B. psychische Erkrankungen und deren Medikation
- falsche Therapieansätze, durch die Klienten längere Zeit Schmerzen erleiden mussten, die kaum aushaltbar waren

Diese möglichen Auslöser von Gewalt gilt es im Alltag zu erkennen und rechtzeitige Gegenmaßnahmen einzuleiten.

5. Risikoanalyse

Auf der Grundlage einer gemeinsamen Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen, wurde vom SkFM jede Einrichtung und jeder Arbeitsbereich erneut in den Blick genommen.

Die Risikoanalyse ist ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotentiale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in den einzelnen Arbeitsbereichen zu erkennen. Dazu wurden die Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

Mithilfe einer Abfrage anhand eines Fragebogens wurden alle Fachbereiche und auch Klienten partizipativ miteinbezogen. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

Arbeitsgruppe zur Aktualisierung der Risikoanalyse:

- Als Vertreterin des Rechtsträgers: Frau Steffens
- Als Präventionsfachkräfte: Frau Deckers-Hahn und Frau Lohrmann
- Als Schutz- und Hilfsbedürftiger: ein Bewohner

Beachtung fanden dabei folgende Arbeitsbedingungen, -abläufe und Strukturen:

- auf allen Ebenen des Vereins wurde das Wissen über (sexualisierte) Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas „Prävention“ beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und der Rollen-Klarheit untersucht
- der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen in der alltäglichen Arbeit
- vorhandene (langjährige) Betreuungsverhältnisse, Beratungs- und Gesprächs-situationen
- räumliche Gegebenheiten
- Kommunikationsstrukturen
- Risikoorte und -zeiten, Wohnsituationen, Transportsituationen
- Verfahrensschritte, Beschwerdemanagement, Meldeverfahren

Im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse wurden einige Hauptrisiken in den Diensten und Einrichtungen identifiziert, welche im Folgenden stichpunktartig aufgezählt werden.

In Bezug auf die Klienten

- Kinder/ Jugendliche:
  - hoher Anteil von Kindern und Jugendlichen, die bereits Grenzüberschreitungen erlebt haben
  - Säuglinge und Kleinkinder, noch ohne die Fähigkeit, sich abzugrenzen
  - Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsbeeinträchtigungen oder Behinderungen, die entwicklungs- oder behinderungsbedingt nicht imstande sind, sich abzugrenzen

- junge Volljährige und Erwachsene:
  - in bzw. aus prekären Lebenssituationen, die häufig durch Grenzüberschreitungen (psychische und physische, nicht selten auch sexualisierte Gewalt) geprägt sind
  - und/oder bei denen Grenzüberschreitungen Teil der Biografie sind, so dass sie besonders vulnerabel sind
  - haftentlassene junge Männer

- Schutzfaktoren
  - Vertrauenspersonen sind bekannt
  - Kenntnis der Ansprechpersonen beim SkFM
  - Keine aktuelle Kenntnis von Übergriffen
  - zur besseren Einschätzung der Bewohner: intensiver Gesprächsaustausch und Wissen über die Vorgeschichte

- Menschen mit Beeinträchtigungen
  - die geistig, körperlich und/oder seelisch behinderungsbedingt nicht imstande sind, sich abzugrenzen

In Bezug auf die Situationen

- Es kommt strukturell immer wieder zu Situationen, in denen Mitarbeiter mit den ihnen anvertrauten Menschen allein sind, z. B. in Beratungs- und Betreuungssituationen, während Autofahrten, bei Hausbesuchen oder späten Einzelterminen.
- Im teilstationären Bereich wohnen die Menschen in vom SkFM zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten und haben dort ggf. nicht immer die Möglichkeit, eine Situation, die sie als grenzüberschreitend erleben, zu verlassen.
- Im Zusammenhang mit pädagogischen Maßnahmen entsteht in einigen Bereichen ein Machtgefälle zwischen den anvertrauten Menschen und den Mitarbeitern, z. B. bei der Geldverwaltung oder bei Vorschlägen zum „Strafmaß“ in der Jugendgerichtshilfe.
- Für die Wirksamkeit pädagogischer, wie auch beratender Unterstützung ist Vertrauen und eine gewisse Nähe zwischen den uns anvertrauten Menschen und den Mitarbeitern notwendig. Das Rollenverständnis beiderseits und ein respektvoller und achtsamer Umgang miteinander bilden dabei die Basis.

In Bezug auf räumliche Gegebenheiten

- Es gibt in allen Einrichtungen und Diensten Beratungs- oder Büroräume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und dabei baulich ggf. nicht einsehbar sind oder keine Fluchtmöglichkeit als z. B. die Tür bieten.

In Bezug auf strukturelle Gegebenheiten

- Aufgrund von Personalmangel, Krankheit, Zeitmangel oder ähnlichem fehlt manchmal der kollegiale Austausch, wodurch Informationsdefizite entstehen können und die Reflexion des pädagogischen Handelns ggf. zu kurz kommen kann.
- Prävention präsenter in der Arbeit einbinden
- Fallarbeit, Weiterbildungsmaßnahmen und eine Sensibilisierung für das Thema ermöglichen mehr Sicherheit im alltäglichen Umgang miteinander.

6. Präventionsfachkraft und interne Ansprechperson

Die Präventionsbeauftragten der NRW-(Erz-)Bistümer haben in der Präventionsordnung folgendes festgehalten:

Auszug § 12 Präventionsfachkraft

(1) Jeder kirchliche Rechtsträger benennt mindestens eine geeignete Person, die aus der Perspektive des jeweiligen kirchlichen Rechtsträgers eigene präventionspraktische Bemühungen befördert und die nachhaltige Umsetzung der Präventionsordnung unterstützt.
(2) Die Person kann ein/e Mitarbeitende/r oder ehrenamtlich Tätige/r sein; sie muss Einblick in die Strukturen des kirchlichen Rechtsträgers haben. Die Benennung soll befristet für höchstens fünf Jahre erfolgen. Eine Wiederbenennung ist möglich. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“.
(3) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.
(4) Der kirchliche Rechtsträger setzt die/den Präventionsbeauftragte/n der (Erz)-Diözese über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.
(5) Als Präventionsfachkraft kommen insbesondere Personen in Frage, die eine pädagogische oder psychologische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben oder anderweitig, aufgrund von beruflichen oder privaten Erfahrungen, für das Arbeitsfeld geeignet sind. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft ist verpflichtend. Die Qualifizierungsmaßnahme wird durch oder in Absprache mit der Koordinationsstelle durchgeführt.
(6) Die Präventionsfachkräfte werden von der/dem Präventionsbeauftragte/n, in Zusammenarbeit mit Spitzen- bzw. Dachverbänden zu Austauschtreffen und kollegialer Beratung eingeladen. Der kirchliche Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die Präventionsfachkraft im angemessenen und erforderlichen Rahmen an den Treffen teilnimmt.

6.1 Aufgabenbereiche

Umsetzung in die Praxis:

Nach § 12 der PrävO hat der SkFM zwei geeignete Personen zu Präventionsfachkräften benannt, die die nachhaltige Umsetzung der PrävO unterstützen. Sie absolvierten eine Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft beim Bistum Aachen und nehmen angemessen und im erforderlichen Rahmen (mind. 1x jährlich) an den Austauschtreffen des Bistums/des DiCV teil.

Die Benennung erfolgte befristet auf 5 Jahre. Eine Wiederbenennung ist möglich.

Die Präventionsbeauftragte des Bistums und die Präventionsreferentin des DiCV wurden schriftlich in Kenntnis gesetzt.

Für unsere Institution wurden Frau Anke Deckers-Hahn und Frau Jennifer Lohrmann nach einer Ausbildung im Bistum Aachen mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Präventionsfachkräfte für den SkFM e.V. Region Heinsberg:

Anke Deckers-Hahn (seit 16.06.2023)
☎ 01573 8108289
✉ kein-missbrauch@skfm-region-hs.de

Jennifer Lohrmann (seit 9. April 2024)
☎ 0163 6655940
✉ kein-missbrauch@skfm-region-hs.de

Sie übernehmen folgende Aufgaben: Sie

- sind Ansprechpartner für Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt:
  - zu erweiterten Führungszeugnissen (EFZ)
  - zu Präventionsschulungen
  - zu Fortbildungen und Informationsveranstaltungen
  - zum Institutionellen Schutzkonzept (ISK)
  - zu Maßnahmen zur Stärkung von spezifischen Zielgruppen

- unterstützen und beraten den Rechtsträger bei:
  - der Verschriftlichung des ISKs
  - der Erstellung der Risikoanalyse und der Anpassung des Fragebogens auf die jeweilige Zielgruppe
  - der Erarbeitung und Abstimmung eines Verhaltenskodex
  - der Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und hilfebedürftigen Erwachsenen

WICHTIG: Der Rechtsträger bleibt in der Verantwortung für die Erstellung, Umsetzung und Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzepts.

- kennen die Verfahrenswege bei Meldungen
  - In der Rolle als Lotsin stehen sie beratend und unterstützend zum weiteren Vorgehen, entsprechend den Handlungsleitfäden im ISK, zur Seite.
  - Sie kennen die konkreten Funktionen, Aufgaben und Kontaktdaten der unabhängigen Ansprechpersonen und der Interventionsstellen des Bistums sowie interne und externe Beratungsstellen und informieren Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige darüber.

- tragen Sorge für die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des SkFM
  - Sie bringen aktuelle Informationen aus der Prävention in die Gremien ein und halten regelmäßigen Kontakt mit allen Einrichtungen und Diensten.
  - Sie regen wiederkehrend zu Austausch und Vernetzung zum Thema Prävention an.

- beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen und Projekten für Minderjährige, schutz- und hilfebedürftige Erwachsene sowie Personen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind
  - Präventionsprojekte und -maßnahmen
  - nach Möglichkeit passgenaue Angebote und Maßnahmen (z.B. Schulungsangebote, Maßnahmen zur Stärkung, Aktionen bei Veranstaltungen)

- sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragte der Diözese und die Präventionsreferentin des DiCV
  - Sie nehmen an Austausch- und Vernetzungstreffen sowie Fortbildungen, die durch die Präventionsbeauftragte und die Präventionsreferentin angeboten werden, teil.
  - Um immer auf dem aktuellen Informationsstand zu sein, lesen sie Newsletter und Infos auf der Homepage der Präventionsbeauftragten und der Präventionsreferentin des DiCV und sind im CariNet angemeldet.

WICHTIG: Die Präventionsfachkräfte ermitteln nicht selbst! Die Leitung des Rechtsträgers (Geschäftsführung) wird informiert.

Bei Unsicherheiten in Verdachtsfällen wenden sie sich an die Stabsabteilung PIA (Prävention, Intervention, Ansprechperson)!

Sie sind keine „insoweit erfahrene Fachkraft“ und haben keine therapeutische Ausbildung!

- Haben zusätzlich Aufgaben:
  - Sie vernetzen sich mit den Präventionsfachkräften anderer Träger in der Region.
  - Sie erstellen Flyer und Aushänge zur Prävention und halten diese aktuell.
  - Sie unterstützen bei der Überprüfung und Evaluation des ISK in enger Absprache mit dem Rechtsträger (Geschäftsführung).

6.2 Grundsätze

Wichtige Hinweise für Mitarbeiter und Berufsgenossenschaft

Mitarbeiter, die einer Gewalterfahrung ausgesetzt waren, sollten dieses Ereignis unbedingt im Verbandsbuch eintragen (lassen). Das ist notwendig um bei evtl. gesundheitlichen, körperlichen oder psychischen Folgen der Gewalterfahrung oder Traumatisierung Versorgungsansprüche gegenüber dem gesetzlichen Unfallversicherungsträger geltend machen zu können. Auch das Aufsuchen eines Durchgangsarztes ist empfehlenswert.

Um die Folgen eines Übergriffs besser zu verarbeiten, können über die zuständige Berufsgenossenschaft auch kurzfristig Gespräche mit Psychotherapeuten und Psychologen ermöglicht werden („Krisenintervention“). Weitere Informationen hierzu sind in der Verwaltung des SkFM erhältlich.

weitere Informationen: Homepage der BGW, Stichwort „Umgang mit Gewalt“:

https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/umgang-mit-gewalt/hilfe-fuer-betroffene-nach-gewaltvorfaellen-21726

Notfallseelsorger (abzurufen über den Rettungsdienst des Kreises Heinsberg, Tel. 112)

7. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

In allen Einrichtungen und Diensten des SkFM kommt jedem Mitarbeiter eine zentrale Rolle bei Prävention und im Umgang mit (Verdachts-)Fällen auf (sexuelle) Gewalt zu.

Bereits für die Personalauswahl gilt, dass ein (ggf. erweitertes) polizeiliches Führungszeugnis eingefordert wird. Das Führungszeugnis ist (spätestens) alle fünf Jahre erneut vorzulegen.

Zudem wird eine Selbstauskunftserklärung gemäß Präventionsordnung abgelegt.

Bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter werden „Gewaltprävention", „Sexualität" und „(sexuelle) Gewalt" thematisiert und es werden Fortbildungen hierzu angeboten. Die Teilnahme an Präventionsschulung des Bistums ist für alle Mitarbeiter verpflichtend.

Neu eingestellte Mitarbeiter werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult. Das Thema „Prävention" gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil der Einarbeitung beim SkFM einschließlich aller dazu gehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Spätestens alle fünf Jahre werden Vertiefungsveranstaltungen durchgeführt, die sich nach dem Bedarf der Mitarbeiter an vertiefenden Schulungsinhalten orientieren. Die Schulungen erfolgen durch externe Multiplikatoren.

Durch das Gewaltpräventionskonzept werden Regeln und Standards zum Umgang mit Situationen, in denen die körperliche und seelische Unversehrtheit gefährdet sein könnte, vorgegeben (dieses wird im Einstellungsverfahren mit vorgelegt).

In Teamsitzungen werden die Themen offen angesprochen und falls notwendig in Fallbesprechungen näher bearbeitet.

Die Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten des SkFM haben einen Überblick über örtliche Hilfeeinrichtungen und unterhalten Kontakte zu Facheinrichtungen, die sowohl bei Verdacht als auch in akuten Fällen Unterstützung leisten können.

Den Klienten stehen barrierefrei - durch Aushänge - Telefonnummern und Kontaktdaten von Beratungs- und Beschwerdestellen zur Verfügung.

7.1 Strukturelle Maßnahmen

Folgende strukturelle Maßnahme wird beim SkFM umgesetzt, um Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt zu vermeiden:

- Aufklärung und Offenheit

Eine Tabuisierung von (sexualisierter) Gewalt schützt Täter.

Ein offenes Klima, in dem eigene Grenzen, Sexualität, Beanspruchung im Arbeitsalltag und vieles mehr angesprochen werden kann, ist ein erster wichtiger Schritt zur Prävention.

Alle Mitarbeiter des SkFM sowie Klienten und schutzbefohlene Menschen, insbesondere auch Menschen mit eingeschränkten kommunikativen Fähigkeiten, sollen nach Möglichkeit entsprechend aufgeklärt, informiert, gebildet und unterstützt werden: Selbstwahrnehmung, Selbstbehauptung, Sich-entscheiden-können und Nein-Sagen-Können fördern ein Bewusstsein

für Grenzen und Grenzüberschreitungen und stellen damit auch eine Basis für selbstbestimmtes Handeln und ein Einsetzen für die Einhaltung eigener Grenzen dar.

Dies erfolgt u. a durch:

- Beschwerdemanagement
- regelmäßige Mitarbeitergespräche (in allen Bereichen)
- regelmäßige Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeiter zum Thema
- Richtlinien zum Umgang mit Gewalt und Verhaltenskodex
- Regelungen zum Datenschutz
- Regelungen zur Krisenintervention (Fallbesprechungen)
- Risikoanalyse/Gefährdungsbeurteilungen
- Brandschutz und Arbeitsschutz (inkl. entsprechender Schulungen) sowie Notfallmanagement etc.
- geregelte Kommunikationsstruktur zur Informationsweitergabe
- feste Ansprechpartner zum Thema Gewaltprävention (Präventionsfachkräfte)
- Vorhalten eines Netzwerkes externer Ansprechpartner zu (therapeutischen) Hilfsangeboten für Betroffene von Gewaltsituationen
- Stärkung und Schutz der Klienten durch Betonung der Selbstbestimmung in allen Bereichen

7.2 Persönliche Eignung

Neben der Selbstverpflichtungserklärung gem. Präventionsordnung wird durch den SkFM eine professionelle Haltung sowie eine gewaltfreie und wertschätzende Kommunikation von Seiten der Mitarbeiter vorausgesetzt.

Mitarbeiter sollten fähig sein, Veränderungen – auch Verhaltensänderungen - von Klienten sensibel wahrzunehmen, einzuordnen und abzuschätzen. Opfer von (sexueller) Gewalt zeigen unterschiedliche Symptome und es ist nicht möglich, einzelne und eindeutige Kriterien zu benennen, die zweifelsfrei auf (sexuellen) Missbrauch schließen lassen. Die Mitarbeiter des SkFM sind gefordert, realistische Einschätzung zu treffen und Auffälligkeiten richtig zu deuten (z.B. bei Medikamentennebenwirkungen) und angemessen und verantwortungsvoll zu handeln.

Rücksprachen mit dem Vorgesetzten im geschützten Rahmen sind jederzeit möglich, ebenso ein reflektierter Austausch im Team. Auch hier sind immer die Persönlichkeits- und Datenschutzrechte sowohl der ggf. betroffenen wie auch der beschuldigten Person zu beachten.

7.3 Personalauswahl und -entwicklung

Da dem SkFM das Wohl und der Schutz der anvertrauten Menschen ein elementares Anliegen ist und dies nachhaltig sichergestellt werden soll, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierter) Gewalt bereits bei der Einstellung von hauptamtlichen Mitarbeitern. Im Bewerbergespräch werden geeignete Fragen gestellt, um die Kultur der Grenzachtung und die Kenntnisse von Schutzkonzepten zu thematisieren.

Auch die Auswahl und der Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter unterliegen bestimmten Kriterien. Erstgespräche mit den Personalverantwortlichen gehören zum Standard. Dabei werden u.a.

Motivation und gegenseitige Erwartungshaltungen abgeklärt, auf die Pflicht zur Einhaltung bestimmter Rahmenbedingungen hingewiesen (z. B. Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses, Teilnahme an Präventionsschulungen, Verpflichtung zum Datenschutz) und somit das Thema „Prävention“ (sexualisierter) Gewalt angesprochen.

Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz.

Fortlaufende Gespräche mit den Mitarbeitern über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement stellen sicher, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema beim SkFM ist. Angesprochen werden insbesondere:

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

7.4 Aus- und Fortbildung

Die Mitarbeiter sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist deshalb bereits Bestandteil der Einarbeitung, einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte entsprechender Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Die Teilnahme an Präventionsschulungen ist verpflichtend für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter. Neue Mitarbeiter werden spätestens sechs Monate nach der Einstellung geschult, sofern sie keine gleichwertige, anerkannte Schulung nachweisen können.

In den Schulungen geht es insbesondere um Themen von

- angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis
- Strategien von Tätern
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Verfahrenswegen bei Anzeichen (sexualisierter) Gewalt
- Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von (sexualisierter) Gewalt Betroffenen, ihrer Angehörigen und den betroffenen Institutionen
- (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Der Schulungsumfang richtet sich nach der Intensität des Kontaktes zu den anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. Kindern oder Jugendlichen und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzschulungen oder einer Mischung aus Online- und Präsenzschulungs-Angeboten (Blended Learning). Dabei werden die Empfehlungen vom DiCV und Bistum Aachen zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeiter einbezogen.

Die Nachweise über die Teilnahme an Schulungen werden bei hauptberuflich, nebenberuflich und ehrenamtlichen Mitarbeitern in die Personalakte aufgenommen.

Empfehlung des Caritasverbandes für das Bistum Aachen e. V. zum Schulungsumfang für Mitarbeitende mit unterschiedlichen Kontaktintensitäten zu den Betreuten/Patienten in caritativen Einrichtungen			
Format	**Intensiv**	**Basis Plus**	**Basis**
	• Mitarbeitende/ Ehrenamtliche mit einem intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oderhilfebedürftigen Erwachsenen • Führungskräfte/ Ärzte mit operativer Verantwortung • leitende Mitarbeitende/ Ärzte mit Personal- und Strukturverantwortung	• Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit regelmäßigem pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt zu Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wie Honorarkräfte, Praktikant(inn)en, Freiwilligendienst-leisten	• Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt zu Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wie Technischer Dienst, hauswirtschaftliches Personal, Reinigungskräfte, Gärtner/-innen, Pförtner/innen, Verwaltungskräfte
Umfang	12 Unterrichtsstunden (plus Leitungs-U.std)	6 Unterrichtsstunden	4 Unterrichtsstunden
1 Unterrichtstunde = 45 Minuten			

8. Beschwerdewege

Es ist Anliegen des SkFM mit Klienten und Angehörigen einen respektvollen Umgang zu pflegen.

Gerade der Umgang mit Meldungen und Beschwerden dient dazu, schutz- und hilfebedürftige Menschen, sowie Personen im Macht- und Abhängigkeitsverhältnis, vor Grenzverletzungen, Übergriffen, Straftaten und körperlicher, seelischer und emotionaler Vernachlässigung zu schützen.

Beim SkFM gibt es festgelegte Beschwerdewege, bei denen sowohl schutz- und hilfebedürftige Menschen und ihre Angehörigen als auch hauptberuflich und ehrenamtliche Mitarbeiter

Rückmeldungen und Kritik äußern und bekannt machen können. Eingehende Beschwerden werden sorgfältig und professionell geprüft, bearbeitet und einer zeitnahen Klärung zugeführt.

Dieses Beschwerdemanagement bietet die Chance auf Veränderung und Verbesserung der Situation für alle Beteiligten. Anliegen und Beschwerden sind hilfreich

- um Raum zu geben für Verärgerung
- zur Verbesserung dessen, was verbesserungswürdig und -möglich ist
- um die Zufriedenheit bei Schutzbefohlenen und auch bei den Mitarbeitern zu steigern

8.1 Interne Beschwerdewege

Worüber kann ich mich beschweren?

Die Anlässe einer Beschwerde können sehr unterschiedlich sein, z. B.

- Missachtung eigener persönlicher Rechte
- Nichteinhaltung von vereinbarten Regeln im Umgang miteinander
- verbale Grenzüberschreitungen
- Ausübung oder Androhung von körperlicher oder seelischer Gewalt oder sexuellem Übergriff

An wen kann ich mich als Betroffener wenden?

Interne Beratungs- und Beschwerdewege:

- Mitarbeiter des Vereins, die durch ihre Position oder Aufgabe Empfänger einer Beschwerde sein können: z.B.
  - Vertrauensperson
  - Präventionsfachkraft
  - Einrichtungsleitung
  - Geschäftsleitung

Die internen Ansprechpartner vermitteln ggf. zu weiteren Anlaufstellen.

Was passiert mit meiner Beschwerde?

Die beauftragten Ansprechpersonen stimmen die weiteren Schritte ab und koordinieren das weitere Vorgehen:

- Sie führen ggf. Gespräche mit Beschuldigten (die protokolliert werden)
- Anhaltspunkte bei Straftatverdacht werden sofort an staatliche Strafverfolgungs-behörden weitergeleitet
- Sie informieren die betroffene Einrichtung über den aktuellen Sachstand
- Die Öffentlichkeit wird nur über das unbedingt erforderlich informiert

Interne Fachberatungsstellen

Frauenberatungsstelle des Kreises Heinsberg

Simone Dietz
☎ 02431 8060880
✉ s.dietz@skfm-region-hs.de

Bettina Lüdke
☎ 02431 8060882
✉ b.luedke@skfm-region-hs.de

8.2 Externe Beschwerdewege

Externe Ansprechpersonen des DiCV Aachen

(**ohne** Weisungsbindung, jedoch mit Beauftragung):

- Barbara Baumann
  ☎ +49 (0)1520 3478253
  ✉ bbaumann@ansprechperson.caritas-ac.de

Ansprechpersonen im Auftrag des Bistums Aachen

Die Ansprechpersonen arbeiten unabhängig an der Seite der Betroffenen. Sie sind vom Bischof von Aachen beauftragt, Betroffene auf der Grundlage der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch“ zu unterstützen. Sie helfen auch bei Anträgen zur Anerkennung des Leids.

Aufgaben der unabhängigen und qualifizierten Ansprechpersonen:

- Beratung und Begleitung von Betroffenen
- Unterstützung bei den Anträgen zur Anerkennung des Leids
- Anonyme Beratung zu Vermutungsfällen (sexualisierter) Gewalt

Mechtild Bölting
Präventionsbeauftragte für das Bistum Aachen
Klosterplatz 7
Besuchsadresse: Bendelstraße 6
52062 Aachen
☎ +49 (0) 241 452 204
☎ +49 (0) 174 / 2319527

Martin van Ditzhuyzen
Sprecher der Ansprechpersonen
☎ +49 (0)174 1862105
✉ martin.vanditzhuyzen@bistum-aachen.de

Beatrix Opdenhoevel
Sprecherin der Ansprechpersonen
☎ +49 (0)176 1522 4265
✉ beatrix.opdenhoevel@bistum-aachen.de

Reinald Rambo
Sprecher der Ansprechpersonen
☎ +49 (0)174 / 1851627
✉ reinald.rambo@bistum-aachen.de

Externe Ansprechpersonen

Hilfetelefon sexueller Missbrauch
☎ 0800 2255530

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
☎ 0800 116 016

Hilfetelefon Gewalt gegen Männer
☎ 0800 1239900
✉ beratung@maennerhilfetelefon.de

Kriminalprävention/ Opferschutz der
Polizei Heinsberg
☎ 02452 9205555
✉ praevention.heinsberg@polizei.nrw.de

Weißer Ring
Außenstellenleitung: Friedrich Mathieu
Kreis Heinsberg
☎ 0151/54503901
www.kreis-heinsberg-nrw-rheinland.weisser-ring.de
✉ kreis-heinsberg@mail.weisser-ring.de

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt bei Kindern und Jugendlichen:

Kinderschutzbund

- Kinderschutzbund Erkelenz/Heinsberg gGmbH
  ☎ +49 2431 980 296
  ✉ a.pudlowsky@kinderschutzbund-erkelenz.de

Caritasverband

- Caritasverband für die Region Heinsberg e.V.
  ☎ +49 2451 409 810
  ✉ fbs-sg@caritas-hs.de

AWO

- AWO Kreisverband Heinsberg e.V.
  ☎ +49 2452 2841
  ✉ FbSG@awo-hs.de

9. Verfahrenswege bei Grenzverletzung/Übergriff/Gewalt

Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt werden von den Betroffenen/Beteiligten oder von einer leitenden Person unter Hinweis auf den Verhaltenskodex des SkFM unverzüglich und mit der gebotenen Diskretion angesprochen und unterbunden.

Über wiederholte Vorfälle wird die jeweils vorgesetzte Person informiert. Diese ist verantwortlich für entsprechende Maßnahmen.

9.1 Prävention

Sowohl die Geschäftsleitung als auch die verantwortlichen Personen übernehmen, sofern sie davon Kenntnis erhalten, im Falle von Grenzverletzungen, Übergriffshandlungen oder Gewaltanwendung die Verantwortung.

Eine Grenzverletzungs-, Übergriffs- oder Gewaltsituation muss unverzüglich unterbunden werden.

Achtung: Diskretion gehört zum Persönlichkeitsschutz der Betroffenen!

Zur Bereinigung von Grenzverletzungs-, Übergriffs- oder Gewaltsituationen gehört auch ein fairer Umgang mit den Beschuldigten. Vorverurteilungen sind zu vermeiden.

Unsicherheiten und Überforderungen im Zusammenhang mit Übergriffs- oder Gewaltsituationen sind normal. Das Hinzuziehen von Hilfe und Unterstützung nützt allen Beteiligten und ist oft der einzige sinnvolle Weg.

Über Vermutungen oder konkrete Vorfälle müssen die vorgesetzten Stellen zeitnah informiert werden.

9.1.1 Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen zu arbeiten und deren Ressourcen zu stärken.

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind regelmäßig und angemessen über ihre Rechte zu informieren. Der Rechtsträger ermöglicht geeignete Maßnahmen, die zur Stärkung der Klienten im Umgang mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt dienen (Primärprävention). Dies können Kommunikationshilfen wie Broschüren in leichter Sprache, Veranstaltungen zum Thema, Podiumsdiskussionen oder ähnliches sein.

Unterstützend wird den Klienten angeboten, sich intern oder extern mit Themen zu beschäftigen, z.B.:

- dem eigenen Körper (Sensibilisierung für physische Integrität)
- die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung, Anlaufstellen)
- Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen)
- Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse)

9.2 Arbeitsanleitungen bei Verdacht/Vermutung/konkreten Ereignissen

Vorgehen bei Verdachtsmomenten bzgl. Übergriffen/Gewalt

Ist man nicht unmittelbar Zeuge eines Übergriffs, so lassen sich Gewaltereignisse oder Formen von (sexueller) Gewalt oft nur schwer erkennen. Betroffene Personen können u. U. nicht oder nur schwer über das Erlebte sprechen. Bei Menschen mit eingeschränkten kommunikativen Fähigkeiten oder Beeinträchtigungen kommt erschwerend hinzu, dass sie sich ggf. nur eingeschränkt ausdrücken und das Erlebte somit nicht vermitteln können.

Ggf. fallen Betroffene - die sich nicht mitteilen können - durch eine erhöhte Hilf- und Sprachlosigkeit oder veränderte Verhaltensweise auf. Bei (erheblichen) Abweichungen vom gewohnten Verhalten, wie z. B. plötzlich auftretende starke Verschlossenheit oder Distanzlosigkeit sollte die Aufmerksamkeit verstärkt werden und andere Auslöser (z. B. Veränderung der Medikation) sollten ausgeschlossen werden.

Voreiligen Schlussfolgerungen und Verurteilungen sind zu vermeiden.

Bei Verdacht auf einen (gewalttätigen) Übergriff:

- nicht übereilt handeln
- zeitnah Vorgesetzten informieren
- präzise Dokumentation (Beobachtung, Hinweise benennen etc., vor Rücksprache mit dem Vorgesetzten keine Namen nennen oder dokumentieren)

Schneller, unüberlegter Aktionismus, kann erhebliche Risiken bergen:

- Der Täter erhält ggf. Gelegenheit, Spuren zu beseitigen.

- Der Täter hat ggf. Gelegenheit, den Betroffenen unter Druck zu setzen und zum Schweigen zu nötigen. Der Betroffene gerät evtl. noch stärker unter Druck.
- Es kann zu einer „doppelten“ Schädigung des Betroffen kommen, wenn aufgrund unsachgemäßen Umgangs und unsachgemäßer Verfolgung des Übergriffs keine Aufklärung des Tathergangs erfolgen kann.
- Der Betroffene muss ggf. unnötig oft und mit zu vielen unterschiedlichen Personen über den Vorfall sprechen, was zu einer Verstärkung der Traumatisierung führen kann.
- Der Täter hat bei unsachgemäßer Bearbeitung und vorschneller Verurteilung die Möglichkeit, den „Aufdecker“ wegen Verleumdung oder übler Nachrede anzuklagen.

Vorgehen bei Vermutung von Übergriffen/Gewalt

WICHTIG: immer Dokumentation und zeitnahe Information des Vorgesetzten:

(Beobachtungen und Informationen zu den Verdachtsmomenten schriftlich dokumentieren)

Weitergehende Maßnahmen durch den Vorgesetzten:

- Einbindung der Präventionsfachkraft
- Einzelgespräche mit den Beteiligten
- Information der Kontaktpersonen ggf. beider Beteiligten (z.B. Angehörige, Betreuer, Bezugspersonen)
- Fallbesprechung mit ggf. Planung und Einleitung weiterer Maßnahmen

Vorgehen bei konkreten Übergriffen/Gewalt

Wichtig während der Gewaltsituation:

- Ruhe bewahren und besonnen vorgehen.
- Nach Möglichkeit immer zu zweit handeln und sobald wie möglich Hilfe hinzuziehen.
- Selbstschutz geht vor → Bringen Sie sich nicht in eine selbstgefährdende Situation, um eine Eskalation zu beenden, besser sofort die Polizei hinzurufen.
- Bei akuter Gewalt immer sofort die Polizei rufen oder eine andere Person konkret auffordern, dies zu tun.
- In Eskalationsfällen geht es zunächst um Krisenintervention. Handeln Sie im ersten Schritt zuerst im Sinne des Schutzes oder/und der Beruhigung der beteiligten Personen. Hierbei sind alle der Situation entsprechenden Maßnahmen erlaubt. Nachhaltige Lösungen werden im Nachgang erarbeitet.
- KEINE vorschnellen Anschuldigungen und Diskretion, zwingende Beachtung des Datenschutzes.

Deeskalierende Verhaltensweisen

Kritische Situationen sind nicht immer vermeidbar. Bestimmte Verhaltensweisen können allerdings dazu beitragen, Eskalationen abzuschwächen oder sogar zu vermeiden.
Folgende Verhaltensweisen sind hier hervorzuheben:

- Angespannten Personen mit Respekt, Aufrichtigkeit und Empathie begegnen
- Persönliche Ansprachen mit Namen in ruhigem Ton
- Vermeidung jeder Art von Drohgebärden, körperlichen und verbalen Angriffen wie auch Sarkasmus und Ironie

- Vermeidung von Appellen, wie z.B. der Aufforderung, die Person möge sich beruhigen
- nicht auf Diskussionen einlassen
- nicht auf eigenes Recht beharren
- Verwendung von wertfreien Begriffen, z. B. „Sie wirken sehr angespannt …“ statt „Sie sind…“
- Ablenkung aus der Situation durch das Umlenken der Aufmerksamkeit auf ein anderes Geschehen wie z. B. etwas zu essen
- weitestgehende Reduktion der eigenen körperlichen Anspannung, z. B. durch bestimmte Atemtechniken

Wichtig für die Nachbereitung der Gewaltsituation

- **„Alltag“ ist für die Betroffenen** schnellstmöglich **wiederherzustellen**
- **Gewaltsituationen** sind immer so zeitnah wie möglich zu **dokumentieren**
- Die **Leitung ist unverzüglich zu informieren** und übernimmt die **Verantwortung für die weitere Vorgehensweise** und für die Nachbereitung des Vorfalls
- **Angehörigen oder Vertrauenspersonen der Betroffenen** sind durch die Leitung zu informieren
- Nachgespräche mit dem Beschuldigten/Angreifer sollten immer zu zweit geführt werden

Jeder Übergriff und jede Gewaltsituation ist – unabhängig von den involvierten Parteien - ein extremes Ereignis und bedarf einer Nachbereitung und einer Aufarbeitung auf allen Ebenen.

Im Akutfall **trägt die Leitung die Verantwortung** (ggf. gemeinsam mit dem Team und dem Vormund/gesetzlichen Betreuer).

Zu prüfen ist:

- Ist eine weitergehende **medizinische Versorgung** der Betroffenen notwendig?
- Hat der Vorfall **strafrechtliche Relevanz**?
- Welche **institutionellen Konsequenzen** sind zu treffen?
    - z. B. bei Bewohnern von Einrichtungen: ggf. räumliche Trennung, sachliche Hilfsmittel
    - z. B. bei Mitarbeitern: z. B. Abmahnung oder Kündigung
- Muss der **Vorfall an anderer Stelle gemeldet** werden? z. B. BGW, LVR
- Benötigen die Betroffenen **weitergehende Betreuung durch Fachberatungsstellen** oder eine fachärztliche Betreuung?

Nach der Bearbeitung der konkreten Situation, bedarf es immer auch einer **längerfristigen Aufarbeitung** im Umfeld, z. B. der (Wohn-)Gruppe, im Team und mit den Angehörigen oder Vertrauenspersonen. Hier sind individuell angemessene Angebote zu suchen und zu finden, z. B. Gespräche, Supervision, Traumatherapie.

Je nach Schwere des Vorfalls kann u. U. davon ausgegangen werden, dass nicht nur die Betroffenen, sondern auch das Umfeld, ggf. auch das Team traumatisiert wurden. Dies wird ggf. deutlich in Verunsicherungen im Verhalten, durch Misstrauen und Ängste. Diesen Gefühlen muss Raum gegeben werden, um wieder gut zusammenleben und zusammenarbeiten zu können. Eine solche Aufarbeitung kann ggf. nicht intern geleistet werden, sondern bedarf der Unterstützung von z. B. Fachleuten, Beratungsstellen oder Trauma-Ambulanzen.

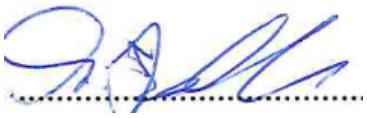
10. Qualitätsmanagement

Nach einer Krisenintervention, spätestens aber nach fünf Jahren, erfolgt eine Evaluation des Schutzkonzeptes und ggf. eine Anpassung. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

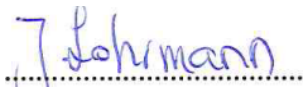
Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Menschen, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen?
- Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement ist die Geschäftsführung.

Dieses Institutionelle (Gewalt-)Schutzkonzept tritt gemäß Vorstandsbeschluss vom 7. Mai 2024 in Kraft.



.....
A. Deckers-Hahn (Präventionsfachkraft)



.....
J. Lohrmann (Präventionsfachkraft)



.....
W. Jackels (1. Vorsitzender)



.....
S. Vieten (stellv. Vorsitzende)



.....
K. Steffens (Geschäftsführerin)

11. Dienstvereinbarung

DIENSTVEREINBARUNG

gemäß § 38 MAVO

zum Institutionellen (Gewalt-)Schutzkonzept für den

Sozialdienst kath. Frauen und Männer e.V. Region Heinsberg

von April 2024

zwischen dem SkFM e.V. Region Heinsberg

vertreten durch den Vorstand und die Geschäftsführerin

und

der Mitarbeitervertretung des SkFM e.V. Region Heinsberg

vertreten durch die Vorsitzende Frau Behr

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die gemeinsame Umsetzung des Institutionellen (Gewalt-)Schutzkonzeptes beim SkFM e.V. Region Heinsberg durch Bekanntmachung dieser verbindlichen Grundlage (Informationen, Abläufe und Vorgehensweisen) die hilft Gewalt in jeglicher Form zu vermeiden und einen persönlich und fachlich sicheren Umgang mit Gewaltereignissen zu gewährleisten.

Alle Mitarbeiter des SkFM sollen sich bei ihrer Arbeit wohl und sicher fühlen. Es soll eine allgemeine Sensibilität für Grenzverletzungen und Gewaltereignisse bestehen und eine professionelle Grundhaltung zum Thema „Gewalt“ existieren.

Erkelenz, im Mai 2024

Für den Dienstgeber

.....
(W. Jackels)

V (VIETEN)
.....
(S. Vieten)

.....
(K. Steffens)

Für die Mitarbeitervertretung

.....
(C. Behr)

12. Literaturverzeichnis

Bistum AC: Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung): *https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritasac.de/ medien/dokumente/ praeventionsordnung1/03- 2022_praeventionsordnung_praevo.pdf*

Leitlinien DCV: *https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/ praevention/leitlinien-des deuts/leitlinien_dcv_umgang_mit_sexualisierter_gewalt_05-03-21.pdf.pdf*

Deutsche Bischofskonferenz: ORDNUNG für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz:*https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2 022-01-24-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf*

Arbeitshilfe Verhaltenskodex des Bistums Aachen:*https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/ Praevention/.galleries/Institutionelles-Schutzkonzept-fuer-offene-Kinder-und-Jugendfreizeitstaetten/A07.1-Muster-Verhaltenskodex-KJA.pdf*

Curricula für Erwachsenenhilfe ab S. 40 im Mantelschutzkonzept der Bistümer NRW: https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/ mantelschutzkonzept/03-2016_mantelschutzkonzept_isk_nrw.pdf

Weitere Informationen, Links und Literaturhinweise

CariNet-Ordner (Fachkräfte für Prävention und Intervention können sich in einem geschützten Bereich Informationen zum Themenfeld herunterladen. Voraussetzung ist ein CariNet-Account – über: *praevention@caritas-ac.de*).

Materialsammlung des DCV zum Thema sexualisierte Gewalt und Prävention von Missbrauch *https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/materialien*

Kinder dürfen nein sagen! Kinder vor Gewalt schützen: Infos in leichter Sprache für Kinder, Eltern, Erzieher/innen und Lehrer/innen in Deutsch, Arabisch, Englisch, Türkisch, Farsi, Französisch und Russisch; Hrsg: CBP, DCV und KTK, 2015; 15 S. *https://www.carikauf.de/kinder_d_rfen_nein_sagen_-_deutsch_-_25_brosch_ren-2871/*

Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs https://beauftragte-missbrauch.de/

Anhänge

Anhang I
Information zur Präventionsfachkraft

Anhang II
Checkliste bei Verdachtsfällen

Anhang III
Dokumentation

Anhang IV
Selbstauskunftserklärung für Haupt- und Ehrenamtler

Anhang V
Antrag Für ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Anhang VI
Formblatt

Anhang VII
Risikoanalyse für Klienten

Anhang VIII
Risikoanalyse für Haupt- und Ehrenamtler

Anhang IX
Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex

Anlage X
Verhaltenskodex Mitarbeiter

Anlage XI
Organigramm SkFM

Information zur Präventionsfachkraft (Aushang in der Einrichtung)

Zur Präventionsfachkraft nach § 12 der Bischöflichen Präventionsordnung für das Bistum Aachen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Personen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, sind in unserer Institution/ Einrichtung Frau Deckers-Hahn; Frau Lohrmann benannt:

Name: Anke Deckers-Hahn
Adresse: Zum Wald 1, 41844 Wegberg
Telefon: 02434/927858
E-Mail: kein-missbrauch@skfm-region-hs.de

Name: Jennifer Lohrmann
Telefon: 02435/9802665
Adresse: Sternstr. 1, 41836 Hückelhoven
E-Mail: kein-missbrauch@skfm-region-hs.de

Unsere Präventionsfachkräfte

- sind Ansprechpartner / -innen für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt
- unterstützen bei der Überprüfung und Evaluation des ISK in enger Absprache mit dem Rechtsträger (Leitung)
- bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger
- beraten bei der Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für minderjährige und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und unterstützen den Träger darin, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen
- sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragte der Diözese und die Präventionsreferentin des DiCV
- kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren

Checkliste bei Verdachtsfällen

① Ruhe bewahren, hinsehen und hinhören

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

② Schutz des Opfers vor dem Täter (Kontaktunterbrechung)

Der Kontakt zwischen dem/der Täter/-in und dem Betroffenen muss sofort verhindert werden. (Verlegung in eine andere Einrichtung, Hausverbot etc.). Somit ist der Schutz für den/die Betroffene/-n durch eine räumliche Trennung von dem/der Täter/-in sichergestellt.

③ Sorgfältige Dokumentation und Ablage an einem gesicherten Ablage- Speicherort sicherstellen

Der gesamte Prozess sollte von Beginn an chronologisch, mit Datum und idealerweise Uhrzeit, in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Das hilft, sich auch später noch an die Einzelheiten zu erinnern und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein.

④ Information an die Einrichtungs-/ Geschäftsleitung bzw. übergeordnete Instanz

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem unguten Gefühl nicht alleine zu bleiben, sondern in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen. Als Ansprechpartner/innen kommt dafür erst einmal die Person des Vertrauens in Betracht. Danach erfolgt die Information an den Dienstvorgesetzten.

⑤ Information an die interne Präventionsfachkraft

Die Präventionsfachkraft übernimmt die Lotsenfunktion und überlegt gemeinsam mit der Geschäftsleitung, welche nächsten Schritte zu tun sind. Als erstes ist zu prüfen und einzuschätzen, ob es einen sofortigen Handlungsbedarf gibt, etwa wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann.

⑥ Evtl. externe Beauftragte informieren

Um weitere Vorgehensweisen abzuklären oder als Unterstützung gibt es die Möglichkeit, eine externe/n Beauftragte/n hinzuzuziehen.

⑦ Ist eine beweissichernde ärztliche Untersuchung erforderlich?

Wenn ja, gehen Sie bitte zu einem Arzt Ihres Vertrauens (Hausarzt, Frauenarzt).
Nach Absprache mit der betroffenen Person gegebenenfalls eine ärztliche Untersuchung vorschlagen und für die gesundheitliche Versorgung des Opfers sorgen. Dazu gehört auch die Vermittlung von Beratungs- und Therapieangeboten.

WICHTIG: Bei allen Vorgehensweisen müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.

Dokumentation

Kontaktdaten und Plausibilität

Bezeichnung der Einrichtung: _____

Träger der Einrichtung: _____

Fallverantwortung: _____

Entgegennahme für Meldung durch: _____

(Name und Berufsbezeichnung der Person)

Information gemeldet von: _____

(Name und Anschrift)

Eingang der Meldung: _____

(Datum, Uhrzeit)

Form der Meldung:
☐ Persönlich
☐ Schriftlich
☐ Telefonisch

Die Meldung richtet sich an: ☐ Mitarbeiter ☐ anderen Klienten ☐ Organisation

Am Verdacht/ Vorfall beteiligte Person: _____

Name der (beschuldigten) Person

Beschäftigt in: _____

Beschäftigt als: _____

Betroffene Person: _____

Zeugen: _____

☐ Erstbeschwerde ☐ Folgebeschwerde

Erste objektive Einschätzung:
☐ Grenzverletzung ☐ Übergriffiges Verhalten
☐ Fachliches Fehlverhalten ☐ Strafrechtlich relevante Tat
☐ Keines von allem

Angaben zum Verdacht

Die verdächtigte Person darf auf keinen Fall angesprochen werden!
Bitte beantworten Sie die Fragen so genau wie möglich:
Wann wurde der Vorfall bekannt?

_____

Datum, Uhrzeit

Wo fand der Vorfall statt?

_____

Örtlichkeit

Möglichst wortgetreues Zitat:

_____
_____
_____
_____
_____

Objektive Beschreibung (Aussagen möglichst wörtlich und vollständig aufschreiben)

Wer hat was erzählt oder berichtet? _____ _____

In welchem Zusammenhang sind die Äußerungen gefallen? _____ _____

Habe ich von einer Vermutung über eine Kollegin/Kollegen erfahren? _____ _____

Hat die betroffene Person selbst den Übergriff berichtet? _____ _____

Was wurde von Dritten wahrgenommen? _____ _____

Subjektive Einschätzung

Einschätzung des Wahrheitsgehaltes des Verdachtes:

☐ Sehr wahrscheinlich
☐ Eher wahrscheinlich
☐ Eher unwahrscheinlich
☐ Sehr unwahrscheinlich

Begründung:_____
_____
_____
_____
_____

Vereinbarte Schutzmaßnahme:_____
_____
_____
_____
_____

Weitere Schritte:

Weiterleitung an	☐ Dienstleitung/Einrichtungsleitung	am: _____
	☐ Geschäftsleitung	am: _____
	☐ Vorstand	am: _____

Die Aufzeichnungen sind Grundlage für die nachfolgenden Gespräche und bei begründetem Verdacht von wesentlicher Bedeutung. Die Dokumentation ist daher sicher gut verschlossen und für Dritte unzugänglich aufzubewahren.

Selbstauskunftserklärung für Haupt -und Ehrenamtler gemäß § 5 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Aachen (Präventionsordnung)“

_____ _____

Name, Vorname Geburtsdatum

_____

Tätigkeit beim SKFM e.V. Region Heinsberg

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt* rechtskräftig verurteilt worden bin und nach meinem Wissen insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.

Mir ist bekannt, dass über getilgte oder tilgungsreife Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

_____

Datum, Unterschrift

_____

*** §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs.3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB**

Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

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

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Eingliederungshilferechts (ab 01.01.2018) ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

_____als Arbeitgeber, bestätigt hiermit,

dass Herr / Frau

_____ _____

Vor- und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin geboren 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 § 72 a 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 SGB XII (für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/innen bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).
	Die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 124 SGB IX (ab 01.01.2018 - für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/innen bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).
	Die Prüfung der persönlichen Eignung zur ehrenamtlichen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Förderung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. **Aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.**

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift des Auftraggebers

Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer Tätigkeit haben.

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabesetz und dem Eingliederungshilferecht (ab 01.01.2018) ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.
Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach § 124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit oder der Betreuung von hilfs- oder schutzbedürftigen Erwachsenen auszuschließen ist, die entsprechend den oben angeführten Paragrafen rechtskräftig verurteilt ist.
Das erweiterte Führungszeugnis soll nicht älter als 3 Monate sein.
Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

_____

Vor- und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

_____

Anschrift

Der oben genannte Mitarbeiter hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am: _____
Datum

☐ Es ist **kein** Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den oben genannten Paragrafen des Strafgesetzbuchs vorhanden.

☐ **Es ist ein Eintrag nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden.**

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72a (5) SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach § 124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Das EFZ ist in meinem persönlichen Besitz geblieben.

_____ _____

Ort, Datum

_____ _____

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers

Unterschrift des Mitarbeiters

Risikoanalyse für Klienten

Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift.

---

1. Frage: Haben Sie Erfahrungen mit (sexualisierter) Gewalt gemacht?

   ☐ Ja ☐ Nein

2. Frage: Hätten sie eine Vertrauensperson, mit der Sie das Thema besprechen könnten?

   ☐ Ja ☐ Nein

3. Frage: Wenn nein, wüssten Sie, an wen Sie sich beim SkFM wenden könnten?

   ☐ Ja ☐ Nein

4. Frage: Wo, denken Sie, könnte es im Haus zu Übergriffen kommen?

   _____
   _____

5. Frage: Haben Sie aktuell Angst vor Übergriffen?

   Keine Gefahr ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Große Gefahr

6. Frage: Haben Sie Vorschläge, wie man die Gefahr vermeiden könnte?

   _____
   _____
   _____
   _____

Risikoanalyse für Ehrenamt Allgemein

Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift.

---

1. Frage: Wird Ihre Arbeit in der Einrichtung wertgeschätzt?
   ☐ Ja ☐ Nein

2. Frage: Haben Sie einen festen Ansprechpartner bei Problemen?
   ☐ Ja ☐ Nein

3. Frage: Können Sie sich vorstellen, dass es in der Einrichtung, in der Sie tätig sind, zu Situationen (sexualisierter) Gewalt kommen kann?
   ☐ Ja ☐ Nein

4. Haben Sie solche Situationen schon einmal erlebt?
   ☐ Ja ☐ Nein

5. Frage: Falls Sie solche Situationen schon einmal erlebt haben, wie wurde der Konflikt gelöst?

6. Frage: Gibt es für alle (ehrenamtlich Tätige und Klienten) ein transparentes Beschwerdeverfahren?
   ☐ Ja ☐ Nein

7. Frage: Wie schutzbedürftig schätzen Sie Ihre Klienten ein?
   1 ☐☐☐☐☐☐ 6
   Niedrig Hoch

8. Frage: Glauben Sie, dass in Ihrer Einrichtung Macht auf die Klienten ausgeübt werden kann?
   ☐ Ja ☐ Nein

9. Frage: Falls ja: In Welcher Art und Weise könnte Macht ausgeübt werden?

Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex gem. § 6 PrävO

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:

_____

Name, Vorname

_____

Einrichtung, Dienstort

_____

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Ich habe den Verhaltenskodex des Vereins erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

Verhaltenskodex für Mitarbeiter/ Ehrenamtler

Haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätigen in der Arbeit mit Kindern/Jugendlichen, volljährigen Schutzbefohlenen und allen Personen, die einem besonderen Macht- und Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind

Der Sozialdienst Kath. Frauen und Männer e.V. bietet Menschen Unterstützung, Entfaltung und Hilfeleistung an und unterstützt sie in der Entfaltung und Gesundung ihrer Persönlichkeit. Ebenso in ihren religiösen und sozialen Kompetenzen, ihren Begabungen und ihren Beziehungsfähigkeiten. Die 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 Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen. Dabei finden sie in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiter.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit ist es besonders wichtig, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem Auftrag/ der Vereinbarung entsprechen und stimmig sein.

- Dies schließt persönliche Freundschaften aus, insbesondere wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen könnten. Die Nähe und Vertrautheit, die sich zu den (jungen) erwachsenen Klienten entwickeln kann – insbesondere bei der Arbeit im privaten Wohn- und Lebensraum –, birgt die Gefahr eines Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Mitarbeitenden und Klienten.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernstgenommen, geachtet und nicht abfällig kommentiert. Wie viel Distanz die uns anvertrauten Schutzbedürftigen brauchen, bestimmen sie selbst. Grenzverletzungen müssen grundsätzlich vom Betroffenen und/oder von Beobachtern thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Insbesondere für den Fachbereich „gesetzliche Betreuungen“ gilt: Die Aufgabenkreise „Finanzielle Angelegenheiten“ und „Vermögenssorge“ wirken sich im besonderen Maße auf das Machtverhältnis zwischen Betreuern und Betreuten und auf die Autonomie des/der Betreuten aus. Der/die Betreuer/in darf seine/ihre rechtliche Stellung nicht manipulativ für persönliche Zwecke nutzen.
- Dies gilt in vergleichbarer Weise für alle Beratungsbereiche, in denen über die Zuwendung finanzieller Spendenmittel an Klienten entschieden wird.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktionen 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 und einen an die Bedürfnisse und das Alter der Schutzbedürftigen angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist grundsätzlich einzuschreiten und Position zu beziehen.

- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Schutzbedürftigen.
- Über sexualisierte Sprache von Schutzbedürftigen sollte offen mit diesen gesprochen werden. Es sollten Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten werden. Auf die Nutzung einer achtsamen und sachlichen Sprache in Bezug auf Sexualität sollte stets hingewiesen werden.
- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Bei schutzbedürftigen Erwachsenen ist zu erfragen, wie sie angesprochen werden möchten. Im Zweifelsfall sollte ein achtsames Siezen einem Duzen vorgezogen werden.

Wir achten während der Arbeitszeit darauf, dass wir Kleidung tragen, die unserer Tätigkeit angemessen ist. Besonders am Arbeitsplatz mit Publikumsverkehr, Menschen mit Behinderung und/oder Kindern und Jugendlichen ist eine angemessene Kleidung selbstverständlich, um Irritationen und persönliche Grenzverletzungen zu vermeiden.

Umgang mit Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien gehört in der heutigen Zeit zum Alltag. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig.

- Filme oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen begleiteten Kontexten verboten.
- Als Mitarbeiter bin ich verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzbefohlene auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten und gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- 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.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Klienten ist nur im Rahmen der gültigen datenschutzrechtlichen Regeln zulässig. Dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind.
- Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Es werden grundsätzlich keine privaten Telefonnummern oder E-Mail-Adressen an die Klienten herausgegeben. Außerdem pflegen wir keine Kontakte über soziale Netzwerke (z.B. über Facebook) mit Klienten und grenzen uns von medialen Kontakt- bzw. Freundschaftsanfragen ab, bei denen ein »Following« eingerichtet werden kann.
- Die digitale Kommunikation zwischen Beschäftigten und Mitarbeiter*innen ist nur zu Dienstzwecken und mit dem Diensthandy erlaubt.

Angemessenheit von Körperkontakt/ Achtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt.

- In meiner Rolle als Kontakt- und Vertrauensperson gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Der Wille der/des Klienten ist zu respektieren.

- Minderjährigen sowie schutz-und hilfebedürftigen Erwachsenen, die Trost suchen, sollte in der Regel mit Worten geholfen werden.
- Insbesondere bei der Arbeit mit Kindern achte ich darauf, dem Bedürfnis eines Kindes nach Zuwendung durch Körperkontakt (z. B. beim Vorlesen) wenn möglich in gewünschter Weise nachzukommen. Die Suche nach Nähe aus eigenem Impuls heraus ist zu unterlassen.
- Ich beachte die Grenzsignale von Kindern und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, insbesondere in Trost-, bei Pflege- und Versorgungssituationen.
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherung sind nicht erlaubt.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen an Schutzbefohlene, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Personen zuteilwerden, können deren emotionale Abhängigkeit fördern.
Daher gehört es zu den Aufgaben der Mitarbeiter, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Geschenke an einzelne Schutzbefohlene, die in keinem Zusammenhang mit einem konkreten Anlass oder der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Geschenke an Schutzbedürftige müssen anlassbezogen und transparent vergeben werden, der finanzielle Rahmen sollte angemessen niedrig sein, und sie müssen abgelehnt werden können. Grundsätzlich wird ein zurückhaltender Umgang mit Geschenken gepflegt.
- Mitarbeiter dürfen keine Zuwendungen oder Geschenke von Schutzbedürftigen annehmen. Ausnahmen stellen z. B. eine situationsangemessene Bewirtung oder einmalige geringwertige Aufmerksamkeiten dar.

Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Schutzbedürftigen als auch der betreuenden Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, müssen die Schutzbedürftigen von einer ausreichenden Anzahl Mitarbeiter begleitet werden.
- Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Mitarbeiter widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen im Rahmen von Gruppenausflügen oder Veranstaltungen übernachten Beschäftigte und Mitarbeitende grundsätzlich in getrennten Räumen.
- Die Zimmer der Schutzbefohlenen sind als deren Privat- bzw. Intimsphäre zu

Disziplinarmaßnahmen

Maßnahmen zur Pflege und Aufrechterhaltung eines respektvollen und achtsamen Umgangs miteinander müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Die Wirkung von Sanktionen ist nur schwer abzuschätzen und daher gut zu durchdenken. Falls sie unabdingbar sind, ist darauf zu achten, dass sie im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind.

- In unserer Einrichtung wird eine fehlerfreundliche Kultur gefördert, in der sich

Menschen entwickeln können, auch wenn sie nicht immer unseren Vorstellungen gemäß handeln. Sie müssen aber die Möglichkeit haben, ihr Handeln zu reflektieren und zu verändern. Mit Fehlern wird konstruktiv umgegangen.

- Bei einer Konfliktklärung kommen beide Seiten zu Wort, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person. Dabei und auch beim Aussprechen von Ermahnungen wird freundlich, sachlich und auf Augenhöhe miteinander geredet.
- Wenn einschüchterndes Verhalten, verbale Gewalt… in der Einrichtung beobachtet wird, wird die Situation gestoppt, das Verhalten angesprochen und zum Thema gemacht und eine Veränderung eingefordert. Falls erforderlich, wird der gesetzliche Vertreter des Schutzbedürftigen hinzugezogen.
- Notwendige Sanktionen sollten fair, transparent, altersgemäß und dem Verfehlen angemessen erfolgen. Grundsätzlich wird eine Gleichbehandlung bei gleichen Verstößen angezielt.

Verschwiegenheit und Datenschutz

Im Rahmen unserer Tätigkeit sind wir zur Verschwiegenheit verpflichtet. Wir respektieren die Privatsphäre aller Menschen und gehen mit Informationen verantwortungsvoll und verschwiegen um.

Im Arbeitsalltag kann es dennoch zu einer Übertretung des Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit herauskommen. Zur Klärung und ggf. zur Aufarbeitung bedarf es Transparenz.
Verantwortlich ist dafür zunächst die Person, die eine Regel übertreten hat. Aber auch Personen, die eine Übertretung des Verhaltenskodex bei anderen wahrnehmen, haben die Verantwortung, zu handeln und die Beobachtung zu kommunizieren. Wiederholte oder schwerwiegende Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden an die Vorgesetzten kommuniziert.

Der in dem Verein, in dem ich tätig bin, entwickelte und dort geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Organigramm
SKFM Region Heinsberg e.V.

