



Sozialdienst katholischer Frauen e.V.
Bonn und Rhein-Sieg-Kreis

Institutionelles Schutzkonzept

Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen
und schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Risikoanalyse	5
2. Persönliche Eignung/ Personalauswahl und –entwicklung	6
3. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	7
4. Beschwerdewege/ Intervention	9
5. Verhaltenskodex	10
6. Aus- und Fortbildung	11
7. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Kindern und Jugendlichen	12
8. Qualitätsmanagement	12
Anlagen/Verweise	13

Präambel

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Bonn und Rhein-Sieg-Kreis (SkF) ist als Rechtsträger ein Fachverband der Kinder-, Jugend- und Gefährdetenhilfe.

Rund 60 berufliche und 160 ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sind für den SkF im Einsatz. Die zielgerichteten, breit gefächerten Hilfe- und Beratungsangebote erreichen Minderjährige und Erwachsene, Kinder, Frauen und Familien in unterschiedlichsten Lebens- und/oder Notlagen. Krisensituationen, schwierige soziale oder wirtschaftliche Verhältnisse, psychische, geistige oder körperliche Beeinträchtigungen sowie Gewalt- oder Missbrauchserfahrungen führen die Menschen zu uns.

Das Wohl und der Schutz der uns anvertrauten Menschen ist uns ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, an einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Klientinnen und Klienten, Kunden und Kundinnen jeglichen Alters und auch unserer Mitarbeiter*innen in den Mittelpunkt stellt.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde auf der Basis der 2014 vom Erzbischof von Köln für alle kirchlichen Rechtsträger erlassenen "Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen" erstellt.

Die Regelungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt (Präventionsordnung) sowie Vorgaben zur Intervention bei Übergriffen (Interventionsordnung) sind inzwischen von der Deutschen Bischofskonferenz für die katholische Kirche in Deutschland als eine einheitliche Grundlage geschaffen worden und werden stetig weiterentwickelt.

In Anlehnung daran hat der Deutsche Caritasverband (DCV) eigene Leitlinien für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen erarbeitet, am 08.07.2020 verabschiedet und mit Änderungen vom Vorstand des DCV am 19.02.2021 freigegeben. Diese lösen die bisher geltenden Regelungen zur Intervention für uns als SkF nun ab. Der Vorstand hat beschlossen, die Leitlinien des DCV für den SkF e.V. Bonn und Rhein-Sieg zu übernehmen (siehe Vorstandsbeschluss vom 29.04.2021).

Wir, der SkF, tragen gemeinsam Verantwortung gegenüber den Menschen, die sich uns anvertrauen. Diese nehmen wir wahr durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritischer Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt. Für die pädagogischen Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Bei der Entwicklung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) war und ist es uns wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, in unseren Diensten anzuregen. Damit fördern wir die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Prävention innerhalb des SkF.

Unser ISK soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zur handlungsleitenden Orientierung im Arbeitsalltag zu werden.

Bei der Erstellung des vorliegenden ISK wurde daher besonders Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess in allen Fachbereichen und Diensten des SkF unter Einbeziehung der Mitarbeitenden, der Mitarbeitervertretung und den Ehrenamtskoordinatorinnen stattfand.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres ISK in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Offenheit, Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird. Dazu gehört vor allem ein offenes und angstfreies Klima, in dem Mitarbeiter*innen sich trauen, Anregung und Kritik zu üben. Außerdem sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- die aktive Umsetzung der eigenen Werthaltung (Leitbild des SkF) in die (pädagogische) Arbeit
- die Sensibilisierung für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- das Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten/beratenden Personen
- das Fördern der Selbstkompetenzen sowie die Stärkung der Selbstwirksamkeit der betreuten/beratenden Personen
- das besonnene aber auch entschiedene Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- das kritische Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten/beratenden Personen
- klare Beschwerdewege und Verfahren

Die Weiterentwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in unseren Diensten – insbesondere in unserer Kindertageseinrichtung - beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit den hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören selbstverständlich auch die Betroffenen selbst, die uns anvertrauten Kinder sowie deren Eltern.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

Siegburg im August 2021

Petra Uertz
Vorsitzende

Jutta Oehmen
Geschäftsführerin

1. Durchführung und Auswertung Risikoanalyse

Durchführung

In folgenden Teams unserer Fachbereiche wurde mithilfe des Fragebogens zur Erstellung einer Risikoanalyse (s. Anlage) der Ist-Zustand unserer Arbeit im Hinblick auf mögliche Risiken von Übergriffigkeiten im jeweiligen Tätigkeitsfeld ausführlich diskutiert, festgestellt und dokumentiert:

- im Adoptionsdienst
- in der Allgemeinen Sozialberatung
- in den Vormundschaften
- bei *esperanza*, der Schwangerschaftsberatungsstelle
- in den Frühen Hilfen, bei der Familienhebamme und den Angeboten „Aufwind“ und „Hallo Baby“
- in der Fachberatung Frau + Flucht
- im Fachgebiet Jugend und Familie, den ambulanten Hilfen zur Erziehung
- in der Kindertagespflege
- in der Kindertagesstätte
- bei den Rechtliche Betreuungen
- in der Verwaltung

Die wesentlichen Fragestellungen dabei waren:

- Was ist die Besonderheit der jeweiligen Zielgruppe? Warum ist sie ggf. besonders gefährdet, mögliches Opfer von Übergriffen zu werden?
- Welche organisatorisch-hierarchischen Arbeitsstrukturen gibt es im SkF?
- Wie steht es um die Umgangskultur in unserem Verband und die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander und den Klient*innen gegenüber?
- Welche präventiv wirkenden Konzepte und Dienstanweisungen gibt es bereits? Was muss noch erstellt werden?

5

Auswertung

Es zeigte sich, dass bereits schon jetzt präventiv gearbeitet wird: 1. durch eine transparente Arbeitsstruktur im gesamten Verein (z.B. häufige Teambesprechungen, Supervision, klare Leitungsstrukturen, offene Kommunikationsstrukturen, Dienstanweisungen, Qualitätsstandards in den einzelnen Arbeitsbereichen und Angeboten) und 2. durch eine in unseren Diensten und Angeboten bereits in weiten Teilen bestehende und praktizierte „Kultur der Achtsamkeit“. Ein wertschätzender Umgang mit unseren Klient*innen und auch unter den Mitarbeiter*innen sowie die Achtung der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der bei uns Rat suchenden Menschen ist für unser Arbeitsverständnis selbstverständlich.

Ein Großteil unserer Klient*innen, die oftmals in schwierigen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen leben sowie psychisch, geistig oder körperlich beeinträchtigt sind, wendet sich mit vielschichtigen Anliegen, häufig auch finanziellen Problemlagen an unsere Beratungsstellen. Der Gefahr, dass hier leicht Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse entstehen können, sind sich der Verein bzw. die pädagogischen Fachkräfte bewusst. Hier greifen die oben schon genannten strukturellen Maßnahmen (z.B. bestimmte Dienstvorschriften für finanzielle Hilfen, Dienstanweisungen im Betreuungsverein, Vier-Augen Prinzip) sowie eine grundsätzlich von Empathie geprägte Beratungsatmosphäre.

Vertrauliche Gespräche, pädagogische Einzelfallhilfen, individuelle Unterstützung etc. finden meist im 1:1- Kontakt statt. Nur so kann eine nachhaltige Vertrauensbasis zwischen Hilfesuchenden und Helfer*innen aufgebaut werden. Ein Teil solcher Beratungsgespräche unserer sehr breit gefächerten Angebotspalette findet in unseren Einrichtungen unter Anwesenheit von Kolleg*innen in anderen offen zugänglichen Büroräumen statt.

Viele unserer Angebote sind aber konzeptionell als ambulant-aufsuchende Beratung und Begleitung von Familien und Einzelpersonen angelegt. Aufsuchende, niederschwellig ansetzende Sozialarbeit oder Unterstützung bietet große Chancen, birgt aber selbstverständlich erhöhte Risikofaktoren für mögliche Grenzüberschreitungen oder Übergriffe.

Der Einsatz im häuslich-privaten Bereich, in dem sowohl berufliche Mitarbeiter*innen z.B. in den ambulanten Hilfen zur Erziehung, als auch ehrenamtlich Tätige als rechtliche Betreuer*innen, Familienbegleiter*innen oder Behördenbegleiter*innen unterwegs sind, wurde deshalb besonders kritisch beleuchtet.

Dies gilt ebenso für die Arbeit unserer Familienhebammen sowie der Erzieherinnen in unserer Kindertagesstätte. Auch hier kommt es durch pädagogische und/oder pflegerische Tätigkeiten zum Teil zu engen Kontakten mit Kindern.

Die Herstellung bzw. weitere Optimierung der Balance zwischen vertraulicher Hilfe und Kontroll-, Reflexions-, Beschwerde- und Präventionsmöglichkeiten für die uns anvertrauten Menschen ist daher sehr wichtig und muss laufend überprüft werden.

Aus den Ergebnissen der Risikoanalyse wurde ein Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden der Kindertagesstätte und ein Verhaltenskodex für die in allen anderen Fachgebieten tätigen Mitarbeiter*innen entwickelt, in dem bestimmte Verhaltensregeln festgelegt wurden. Daran arbeiteten konkret Mitarbeiter*innen der Fachbereiche „Rechtliche Betreuungen“, „Jugend und Familie“, „Frühe Hilfen“ sowie die Leitung der Kindertageseinrichtung mit.

2. Persönliche Eignung/ Personalauswahl und –entwicklung

Da uns das Wohl und der Schutz der uns anvertrauten Menschen ein elementares Anliegen ist, beginnt die Prävention bereits bei der Einstellung von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen.

So thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention/sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz. Nur auch diesbezüglich geeignetes Personal wird eingestellt.

In der betrieblichen Kommunikationsstruktur, in den Teambesprechungen, in der Leitungskonferenz ist die Prävention/sexualisierte Gewalt kein Tabuthema. Ebenso wird im professionellen Kontext - wie z.B. in teambezogener Supervision - das Thema reflektiert.

Die Präventionsordnung wie auch der Umgang mit dem § 8a SGB VIII ist Bestandteil der für jeden Arbeitsplatz vorhandenen Stellenbeschreibung. Zum Verfahren des § 8a SGB VIII gibt es eine spezielle Dienstanweisung (Verweis Dienstanweisung).

In wenigstens einmal jährlich geführten Mitarbeiterjahresgesprächen wird die Prävention, der Umgang mit Nähe und Distanz, die wertschätzende Grundhaltung, der professionelle Umgang mit Schutzbefohlenen, Über- und Unterforderungssituationen, Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen thematisiert. (Verweis MAJ; Fragebogen Einstellungsgespräche)

Die Mitarbeiter*innen werden regelmäßig zur Prävention geschult und weiter gebildet.

Auch die Auswahl und der Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen unterliegen bestimmten Kriterien. Erstgespräche mit den Ehrenamtskoordinator*innen 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.

3. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Das erweiterte Führungszeugnis

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PrävO genannten Straftat verurteilt sind.

Ein erweitertes Führungszeugnis wird von allen Beschäftigten, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, Honorarkräften, Praktikant*innen, Übungsleiter*innen zu Beginn ihrer Tätigkeit verlangt. Alle 5 Jahre muss es erneut eingereicht werden.

In einem dafür vorgesehenen Formular wird die Eignung des/der Mitarbeiter*in dann vermerkt und gemäß den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen des KDG (Gesetz über den kirchlichen Datenschutz) archiviert. Das Erweiterte Führungszeugnis bleibt im Besitz des/der Mitarbeiter*in. Bei Auffälligkeiten wird sofort die Geschäftsführung informiert.

Für ehrenamtliche Betreuer*innen, die durch den Betreuungsverein (SkF) gewonnen werden, gilt eine gesonderte Regelung (s. Anlage). Eine Verpflichtungserklärung von ehrenamtlichen Betreuer*innen zum Schutz der uns anvertrauten Personen wird von unserer Seite bei der ARGE der Betreuungsvereine angeregt. Bei Auffälligkeiten wird sofort die Geschäftsführung informiert.

Das Verfahren ist wie folgt geregelt:

Verfahren erweitertes Führungszeugnis			
	Einsichtnahme und Unterzeichnung Formular	Wer fordert an?	Ablage in gesondertem Personalordner/ verschließbarem Schrank
Hauptamtliche Mitarbeiter*innen			
Neueinstellung Anforderung mit Bewerberfragebogen	Verwaltungsleitung(VWL)/ Mitarbeiter*in (MA) Vorlage vor Arbeitsbeginn!	VWL	VWL
nach 5 Jahren	VWL	VWL	VWL
Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen			
Tätigkeitsbeginn	Koordinatorin Ehrenamt(EA)/ Ehrenamtliche*r (EA) Weiterleitung an VWL	Koordinatorin EA	VWL
nach 5 Jahren	Koordinatorin EA/EA Weiterleitung an VWL	Koordinatorin EA Erinnerung durch VWL an Koordinatorin EA	VWL
Honorarkräfte Praktikant*innen Übungsleiter*innen	Fachgebietsleitung (FGL)/MA Weiterleitung an VWL	FGL/VWL	VWL

7

Die Selbstauskunftserklärung

Darüber hinaus fordern wir alle beruflich Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass zukünftig diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem/der Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen des KDG verwaltet und aufbewahrt.

Mit dem Dienstvertrag unterschreiben neue Mitarbeiter*innen die Selbstauskunftserklärung. (Checkliste Einstellung).

Alle bereits angestellten Mitarbeiter*innen unterzeichnen die Selbstauskunftserklärung spätestens bis zum 31.12.2018. Diese löst die bis dahin geltende Selbstverpflichtungserklärung ab.

Praktikanten*innen und Honorarkräften legen wir die Selbstauskunftserklärung zur Unterzeichnung vor. Dafür zuständig ist die direkte Vorgesetzte/Fachgebietsleiterin.

Ehrenamtlich Tätigen wird die Selbstauskunftserklärung ebenso zur Unterschrift vorgelegt. Sollten sie diese nicht unterzeichnen wollen (nach den Ausführungsbestimmungen zu § 5 PräVO müssen sie dies nicht), behält sich der SkF vor, diese Personen – ebenso wie bei der Verweigerung der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses – von der ehrenamtlichen Mitarbeit aus zu schließen.

Die Selbstauskunftserklärungen werden in gesonderten Personalordnern analog des erweiterten Führungszeugnisses abgelegt.

Externe Partner und Dienstleister

Anhand der Risikoanalyse haben wir unsere externen Partner, Dienstleister oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern auf ihren direkten Kontakt mit unseren Klienten bewertet. Folgende externe Partner sind derzeit für uns tätig:

- Katholisches Bildungswerk Rhein-Sieg-Kreis (für Angebote Babynest, Sprachkurse für Flüchtlingsfrauen, o.ä.)
- Abenteuer Lernen e.V., Bonn
- Musikschulpädagog*innen
- Honorarkräfte (z.B. Dolmetscher)

Wir klären mit allen externen Partnern und Dienstleistern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit unseren Klient*innen stehen, ob regelmäßig ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis eingeholt wird. Im Zweifel und bei Honorarkräften fordern wir die externen Kräfte selbst auf, uns ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen. Diesen und zukünftigen Dienstleistern lassen wir Informationen über unsere Leitlinien zur Prävention sexualisierter Gewalt zur Belehrung ihrer Mitarbeitenden zukommen. Dafür zuständig ist die direkte Vorgesetzte/Fachgebietsleiterin.

4. Beschwerdewege/ Intervention

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Kinder und Jugendlichen sowie Klientinnen und Klienten beitragen. Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Unsere Melde- und Verfahrenswege folgen den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom 08.06.2020. Diese regeln die Verfahrensabläufe und Zuständigkeiten im Falle des sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeiter*innen.

„Wenngleich die Leitlinien den Fokus auf sexualisierte Gewalt legen, ist zu beachten, dass es vielfältige Täter/Täterinnen-Betroffene-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist. Im Alltag gibt es vielfältige Gewaltformen. Dabei sind alle Formen der Gewalt, wie z. B. strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien, gleichermaßen zu verhindern. Die dargestellten Maßnahmen sind, soweit möglich, auch auf diese nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. Gewaltverhältnisse zu übertragen.“ (Zitat aus den Leitlinien)

Gibt es gegen eine/n Mitarbeiter*in des SkF eine begründete Vermutung von grenzverletzendem Verhalten oder von sexuellem Missbrauch wenden sich Betroffene und Mitarbeiter*innen, die davon Kenntnis haben, an eine der folgenden Ansprechpersonen:

Die Präventionsfachkraft des SkF:

Marlene Clemens-Ottersbach, marlene.clemens-ottersbach@skf-bonn-rhein-sieg.de
Tel.: 02241 79450, mobil: 0160 95471563

Die externen Ansprechpersonen beim Erzbistum Köln:

Aktuell zu finden unter

https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/

Die zuständige Person des Rechtsträgers (SkF):

Jutta Oehmen (Geschäftsführerin), jutta.oehmen@skf-bonn-rhein-sieg.de
Tel.: 02241-9580477, mobil: 0175-2502856

Stellvertretung: Petra Uertz (Vorsitzende), petra.uertz@skf-bonn-rhein-sieg.de
Tel.: 02241-9580477

Die kontaktierte Ansprechperson informiert dann die zuständige Person des Rechtsträgers, welche alle weiteren erforderlichen Handlungsschritte veranlasst. Siehe Anlage: **Verfahren DiCV 08.06.2021**

Betroffene von sexualisierter Gewalt und deren Angehörige haben **darüber hinaus die Möglichkeit, sich an folgende nichtkirchliche unabhängige Fachberatungsstelle** zu wenden:

Kinderschutzbund Sankt Augustin

Bonner Str. 104a
53757 Sankt Augustin
Tel.: 02241 28000
info@kinderschutzbund-sankt-augustin.de
www.dksb-sankt-augustin.de

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

Wilhelmstr. 27
53111 Bonn
Tel.: 0228 635524
info@beratung-bonn.de
www.beratung-bonn.de

Dieser Verfahrensweg wird allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen persönlich ausgehändigt, für Kund*innen bzw. Klient*innen in allen Dienststellen in geeigneter Weise bekannt gemacht (z.B. durch Aushang) sowie auf der Internetseite des SkF veröffentlicht.

Des Weiteren werden in unseren Diensten und Einrichtungen noch weitere Anlaufstellen (z.B. telefonische oder Online-Beratungsangebote) rund um das Thema „Sexualisierte Gewalt“ in geeigneter Weise bekannt gemacht. So wird signalisiert: Grenzverletzungen und missbräuchliche Übergriffe sind gesamtgesellschaftlich präsent und sollten besprochen und aufgearbeitet werden! Wir wissen das und vermitteln im Bedarfsfall an andere Fachstellen.

Bei Bekanntwerden von Übergriffen von Kindern oder Jugendlichen untereinander in unseren Diensten und Einrichtungen (z.B. in der Kita oder im Rahmen von Jugendhilfemaßnahmen) wenden sich die mit dem Fall betrauten Mitarbeiter*innen an für diese Problematik spezialisierte Beratungsstellen, z.B.

- Punktum! - Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch (Köln)
- Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
- Fachberatung der Abteilung Tageseinrichtungen für Kinder

5. Verhaltenskodex

Jedem haupt- und ehrenamtlich Tätigen, der Kontakt mit Kindern und Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen hat, wird der entsprechende Verhaltenskodex ausgehändigt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten im Arbeitsalltag geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen dar. Es geht darum zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiter*innen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen notwendig.

Der jeweils geltende Verhaltenskodex wird neuen Mitarbeiter*innen – auch Praktikant*innen und Honorarkräften - in den ersten Tagen nach Arbeitsbeginn (erste Arbeitswoche) mit allen anderen Dienstweisungen ausgehändigt (s. Checkliste Einstellung). Bereits angestellte Mitarbeiter*innen erhalten den Verhaltenskodex spätestens zum 31.12.2018.

Alle Mitarbeitenden unterschreiben den Verhaltenskodex. Ein unterzeichnetes Exemplar wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt, ein Exemplar ist für die/den Mitarbeiter*in bestimmt.

Unsere beiden Verhaltenskodizes sind diesem Institutionellen Schutzkonzept im Anhang beigelegt.

6. Aus- und Fortbildung

Die beruflichen Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen und dadurch Handlungssicherheit.

Unsere Mitarbeitenden werden gemäß der folgenden Übersicht geschult:

- Die Teilnahme an den Schulungen wird personenbezogen per Teilnahmebescheinigung/Zertifikat erfasst.
- Die Kopie der Teilnahmebescheinigung/Zertifikat kommt ins Personalbüro und wird dort in einem gesonderten Ordner in einem verschließbaren Schrank abgehettet.
- Die Aufforderung zur Wiedervorlage nach 5 Jahren erfolgt über das Personalbüro (PB) an die jeweilige Fachgebietsleitung (FGL).

Das Verfahren wird wie folgt geregelt:

	wann	wer	wo	Kontrolle	Bemerkung
Schulung Neue Mitarbeiter*in	Spätestens ½ Jahr nach Einstellung	FGL	DICV/Erzbistum	Präventionsfachkraft/VWL	Hinweis muss in die Checkliste bei Einstellung
Schulung Langzeitpraktikant*innen	Zeitnah, Spätestens ½ Jahr nach Einstellung	FGL	DICV/Erzbistum	Präventionsfachkraft/VWL	Hinweis muss in die Checkliste bei Einstellung
Nachschulung Mitarbeiter*in Nach 5 Jahren	Alle 5 Jahre	FGL	In Teams oder In-House Gesamt SkF	Präventionsfachkraft/VWL	Liste Mitarbeiter kommt über VWL
Schulung neue EA evtl. mit MA der Verwaltung	Zeitnah ½ Jahr nach Beginn	Koordinatorin EA	In-House SkF	Präventionsfachkraft	Möglichkeit der Belehrung nutzen
Nachschulung EA	Alle 5 Jahre	Koordinatorin EA	In-House SkF	Präventionsfachkraft	Möglichkeit der Belehrung nutzen

Bei Kurzzeitpraktikant*innen wird durch die FGL eine mündliche Unterweisung zum Thema „Prävention sexualisierte Gewalt“ durchgeführt und die Broschüre des Erzbistums Köln „Augen auf – hinsehen & schützen“ ausgehändigt.

Hinsichtlich der Inhalte und des zeitlichen Umfangs der Schulungen orientieren wir uns arbeitsfeldbezogen an den Vorgaben der Curricula-Empfehlungen des Erzbistums Köln.

Auffrischung der Präventionsschulungen

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz müssen Bestandteil in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein.

Deshalb nehmen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig an Vertiefungsveranstaltungen teil, die auf den von den NRW-Präventionsbeauftragten veröffentlichten Curricula basieren.

Diese werden für

- berufliche Mitarbeiter*innen in den jeweiligen Fachbereichen/Teams oder im gesamten SkF im Rahmen einer Inhouse-Schulung durchgeführt.
- ehrenamtlich Tätige im Rahmen von Teamtreffen und/oder gesonderten Angeboten unter Mitwirkung der Ehrenamtskoordinatorin/Multiplikatorin des SkF durchgeführt.

Die individuellen Nachweise/Zertifikate über die Teilnahme an Qualifizierungs- und Vertiefungsveranstaltungen werden in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

Die Auffrischung der Inhalte hat spätestens alle fünf Jahre zu erfolgen. Sie kann auch in regelmäßigen Fortbildungen und Schulungen zu aktuell relevanten Themen mit Bezug zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgen.

7. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Kindern und Jugendlichen

12

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit Kindern und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu arbeiten. Unter präventivem Arbeiten verstehen wir, die Ressourcen der Klient*innen zu stärken und deren Selbstwirksamkeit zu fördern. Ein wesentlicher Gelingfaktor hierfür ist das von uns eingesetzte Personal. Unsere Mitarbeiter*innen begegnen ihren Klient*innen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung mit dem Ziel des Empowerments. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Mitarbeitenden thematisieren mit den ihnen anvertrauten Personen Themen, die der Prävention dienen und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Beispiele hierfür sind

- die Partizipation von Kindern und Eltern im Kita-Alltag
- die Entwicklung eines Gewaltschutzkonzeptes für die Arbeit in Flüchtlingsunterkünften
- sexualpädagogische Angebote in weiterführenden Schulen
- pädagogische Angebote für Kinder im Rahmen von Ferienaktionen (z.B. Zirkusprojekt, Theaterwerkstatt, tanzpädagogische Angebote)
- Hakuna Matata ein Angebot für Kinder, die von Gewalt betroffen sind
- Das „PEERS“ Projekt - ein Empowerment Angebot für Jugendliche

In unseren Beratungsstellen/Einrichtungen stehen Kontaktdaten betreffend möglicher Ansprechpartner*innen inner- und außerhalb des SkF sowie professioneller Beratungsstellen zum Thema „sexualisierte Gewalt“ digital und analog zur Verfügung.

Ausgehend von unserem Leitbild, ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz unserer Klient*innen und der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu fördern und zu unterstützen.

8. Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen werden wir unser Qualitätsmanagement (QM) überarbeiten und das ISK integrieren.

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Bonn und Rhein-Sieg-Kreis hat eine Mitarbeiterin zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstößt und wachhält. Neben regelmäßigen Gesprächen mit der Geschäftsführung kommt die Präventionsfachkraft viermal jährlich in die Leitungskonferenz des SkF um den Stand der Dinge bzgl. der Prävention zu hinterfragen. Somit wird überprüft, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf.

Ebenso beinhaltet unser Qualitätsmanagement verbindliche Schulungs- und Fortbildungsmodalitäten zur Prävention (sexualisierter) Gewalt für haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie Regelungen zur Einholung der erweiterten Führungszeugnisse bei allen Mitarbeiter*innen. Detaillierte Ausführungen hierzu s. unter Punkt 3 und 6 dieses ISK.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das ISK evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich 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 Personen, sich über diese Wege zu beschweren? Andernfalls muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- 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?
- Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?

13

Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement sind:

Jutta Oehmen, (Geschäftsführerin)
Marlene Clemens-Ottersbach (Präventionsfachkraft)

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept wurde in Kraft gesetzt durch
Vorstandsbeschluss am 9.08.2018

Der Vorstand hat beschlossen, die Leitlinien des DCV für den SkF e.V. Bonn und Rhein-Sieg zu übernehmen

Weiterentwicklungen/Änderungen wurden vorgenommen im August 2021

Anlagen

Verfahren DiCV zum Umgang an Minderjährigen und schutz- oder hilfbedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte (Stand 08.06.2021)

Verhaltenskodizes

- Verhaltenskodex allgemein
- Verhaltenskodex Kita

Dokumentationsbogen für erweitertes FZ

Formular Selbstauskunftserklärung

Verweise auf

Leitbild des SkF

Organigramm

Rückläufe Fragebogen Risikoanalyse

Dienstanweisung Kinderschutz

Dienstanweisung EDV-Nutzung

Dienstanweisung Smartphone-Nutzung

Fragebogen für Einstellungs-/Erstgespräche

Fragebogen Mitarbeiter-Jahresgespräche

Konzeptionen/Standards/Leistungsbeschreibungen der Fachbereiche im SkF:

14

Ehrenamt

- Konzeption und Qualitätsstandards EA, Servicemappe für Mitglieder und Ehrenamtliche

Jugend und Familie

- Leistungsbeschreibungen aller Angebote

Leben und Teilhabe

- Rechl. Betreuung: BtG - Dienstanweisung, Verpflichtungserklärung für Ehrenamtliche
- Vormundschaften und Pflegschaften über Minderjährige
- Frau +Flucht, Konzeption
- Allgemeine Sozialberatung, Konzeption

Eltern werden – Eltern sein

- Esperanza: Qualitätsleitfaden Diözese Köln, Bundesrahmenhandbuch Katholische Schwangerschaftsberatung DCV
- Kita: Pädagogisches Konzept
- Kindertagespflege: Qualitätskonzept
- Frühe Hilfen: Berufsordnung Hebammen, Konzeption Aufwind, Konzeption „Hallo Baby“
- Adoption: Empfehlungen der Landesjugendämter zur Arbeit der Adoptionsdienste