

caritas

Institutionelles Schutzkonzept der Erziehungsberatungsstellen

zur Prävention gegen sexualisierte und andere Formen
von Gewalt des Vereins zur Förderung der Caritasarbeit
im Bistum Aachen e.V. (VFC)

Verein zur Förderung
der Caritasarbeit
im Bistum Aachen e.V.



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	3
2. Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzeptes	4
2.1 Gesetzlicher Auftrag	4
3. Präventionsfachkraft	4
4. Risikoanalyse	5
4.1 Rahmenbedingungen der Erziehungs- und Familienberatungsstellen	6
4.2 Risikofaktoren	7
4.3 Gültigkeitsbereich	8
4.4 Spezifischere Risiko- und Potentialanalyse	8
5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung	8
6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	9
7. Verhaltenskodex	10
7.1 Verhaltenskodex für die Mitarbeitende der Erziehungs- und Familienberatungsstellen in Trägerschaft des VFC	10
7.2 Verhaltenskodex als eine konkrete Beschreibung dienstlicher Pflichten	12
8. Beschwerdewege und Verfahrenswege	12
8.1 Grundsätzliches zum Beschwerdemanagement	12
8.2 Leitfaden für Mitarbeitende der VFC Beratungsstellen	13
8.3 Einschätzung eigener Beobachtungen oder Berichten von Dritten	18
8.4 Auffälligkeiten	18
8.5 Vager Verdacht	18
8.6 Begründeter Verdacht	19
8.7 Erhärteter Verdacht	19
8.8 Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle	20
8.9 Unterstützung betroffener Personen und irritierter Systeme	20
9. Stärkung der Klientinnen/Klienten und Beteiligung	21
9.1 Rahmenbedingungen der Beratung und Beratungsleitlinien	21
9.2 Information über Beratung und Beschwerdewege	22
9.2 Präventive Angebote in unseren Beratungsstellen	22
10. Qualitätsmanagement/Aus- und Fortbildung	23
11. Adressen, Links und weiterführende Hinweise	24

1. Präambel

Der Verein zur Förderung der Caritasarbeit im Bistum Aachen e.V. (VfC) setzt sich als Träger von Familien- bzw. Erziehungsberatungsstellen für das seelische Wohlergehen von Kindern, Jugendlichen und Eltern ein. Dabei ist die Arbeit schon immer von besonderer Achtsamkeit für die Unsicherheiten und Verletztheiten vor allem der minderjährigen Klientinnen und Klienten geprägt.

Auf der anderen Seite bietet die Arbeit mit diesen jungen – und auch den irritierten erwachsenen – Menschen, die aufgrund vielfältiger Schwierigkeiten die Beratungsstelle aufsuchen und den dort Tätigen ein besonderes Vertrauen entgegenbringen – zusätzliche Gefährdungen, die aus der Nähe zwischen Beraterinnen und Beratern resultieren können. Deshalb ist es dem VfC ein Anliegen, mit dem vorliegenden Schutzkonzept nicht nur die Gefahr sexualisierter oder anderer gewaltförmiger Unsensibilitäten oder gar Übergriffe zu minimieren, sondern auch den Mitarbeitenden Unterstützung zu geben, die sich auf dem häufig schmalen Grat zwischen beruflich bedingter Nähe zu den Klientinnen und Klienten einerseits und der zwischenmenschlich gebotenen Einhaltung von Grenzen sicher bewegen müssen. Beratungsstellen sind Orte, in denen Macht wenig thematisiert, aber durchaus vorhanden ist – darum soll dieses Konzept das Bewusstsein für jeglichen Machtmissbrauch (ob sexualisiert oder in anderer Form von Gewalt) schärfen und Möglichkeiten der Kontrolle darstellen.

Aus diesem Grund wurde bereits 2017/18 in einem längeren Prozess gemeinsam mit Beraterinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen das vorliegende Schutzkonzept erarbeitet. Nach einer umfassenden Schulung und der Bestellung der Präventionsfachkraft erarbeitete eine Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Beratungsstellen in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung und dem Trägervertreter eine generalisierte Risikoanalyse, und daraus wurden Schritt für Schritt die weiteren Bausteine des Schutzkonzeptes entwickelt – entsprechend der Präventionsordnung des Bistums Aachen. Die hohe Sensibilität und Fachlichkeit vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstellen kamen diesem Prozess zugute.

In der vorliegenden zweiten Auflage des Institutionellen Schutzkonzeptes wurden die in der Zwischenzeit erschienenen einschlägigen überarbeiteten Regelungen zur Prävention der katholischen Bischofskonferenz sowie des Deutschen Caritasverbandes aufgegriffen. Erneut haben Mitarbeitende an dem überarbeiteten und erweiterten Konzept mitgearbeitet, um insbesondere den minderjährigen Klientinnen und Klienten, aber auch schutzbedürftigen erwachsenen Klienten und auch den Mitarbeitenden möglichst große Sicherheit zu gewähren. Dazu gehört auch eine ausführliche Information über interne und externe Beschwerdewege.

Dieser Rahmen wird in einem zusätzlichen Beratungsdurchgang an die jeweiligen örtlichen Verhältnisse angepasst. Gefüllt werden muss dieser Rahmen mit der Haltung des Respekts, den Prozessen der Vorsorge und der Aufmerksamkeit für das, was sich richtig oder im Gegenteil fragwürdig anfühlt und das gilt nicht nur in Krisen, sondern im Beratungsalltag, der insgesamt durch eine Kultur des Wohlwollens geprägt sein soll. Das Schutzkonzept und die

daraus resultierenden Maßnahmen bieten dafür eine Unterstützung, nicht mehr und nicht weniger.

Aachen, im September 2024

2. Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzepts

Die Überarbeitung unseres Institutionellen Schutzkonzepts erfolgte auf der Grundlage der Bischöflichen Präventionsordnung von 2022 (PrävO) und der 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.

Zu den beiden genannten aktualisierten Regelwerken wurden Arbeitshilfen vom Diözesan-Caritasverband und von der Präventionsstelle des Bistums Aachens erstellt, die eine Orientierung für die weitere Aktualisierung des Schutzkonzepts darstellten.

Weitere gesetzliche Bestimmungen, aus denen sich wesentliche Impulse zur Ausgestaltung der Schutzkonzepte ableiten ließen, waren das Landes- und Bundeskinderschutzgesetz und das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz sowie auf internationaler Ebene die UN-Kinderrechtskonvention über die Rechte von Kindern und Jugendlichen.

2.1 Gesetzlicher Auftrag

Die Beratungsstellen sind ein Angebot gemäß dem Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (KJSG), das im achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) niedergelegt ist. Dabei handelt es sich um eine Pflichtaufgabe der Kommunen, d.h. die Bürger haben einen Rechtsanspruch auf diese Leistungen, die subsidiär u.a. von Einrichtungen der Caritas erfüllt werden.

Der Auftrag der Erziehungsberatung ist im § 28 SGB VIII beschrieben:

„Erziehungsberatungsstellen und andere Beratungsdienste und -einrichtungen sollen Kinder, Jugendliche, Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Klärung und Bewältigung individueller und familienbezogener Probleme und der zugrundeliegenden Faktoren, bei der Lösung von Erziehungsfragen sowie bei Trennung und Scheidung unterstützen. Dabei sollen Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen zusammenwirken, die mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen vertraut sind.“

Neben dieser für die Erziehungsberatung wesentlichsten gesetzlichen Aufgabenbeschreibung haben auch die Ausführungen der §§ 16, 17, 18, 27, 41 und 35a SGB VIII Bedeutung für die Erziehungsberatungsstellen.

3. Präventionsfachkraft

§ 12 PrävO Präventionsfachkraft und Ausführungsbestimmungen

Für die Beratungsstellen des Vereins zur Förderung der Caritasarbeit im Bistum Aachen e.V. (VFC) wurde **Frau Rike Palm-Zinkler** mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Frau Palm-Zinkler ist zu erreichen in der Erziehungsberatungsstelle Viersen unter der Telefon-Nr.: 02162 15081 oder per E-Mail unter: praevention@eb-caritas.de.

Die Präventionsfachkraft (PFK) des VFC

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende bei allen Sorgen und Fragen zur Prävention von Grenzverletzungen und (sexualisierter) Gewalt
- unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzepts
- kennt die Verfahrenswege bei Meldungen, die Vorwürfe sexualisierter Gewalt betreffen, sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende darüber informieren
- hat die inhaltliche und organisatorische Planung von Präventionsschulungen inne, ist Ansprechperson während der Schulungen
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- trägt Sorge für die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsreferentin des DiCV und die Präventionsbeauftragte der Diözese.

Für den VFC wird die Präventionsfachkraft auch mit den Aufgaben einer Interventionsfachkraft beauftragt.

Die Interventionsfachkraft (IFK)

- ist beteiligt bei Beschwerdeverfahren (als interne Ansprechperson für betroffene Klientinnen/Klienten und Familien, betroffene Teams und betroffene Mitarbeitende im Sinne von psychosozialer Erstversorgung)
- berät den Träger und die Mitarbeitenden bezüglich der Einhaltung der Verfahrenswege bei Vorwürfen. Sie unternimmt keine Plausibilitätsprüfung, gibt eine erste Orientierungshilfe bezüglich des Umgangs mit Betroffenen/ Beschwerdeführern/ beschuldigten Mitarbeitenden im Sinne des Schutzkonzepts
- ist beteiligt bei der Aufarbeitung von Vorfällen und entsprechenden Implementierungen von Verbesserungen im Schutzkonzept.

4. Risikoanalyse

Die allgemeine Risikoanalyse, die 2018 mit einer Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden, Leitung, Präventionsfachkraft und Träger erstellt wurde, ist von einer weiteren Arbeitsgruppe 2023 überprüft und bearbeitet worden. Die neue Fassung berücksichtigt nochmals in besonderer

Weise die zu schützenden Personengruppen aller Hierarchieebenen hinsichtlich bestehender Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse.

Die in den Blick genommenen schützenden Strukturen, Abläufe und Maßnahmen in den Beratungsstellen als Potenzialfaktoren sind im Teil „Stärkung der Betroffenen“ näher benannt.

4.1 Rahmenbedingungen der Erziehungs- und Familienberatungsstellen

4.1.1 Klientel der Beratungsstellen

Klientel der Erziehungsberatungsstellen sind Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Eltern (auch werdende Eltern), andere Erziehungsberechtigte sowie Fachkräfte. Beim Kath. Beratungsdienst für Lebens-, Ehe- und Erziehungsfragen in Krefeld gehören darüber hinaus noch Paare und Einzelpersonen in Lebenskrisen zum Klientel. Über die grundsätzlichen berufsethischen und gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber allen Ratsuchenden hinaus gilt für Kinder und Jugendliche ein besonderer gesetzlicher Schutz (z.B. Recht auf gewaltfreie Erziehung, Status des Schutzbefohlenen (siehe § 225 Strafgesetzbuch), Strafbarkeit sexueller Handlungen mit Schutzbefohlenen). Zusätzlich sichert die Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen der Bischofskonferenz sowie die Präventionsordnung im Bistum Aachen diesen Personen den Schutz ihrer Würde und Integrität zu.

Der Schutzauftrag wird in der Risikoanalyse auch auf junge Erwachsene erweitert, da sie aufgrund ihrer Vorgeschichte häufig noch nicht in ausreichender Weise gefestigt sind, so dass sie eines besonderen Schutzes bedürfen.

4.1.2 Merkmale der erziehungsberaterischen Tätigkeit

In der Beratungsarbeit ist die individuelle/persönliche Beziehung zwischen Beraterin/Berater und Klientin/Klient die wichtigste Grundlage für Unterstützung, Beratung und Veränderung.

„Im Schutz einer durch Vertrauen und ganzheitliche Wahrnehmung geprägten Beziehung kann die Ratsuchende/der Ratsuchende neue gedankliche, emotionale Sinnzusammenhänge erkennen und neue Verhaltensmöglichkeiten entwickeln und erproben“ (DAKJEF Institutionelle Beratung).

Dies gilt umso mehr für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, um ihnen den vertrauensvollen Raum zu geben, ihre innersten Sorgen, Wünsche, Gefühle und persönlichen Bindungen zum Ausdruck zu bringen. Der Kontakt findet deshalb häufig im Einzelsetting und ohne Beteiligung der Erziehungsberechtigten statt. Die Beraterin, der Berater und in Einzelfällen die Verwaltungskräfte halten sich mit dem Kind/Jugendlichen allein in einem Raum auf.

Da viele Kinder und Jugendliche, die die Beratungsstelle aufsuchen, durch vorausgehende negative Lebenserfahrungen belastet sind, sind sie in Bezug auf Selbst- und Fremderleben als besonders vulnerabel einzuschätzen. Die intensive und individuelle Beziehungsgestaltung ist eines der Qualitätsmerkmale pädagogisch-therapeutischen Handelns und Voraussetzung für eine wirksame Aufgabenerfüllung im Sinne des Gesetzes.

4.2 Risikofaktoren

4.2.1 Strukturell, schwer veränderbar

- **Vertrauensvorschuss**

Eltern und andere Erziehungsberechtigte geben den Beraterinnen/Beratern ihrer Kinder und Jugendlichen einen Vertrauensvorschuss. Unter anderem hoffen sie, dass die Fachkräfte die Erlebens-, Erfahrungs-, Beziehungsformen sowie motivationale und emotionale Sphären ihrer Kinder ergründen, die ihnen selber bisher mehr oder minder verschlossen waren. Damit lassen sich die Erziehungsberechtigten und Schutzbefohlenen im Vertrauen auf die Professionalität der Beraterinnen/Berater auf ein strukturelles und zugleich individuelles Abhängigkeitsverhältnis ein. Eine solche Beziehungskonstellation kann Übergriffe jeglicher Art sowie deren Geheimhaltung begünstigen.

- **Strukturelle Bedingungen**

Einerseits ist der Einzelkontakt in nicht einsehbaren Räumen für den Beziehungs- und Vertrauensaufbau sowie für Vertraulichkeit und die Ermöglichung von Veränderung notwendig und wichtig. Andererseits birgt diese im wörtlichen Sinne nicht einsichtige Arbeitsweise auch das Risiko, dass Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt stattfinden können, ohne dass dies öffentlich wird und den Opfern Schutz und Hilfe zuteilwerden können.

Aufgrund der Besetzung mit kleinen Teams kommt es auch immer wieder vor, dass Beraterinnen/Berater alleine in der Beratungsstelle anwesend sind und somit die Möglichkeit, einen anderen Mitarbeiter/eine andere Mitarbeiterin hinzuzuziehen (durch die Beraterin/Berater, durch das Kind), ob zur Unterstützung oder zur Kontrolle fehlt. Dieses Risiko ist mancherorts selbst bei Anwesenheit mehrerer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Beratungsstelle aufgrund baulicher Gegebenheiten wie etwa deutlich abgelegener Räume gegeben.

4.2.2 Veränderbare Risikofaktoren

- **Fehlende Transparenz der Arbeitsweise**

Risiken entstehen dann, wenn Transparenz hinsichtlich der Interaktions- und Arbeitsweisen der einzelnen Mitarbeiterin/Mitarbeiter gegenüber dem Team, der Leitung und den Eltern fehlt.

- Zudem sollten Mitarbeitende sich bewusst sein, dass Klientinnen und Klienten aufgrund beziehungsbiografischer Erfahrungen eigene Grenzen ggf. nicht angemessen setzen oder auch in ihrem Verhalten ihrerseits grenzüberschreitend sein können. Aufgrund dessen sind Mitarbeitende verpflichtet, ihrerseits explizit ihre persönlichen Grenzen zu wahren und bei übergriffigem Verhalten eindeutige Grenzen zu ziehen.

- **Intransparente Organisationsstrukturen**

Ebenso könnten grundsätzlich unklare Strukturen hinsichtlich des Verhältnisses Träger, Leitung, Team und Mitarbeitenden zu Risikofaktoren im Innen- und/oder Außenverhältnis werden.

- **Team- und Mitarbeiterkultur**

Auch eine Team- und Mitarbeiter:innenkultur, die von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen geprägt ist, stellt ein Risiko dar wenn Achtsamkeit, Offenheit und Kritikmöglichkeiten fehlen. Machtbegründende Faktoren wie Altersunterschiede, Führungsstruktur, Rollen, unklare Zuständigkeiten und soziale Abhängigkeiten begünstigen unangemessenes (Beziehungs-)Verhalten. Unter diesen Aspekten sind Praktikantinnen/Praktikanten und junge Mitarbeitende und die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die auf der untersten Hierarchiestufe stehen, besonders in den Blick zu nehmen.

4.3 Gültigkeitsbereich

Diese Risikoanalyse gilt für die Beratungsstellen als Einrichtungen sowie für dienstliche Tätigkeiten, die in anderen Institutionen außerhalb der Beratungsstelle (z. B. Kitas und Schulen) stattfinden. Im Einzelfall können auch besondere Projekte zusätzliche Risiken und Anforderungen darstellen wie z.B. Gruppenangebote (Übernachtungssituation, Umkleidesituation o.ä.). Die hier beschriebenen Anforderungen sollen auch für Personen gelten, die die Räumlichkeiten betreten, um einen Dienst in der Beratungsstelle auszuführen (IT-Dienstleister, Handwerker, Hausmeister).

4.4 Spezifischere Risiko- und Potentialanalyse

Neben dieser allgemeinen Risikoanalyse beschäftigt sich jede einzelne Beratungsstelle mit ihren spezifischen Bedingungen, Dabei geht es darum, sich bereits stärkende und schützende Strukturen sowie Angebote/Maßnahmen bewusst zu machen und Risikobesonderheiten aufzuspüren, um noch differenziertere Maßnahmen umzusetzen.

5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

§ 4 PräVO Personalauswahl und -entwicklung

Um präventiv und nachhaltig die Schutzbefohlenen in den Beratungsstellen zu schützen, thematisieren die Personalverantwortlichen der Beratungsstellen des VFC die Vorbeugung gegen (sexualisierte) Gewalt im Rahmen der Personalauswahlprozesse und des Onboarding-Prozesses. Ziel ist es, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung.

Angesprochen in Bewerbungsgesprächen sowie Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere die Themen:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen

Im Zuge der ersten arbeitsbezogenen Erfahrungen werden im Rahmen des Onboarding-Prozesses folgende Themen Inhalt von Gesprächen mit Mitarbeitenden sein:

- angemessenes, professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Eine Checkliste zur Durchführung von Bewerbungsgesprächen wurde entwickelt und liegt im Personalbüro zur Weitergabe an die Verantwortlichen vor.

Darüber hinaus sorgt der Trägervertreter für eine angemessene Thematisierung Prävention (sexualisierter) Gewalt in der Personalentwicklung sowie in einer thematisch angemessenen Aus- und Fortbildung

Gespräche mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlichen, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in den Einrichtungen ist.

6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

§ 5 PräVO Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung und Ausführungsbestimmungen

In unseren Beratungsstellen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in §2 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Alle Mitarbeitenden in der Beratung und Verwaltung müssen – entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen – ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus sind die vorgenannten Mitarbeitenden aufgefordert, gemäß § 2 Abs. 7 PräVO einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben.

In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Kooperationspartner oder Dienstleistende, die in Kontakt mit Schutzbefohlenen gelangen könnten, wie bspw. Fortbildungslehrkräfte und pädagogische Begleitungskräfte,

werden von den entsprechend verantwortlichen Mitarbeitenden im Gespräch ausdrücklich auf das Institutionelle Schutzkonzept des VFC hingewiesen.

Folgende entwickelte Formulare, die im Personalbüro vorliegen, werden zur Sicherstellung des § 5 PräVO genutzt:

- Antrag zum erweiterten Führungszeugnis (EFZ)
- Selbstauskunftserklärung
- Dokumentation der Einsichtnahme in das EFZ

Die Präventionsordnung schreibt vor, dass sich die Rechtsträger gemäß 35 Abs.1 PräVO bei der Einstellung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis von Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen müssen.

Zum Datenschutzverfahren für die Vorlage:

Das erweiterte Führungszeugnis ist unmittelbar nach Zugang einer Personalverantwortlichen des Trägers vorzulegen. In der Personalakte wird nur das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses, der Umstand der Einsichtnahme und die Information dokumentiert, ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag aufgrund einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem Strafgesetzbuch enthält. Das Original wird der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter wieder ausgehändigt.

7. Verhaltenskodex

§ 3 PräVO Verhaltenskodex

7.1 Verhaltenskodex für die Mitarbeitende der Erziehungs- und Familienberatungsstellen in Trägerschaft des VFC

Wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen den Kinderschutz ernst und fühlen uns verantwortlich für das Sicherheitsgefühl und Wohlbefinden der uns anvertrauten Kinder und ratsuchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Ziel ist der bestmögliche Schutz vor sexuellen Übergriffen, jeglicher Form von Gewalt und Grenzverletzungen in unseren Beratungsstellen.

Im Rahmen aller Formate (Präsenz, Telefon oder Digital) unserer Beratungs- und Präventionsarbeit sorgen wir für grenzachtende Atmosphäre, sichere Räume und nehmen klar Stellung gegenüber grenzverletzendem Verhalten. Dabei nehmen wir uns selbst nicht aus, sondern reflektieren regelmäßig in Teamgesprächen (unter Beteiligung der Leitung), unterschiedlichen Fachgesprächen und/oder in Supervisionssitzungen unsere professionelle Beziehungsgestaltung zu den Ratsuchenden, insbesondere insofern sie häufig im Erleben ihrer Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung beeinträchtigt sind.

Wie in der Risikoanalyse näher ausgeführt, nehmen wir in unserer Rolle als Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung ein. Daraus können emotionale Abhängigkeiten entstehen, die die Gefahr von Grenzverletzungen und

Übergriffen und deren Geheimhaltung erhöhen können. Wir sind uns der daraus erwachsenden besonderen Verantwortung bewusst.

Unsere Beziehungsgestaltung zu den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und positiver Zuwendung. Wir gehen bewusst und sorgsam mit Nähe und Distanz um, ohne die der Aufbau und die Gestaltung einer vertrauensvollen Beziehung nicht möglich ist. Von Beginn an sorgen wir für hohe Vorhersehbarkeit, Verlässlichkeit und Transparenz hinsichtlich der Abläufe und des Aufenthalts in unseren Räumlichkeiten, sowie hinsichtlich unserer Rolle und den vereinbarten Aufträgen.

Individuelle Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen werden von uns von Anfang an und fortlaufend wahrgenommen und respektiert.

Zu unserem beraterisch/therapeutischen Selbstverständnis gehört ein (trauma-)sensibler Umgang mit Körperkontakt in der Beziehungsgestaltung. Dies beinhaltet sowohl die Wahrung der körperlichen Integrität der Kinder und Jugendlichen und jungen Erwachsenen und damit die Achtung ihrer persönlichen Schamgrenzen, als auch eine angemessene und verantwortbare (ggf. auch körperliche) Nähe. In dieser Haltung erfolgt auch die Auswahl von Präventions- und Therapiematerialien sowie von therapeutischen Methoden, Übungen und Spielen.

Viele Kinder und Jugendliche setzen aufgrund ihrer Vorerfahrungen keine angemessenen eigenen Grenzen oder sind in ihrem Verhalten ihrerseits grenzüberschreitend. Es gehört zu unserem fachlichen Selbstverständnis und zu unserer Kompetenz, explizit persönliche Grenzen ihnen gegenüber zu wahren und bei übergriffigem Verhalten eindeutige Grenzen zu ziehen.

Jegliche private Beziehung zu den von uns betreuten Kindern und Jugendlichen, die aus der Beratungsbeziehung entsteht, wird von uns unterlassen. Dies betrifft auch den Kontakt via elektronischer Medien und gilt über das Ende der Beratung hinaus.

Unser Respekt gegenüber den Kindern und Jugendlichen drückt sich auch in unserer Sprache und Wortwahl aus, die wir je nach Alter und Entwicklungsstand stimmig anpassen.

In unseren Beratungen können Themen zu Sexualität zum Beratungsinhalt gehören. Der Umgang damit erfolgt achtsam und im Rahmen des Auftrags, den Kinder, Jugendliche oder Eltern an uns richten.

In Gruppen werden Regeln zum Umgang miteinander altersangemessen und ggf. partizipativ erarbeitet und verbindlich eingehalten. Wir beziehen Stellung gegenüber grenzüberschreitendem verbalen oder nonverbalen Verhalten. Wir dulden kein abwertendes Verhalten untereinander oder gegenüber uns Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern.

Hält sich ein Kind/ein(e) Jugendliche(r) in Gruppensettings wiederholt nicht an die Regeln und kann sein Verhalten nicht gestoppt werden, kann eine pädagogische Intervention angezeigt sein. Pädagogische Grenzsetzungen werden gegenüber Eltern und anderen Kindern transparent kommuniziert, stehen in direktem Bezug zum noch zu erlernenden Verhalten und folgen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das Recht des Kindes/des Jugendlichen auf gewaltfreie Erziehung und Würde halten wir auch in schwierigen und angespannten Gruppensituationen ein. Dies muss sowohl im Handeln als auch in der Ansprache gegenüber den Kindern/Jugendlichen erkennbar sein.

Das Zeigen von Filmen und Fotos im Rahmen einer Beratung oder Gruppenstunde folgt nach den Kriterien der altersadäquaten und beraterisch/therapeutischen Zielsetzung.

Geschenke gegenüber den anvertrauten Menschen sind nicht angebracht. Belohnungen und Geschenke sind nur im Rahmen von pädagogischen Konzepten erlaubt. Sie sind transparent gegenüber Kindern, Eltern, Kolleginnen/Kollegen zu machen. Dies gilt auch, wenn Mitarbeitende (in geringfügigem Umfang) selbst Geschenke annehmen.

Die Kommunikation über elektronische soziale Medien mit Minderjährigen richtet sich nach dem Auftrag, der im Rahmen der Beratung übernommen wurde und erfolgt in diesem Rahmen. Im Übrigen gelten die Regeln des Datenschutzes und des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes.

7.2 Verhaltenskodex als eine konkrete Beschreibung dienstlicher Pflichten

Der vorliegende Verhaltenskodex wurde von Vertretern und Vertreterinnen der Dienstgemeinschaft gemeinsam entwickelt. Der Kodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Schutzbefohlenen dar. Er wird mit den (neuen) Mitarbeitenden erörtert. Dies geschieht durch Gespräche in den Teams und im Rahmen von Präventionsschulungen, die zeitnah angeboten werden. Die von den Mitarbeitenden unterschriebenen Kodizes werden von der Personalabteilung aufbewahrt.

Nach § 6 der Präventionsordnung ist der Verhaltenskodex eine konkrete Beschreibung dienstlicher Pflichten. Jegliche Form von Gewalt kann disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben.

8. Beschwerdewege und Verfahrenswege

§ 7 PräVO Beschwerdewege

8.1 Grundsätzliches zum Beschwerdemanagement

In unseren Einrichtungen ist es uns ein zentrales Anliegen, jegliche Form von Machtmissbrauch möglichst zu verhindern bzw. unverzüglich zu beenden.

Wie im Verhaltenskodex ausgeführt versuchen wir daher, in einer Kultur von gegenseitiger Achtung das Maß an Gestaltungsmöglichkeiten in den Beratungen für unsere Klientinnen/Klienten mit Blick auf die Selbstbestimmung und Autonomie in hohem Maß umzusetzen.

Wir legen in unseren Beratungs- und Gruppensettings darauf wert, dass Kinder und Jugendliche ihre eigenen Grenzen ziehen dürfen. Wir ermutigen sie, dies zu tun und leiten sie an, unsere und die Grenzen anderer zu beachten.

Es ist uns dabei bewusst, dass da, wo Menschen miteinander umgehen, auch Fehler im Umgang geschehen können. Wir Mitarbeitende stehen für unser mögliches Fehlverhalten ein und wollen dafür Verantwortung übernehmen.

Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und die Bezugspersonen sollen sehr niedrigschwellig die Möglichkeit haben, uns auf mögliche Anliegen, Unachtsamkeiten oder auch Grenzverletzungen bis zu Übergriffen ansprechen zu können.

Ebenso sollen alle Mitarbeitende, besonders auch die, die in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis stehen, die Möglichkeit haben, sich bei erlebtem irritierendem bis problematischem/übergriffigem Verhalten anderer jemandem (anonym) anvertrauen zu können. Problematisches oder Kritisches kann darüber hinaus selbstverständlich jederzeit mit dem jeweiligen Berater oder Beraterin angesprochen werden. Es kann auch ein Beraterwechsel angefragt werden.

Sollte es aus verständlichen guten Gründen (fehlendes Vertrauen, Angst, jemanden zu verletzen, Scham) nicht möglich sein, die Dinge innerhalb des Beratungsrahmens anzusprechen, kann jederzeit eine andere Person ins Vertrauen gezogen werden.

Neben der Leitung der Stellen kann unsere Präventions- und Interventionsfachkraft angefragt werden. Die Präventionsfachkraft ist vertraut mit der Thematik „Grenzverletzungen und (sexualisierte) Gewalt“ und kann als erste Anlaufstelle hinsichtlich des jeweiligen Anliegens sortieren helfen, beraten und begleiten. Sie ist geschult in der Thematik und verfügt über ein Netzwerk an Hilfsmöglichkeiten. Ebenso ist es immer möglich, die Trägervertretung zu kontaktieren.

Sollten betroffene Klienten oder Mitarbeitende (zunächst) nicht intern das Gespräch suchen wollen, so können sie sich (anonym) an externe Ansprechpersonen des Caritasverbandes wenden (siehe Kontaktdaten im Anhang). Ebenso ist es möglich, sich an eine externe (Fach-Beratungsstelle) zu wenden. Hierzu finden sich im Anhang die Kontaktdaten der externen Fachberatungsstelle, die wir im Rahmen von Beschwerdeverfahren zur Klärungshilfe einschalten. Es können aber auch andere externe Fachberatungsstellen von Klienten/Klientinnen und Mitarbeitenden aufgesucht werden.

Sollte eine Beschwerde die Präventionsfachkraft oder den Leiter/die Leiterin der Beratungsstelle betreffen, ist der Trägervertretung zu informieren. Auf dieser Ebene wird dann die Beschwerde entgegengenommen und geklärt.

Der Träger hält für den Bedarfsfall einen Krisenstab vor, der bei Hinweisen, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt möglichst schnell zusammenkommt. Zur Plausibilitätsprüfung ist eine externe Ansprechperson oder eine externe Fachberatungsstelle einzubeziehen.

8.2 Leitfaden für Mitarbeitende der VFC Beratungsstellen

Leitfaden für Mitarbeitende der VFC Beratungsstellen zum Umgang mit Auffälligkeiten und Verdachtsfällen in unseren Einrichtungen und externen beruflichen Tätigkeiten (z.B. Kindertagesstätten und Schulen)

8.2.1 Einleitung/Ziel des Leitfadens

Wir verstehen Schutz und Hilfe für Betroffene als gemeinsamen Prozess aller Beteiligten. Dies gilt von der Wahrnehmung von Auffälligkeiten über alle weiteren Schritte bis hin zu den Hilfen zur Verarbeitung von sexualisierter Gewalt.

Ziel ist es, mit dem vorliegenden Leitfaden eine verbindliche Orientierung zu schaffen, die sowohl Handlungssicherheit innerhalb der Beratungsstellen, als auch bezüglich der Kooperation mit anderen Fachkräften und Institutionen erhöht.

Dieser Leitfaden ist Ergebnis eines gemeinsamen Entwicklungsprozesses aller an der Arbeitsgemeinschaft „Institutionelles Schutzkonzept“ beteiligten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie des Trägers.

8.2.2 Wichtigste fachliche Grundhaltungen

Für den Umgang mit der Vermutung (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder/Jugendliche und junge Erwachsene sollte Besonnenheit und sorgsame Annäherung an die Beobachtung grundlegende Handlungsorientierung sein. Im Mittelpunkt muss immer der Blick auf den Schutz des möglicherweise betroffenen Kindes, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen stehen.

Jede Verhaltensauffälligkeit kann auf sexualisierte Gewalt hinweisen – genauso aber auch völlig andere Ursachen haben. Stößt eine Fachkraft auf die Vermutung sexualisierter Gewalt, gilt es, für (Selbst-)Reflektion zu sorgen und zielorientiert zu handeln.

Die Dokumentation, d.h. schriftliches und chronologisches Festhalten von Beobachtungen, Aussagen, Eindrücken, Gesprächen und Handlungsschritten ist unerlässlich. Der Datenschutz und die Schweigepflicht werden beachtet, der Kinderschutz hat jedoch absoluten Vorrang.

Ein Vermutungsfall innerhalb des beruflichen Kontextes stellt eine große Herausforderung dar. Die Psychodynamik sexualisierter Gewalt und die Manipulations-Strategien der Täter/Täterinnen sowie deren mögliche Einflüsse auf das Hilfesystem sollten möglichst früh in die Überlegungen einbezogen werden. Dies kann mittels Unterstützung durch externe Beratung für das Team und den Träger geschehen.

8.2.3 Voraussetzungen für den angemessenen Gebrauch des Leitfadens zu den Beschwerdewegen

Es gehört zum fachlichen Selbstverständnis der Beratungsstellen, in Teams professionelles Handeln zu reflektieren, die Gestaltung der Beratungsprozesse und Gruppenprozesse auf einer Beobachterebene zu betrachten und verschiedene Perspektiven einzubeziehen. Diese persönliche, an der Fachlichkeit orientierte Zusammenarbeit setzt eine wertschätzende und respektvolle Haltung wesentlich voraus. Diese muss jedoch immer wieder als Grundlage einer achtsamen und präsenten Teamkultur miteinander erarbeitet und gepflegt werden.

Da Fehlverhalten oft schleichend in Erscheinung tritt und nicht selten aus Überforderungs- und Überlastungssituationen entsteht, setzt der vorliegende Handlungsleitfaden nicht erst bei vagem oder begründeten Verdacht an, sondern bereits bei Auffälligkeiten im Verhalten von Mitarbeitenden.

8.2.4 Zum Aufbau des Leitfadens

Der erstellte Leitfaden zeigt eine abgestufte Einschätzungsskala und differenziert zwischen Auffälligkeiten, vagem Verdacht, begründetem Verdacht und erhärtetem Verdacht. Die Handlungsschritte ergeben sich aus der jeweiligen Einschätzung und regeln den Rahmen und die Strukturen für angemessenes Verhalten. Die Inhalte orientieren sich an den Erfordernissen des Einzelfalles und an fachlichen Standards. Die Abstufungsskala ist nicht gedacht als ein zwingend fortlaufender Ablaufplan. Der Einschätzung des Beobachteten oder Berichteten

kommt eine gewichtige Bedeutung zu. Daraus ergibt sich, auf welcher Stufe in das Ablaufschema eingestiegen wird.

Beispiel: Eine Kollegin beobachtet einen sexuellen Übergriff einer Kollegin gegenüber einer Jugendlichen. In diesem Fall ist die Einschätzung eindeutig auf der erhärteten Verdachtsebene einzuordnen und es tritt das Krisenmanagement dieser Ebene in Aktion.

Zweites Beispiel: Ein fünfjähriges Kind kommt nach jeder Stunde mit einem Geschenk aus der Stunde, an der Hand des Beraters.

Die Einschätzung dieser beobachteten Situation ist möglicherweise nicht eindeutig. Es handelt sich zunächst um eine Auffälligkeit, die thematisiert werden muss. Dabei kann entweder eine Klärung erfolgen, die den Hintergrund dieses Verhaltens (Geschenk) erläutert (z. B. beim Konzentrationstraining dürfen sich die Kinder am Ende der Stunde immer etwas aus der Kiste aussuchen). Ebenso ist darauf hinzuwirken, dass der Mitarbeitende sensibilisiert auch in punkto vertraulicher Körperkontakt (an der Hand gehen), was nicht zum beruflichen Kontakt passt. Sollte sich der Mitarbeitende eher ausweichend verhalten, kann ein vager Verdacht entstehen.

8.2.5 Begriffserläuterungen

Hier folgen nun nähere Erläuterungen zu den Begriffen, die der Handlungsleitfaden verwendet:

Einschätzung des Beobachteten (durch (Eigen-)Wahrnehmung u./o. Bericht von Dritten)

Kritisches Verhalten kann in verschiedenen Ausgangssituationen wahrgenommen, beobachtet oder von Dritten berichtet werden. Aus dieser Vielfalt können Teammitglieder, Leitung, eine Praktikantin/ein Praktikant oder Fachleute oder Privatpersonen aus dem beruflichen Kontext selbst etwas beobachten oder auch etwas berichtet bekommen

Auffälligkeiten

Auffälligkeiten sind Verhaltensweisen, die einer Betrachterin/einem Betrachter Anlass zur Irritation geben. Sie erscheinen unangemessen. Ihre Begründung erschließt sich nicht auf Anhieb. Sie können Ausdruck von Überlastung, unaufmerksamen Verhalten oder fachlichen Fehlverhalten sein. Genauso gut können sie eine Grenzverletzung anzeigen.

Vager Verdacht

Wenn das Verstehen von Auffälligkeiten trotz versuchter Klärung und Absprachen unbefriedigend bleiben, entsteht häufig ein vager Verdacht.

Ein vager Verdacht basiert auf dem Eindruck, jemand überschreite Grenzen, ohne dass es an konkreten Handlungen festgemacht werden kann. Häufig ist es eher eine Atmosphäre oder Andeutungen, die beunruhigen und ein komisches Gefühl beim „Beobachter“ auftauchen lassen.

Begründeter Verdacht

Bei einem begründeten Verdacht sind die vorliegenden Verdachtsmomente erheblich und plausibel. Kinder/Jugendliche berichten teilweise detailliert von sexuellen oder anderen übergriffigen Handlungen eines Erwachsenen. Auch konkretes Einordnen von eindeutig nicht

altersentsprechenden sexuellen Handlungen von Kindern und Jugendlichen werden beschrieben.

Erhärteter Verdacht

Bei einem erhärteten oder bestätigten Verdacht gibt es direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel (Täterin/Täter wurde direkt bei sexuellen bzw. gewaltsamen Handlungen beobachtet; Täterin/Täter hat sexuelle Grenzüberschreitung selbst eingeräumt; Fotos und Videos zeigen entsprechende Handlungen; schlüssige Berichte von Kindern).

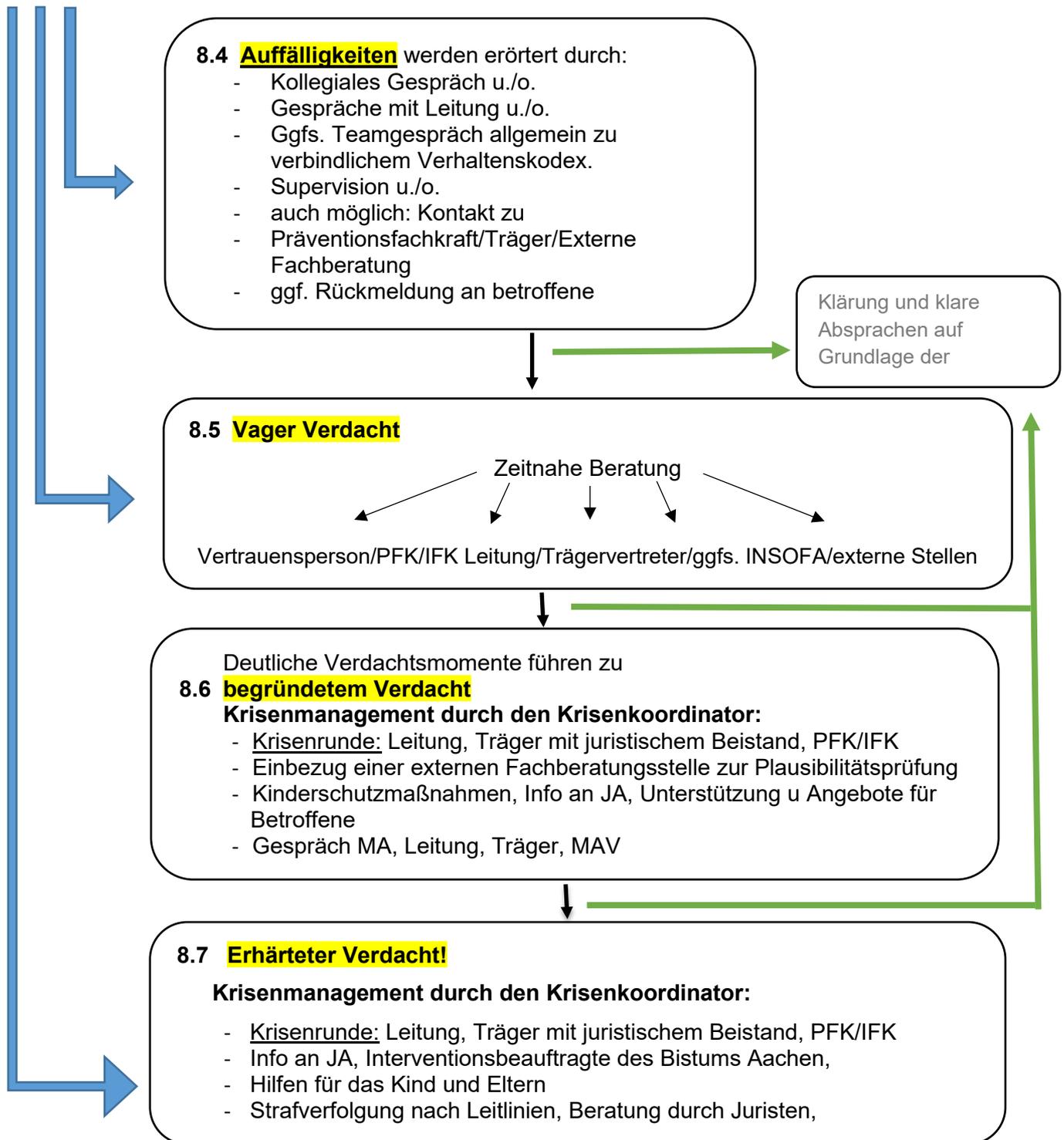
Im Folgenden findet sich das Ablauf-Diagramm, das eine Übersicht über die einzelnen Schritte des Handlungsleitfadens abbildet. Die Abstufungsmerkmale sind in Anlehnung an die *Arbeitshilfe des Deutschen Kinderschutzbund-Landesverbandes NRW 2012 verwandt worden.

Unter den angegebenen Ziffern stehen im darauf nachfolgenden Text die Erläuterungen zu den jeweiligen Handlungsschritten.

Ablaufdiagramm des Leitfadens

8.3 Einschätzung des Beobachteten und/oder des Berichts durch Dritte

Darstellung der einzelnen Handlungsschritte mit Begründungen



8.3 Einschätzung eigener Beobachtungen oder Berichten von Dritten

Bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt ist die Einschätzung häufig nicht eindeutig. Daher empfehlen wir, eigene irritierende Wahrnehmungen ernst zu nehmen und diese mit einer Person des Vertrauens (intern oder extern) zu besprechen. Hierbei gilt (zunächst) die Schweigepflicht. Dokumentieren und Ruhe bewahren. Als Ergebnis der Einschätzung gilt es, Auffälligkeiten, vagen Verdacht, begründeten Verdacht und erhärteten Verdacht zu unterscheiden.

8.4 Auffälligkeiten

Auffälligkeiten im Verhalten können in kollegialen Gesprächen im Sinne einer offenen, gelebten Rückmeldekultur angesprochen werden. Die Leitung kann einbezogen werden. Die Klärung kann zu der Einschätzung führen, dass sich die Irritation des „Beobachters“ als unbegründet erweist.

Das Verhalten des Mitarbeitenden und die Äußerungen des Kindes/des/der Jugendlichen können missverstanden worden sein. Nach Ausschluss von sexualisierten Ursachen ist ggfs. für die Entlastung des Mitarbeitenden Sorge zu tragen (Leitungsaufgabe).

Im Rahmen der Klärung kann das irritierende Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin auch als ein grenzüberschreitendes Verhalten aus fachlicher Unkenntnis eingeschätzt werden. Hier können ggfs. konkrete individuelle oder teambezogene Absprachen zur Verhaltensänderung getroffen werden (Leitungsaufgabe).

Auch Einzel- oder Teamsupervisionen sind gute Möglichkeiten zur Abwendung einer Fehlentwicklung. Ebenso kann es eine Möglichkeit sein, sich mit dem Thema allgemein im Team noch einmal zu beschäftigen. Hierbei ist der Verhaltenskodex eine wichtige Orientierung.

Bei Wahrnehmung einer Auffälligkeit ist es weiterhin möglich, eine externe Ansprechperson aufzusuchen, um sich über eine anonyme Beratung Orientierung über das wahrgenommene, vermutete oder beobachtete Verhalten zu verschaffen. Die Kontakte zur Präventionsfachkraft der VFC Beratungsstellen, zum Trägervertreter oder zu einer externen Fachstelle sind mögliche Anlaufstellen.

Eltern oder Dritte, die sich direkt an die Leitung, den Trägervertreter oder die Präventionsfachkraft mit einer Beschwerde bezüglich auffälligen Verhaltens eines Mitarbeitenden wenden, werden ernst genommen und erhalten eine Rückmeldung bezüglich der Klärungswege und Transparenz über evtl. Absprachen. Auch ihnen wird die Möglichkeit einer Beratung durch eine externe Fachkraft angeboten, wenn die Klärung für die Eltern unbefriedigend bleibt.

8.5 Vager Verdacht

Kann die Auffälligkeit nicht geklärt werden und vergeht Zeit, ohne dass sich das Verhalten des Mitarbeitenden verändert, wird die Auffälligkeit zu einem vagen Verdacht.

Es werden weiterhin unangemessene Momente im Verhalten beobachtet, die auch an Missbrauch denken lassen. In dieser Phase sind zunächst weitere Maßnahmen zur Klärung und Einschätzung notwendig.

Hierzu ist zeitnah Beratung erforderlich, die durch Vertrauenspersonen, Leitung, Präventionsfachkraft, insofern erfahrene Fachkraft (INSOFA) und ggfs. Externe Ansprechpersonen der Caritas oder Fachleute der extern benannten Fachberatungsstelle erfolgen sollte. Der Trägerverantwortliche ist auf dieser Stufe der Klärung von der Leitung einbezogen. Dieser kann sich ebenfalls an eine externe Beratung wenden.

Ist ein Verdacht noch nicht geklärt oder lässt er sich nicht zufriedenstellend klären, müssen alle Beteiligten in den Blick genommen werden. Neben den Gesprächen mit der betroffenen Familie werden Hilfen für die mitteilende Kollegin/den mitteilenden Kollegen und ggfs. das Team eingerichtet. Die Präventionsfachkraft übernimmt ggfs. die erste Krisenhilfe zur Stabilisierung. Der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem/der durch eine Vermutung belastete(n) Mitarbeiter/Mitarbeiterin muss ebenfalls Aufmerksamkeit gewidmet werden, da auch zu diesem Zeitpunkt noch eine Entlastung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin möglich und dann eine Rehabilitation geboten ist.

Nach dieser Klärungsphase kann das Ergebnis einen ursprünglichen Verdacht entkräften, wenn es plausible andere Erklärungen für die Auffälligkeiten gibt. Dieses Ergebnis sollte sorgfältig dokumentiert werden.

8.6 Begründeter Verdacht

Kommen weitere, deutlichere Verdachtsmomente hinzu und sind diese plausibel, wird der vage Verdacht zum begründeten Verdacht.

Nun greift das Krisenmanagement auf dieser Stufe, das zu allererst den Schutz des Kindes/der/des Jugendlichen im Fokus hat und die Unterstützung der Eltern. Den Eltern werden verschiedene kooperierende Stellen und das Jugendamt zur Unterstützung benannt. Um möglichst viel Sicherheit und Transparenz zu ermöglichen, werden die Betroffenen und ihre Bezugspersonen über das Vorgehen entsprechend informiert. Hierbei ist das Gebot der Schweigepflicht gegenüber der Transparenz des Vorgehens sorgfältig abzustimmen.

Das Krisenmanagement wird von einer Leitungsperson übernommen, die der Träger vorher benannt hat. Diese ruft eine zeitnahe Krisenrunde zwischen Leitung, Präventionsfachkraft/Interventionsfachkraft und Trägervertreter ggf., mit juristischem Beistand ein. Zu diesem Zeitpunkt wird auch die Mitarbeitervertretung informiert. Der Träger legt weitere Schritte bezüglich des Umgangs mit dem/der unter Verdacht stehenden Mitarbeiterin/Mitarbeiters fest. Dies geschieht auch unter Beteiligung einer externen Stelle, die vorher auch zur Plausibilitätsprüfung mit einbezogen wurde. Das Jugendamt wird über den Klärungsprozess informiert.

Es werden Hilfen für die/den mitteilende(n) Kollegin/Kollegen und das Team eingerichtet. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem/der unter Verdacht stehenden Mitarbeiter/Mitarbeiterin muss ebenfalls wirksam sein, da auch zu diesem Zeitpunkt noch eine Entlastung des Mitarbeiters möglich ist und eine Rehabilitation erforderlich machen kann.

8.7 Erhärteter Verdacht

Treten erheblich belastende Anhaltspunkte auf, ist ein erhärteter bzw. bestätigter Verdacht entstanden.

Hier haben Maßnahmen, die den aktuellen und langfristigen Schutz und Hilfen für das betroffene Kind/den/die betroffene Jugendliche(n) und Hilfen für die Eltern sicherstellen, Vorrang. Zu diesem Zeitpunkt sollte eine externe Fachkraft an der Seite des Kindes/des/der Jugendlichen und der Eltern stehen. Die Betroffenen bzw. ihre Bezugspersonen sollten über jeden wichtigen Schritt informiert werden, um möglichst viel Transparenz zu erleben. Diese Aufgabe übernimmt Leitung oder eine vom Träger benannte Leitungsperson.

Die Präventionsfachkraft hat Beratungs- und Vermittlungsaufgaben, der Träger hat Verantwortung für die Entscheidung über das weitere (auch arbeitsrechtliche) Vorgehen.

Das Jugendamt, das Landesjugendamt und die Interventionsbeauftragte des Bistums Aachen werden informiert.

Die Frage der Strafverfolgung sollte nach den Leitlinien der Strafverfolgungsbehörden erörtert werden. Hier gilt es eine Balance zu finden zwischen der hohen Belastung des betroffenen Kindes, des/der Jugendlichen durch Strafverfahren und der Notwendigkeit, den Täter/die Täterin strafrechtlich für seine/ihre Tat verantwortlich zu machen.

Bei einem bestätigten Verdacht ist eine Einrichtung ein „traumatisiertes“ System. Hier gilt es herauszufinden, welche individuellen und teambezogenen Hilfen für das betroffene Team passend sind und diese auch zu ermöglichen.

8.8 Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle

Hinweisen auf übergreifiges Verhalten aus länger zurückliegenden Fällen aus früherer Zeit werden dem Träger zugänglich gemacht und nach Möglichkeit der Klärung und Aufarbeitung nachgegangen.

8.9 Unterstützung betroffener Personen und irritierter Systeme

In Zusammenhang mit Fällen, die länger zurückliegen und erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Sprache kommen, sind stets die Auswirkungen sowohl auf die betroffenen Personen als auch auf die betroffenen Systeme zu berücksichtigen.

Die Unterstützung der betroffenen Schutzbefohlenen wie auch deren familiären Systeme erhält oberste Priorität.

Die Bearbeitung von Irritationen innerhalb eines betroffenen Teams, die sich auf Übergriffe aus einer früheren Zeit beziehen, kann sehr unterschiedlich sein und der Unterstützungsbedarf sehr individuell ausfallen. Dem ist Rechnung zu tragen.

Es kann für die Betroffenen eine Hilfe darstellen, im Sinne einer nachholenden Einordnung von Geschehenem und Würdigung des erlittenen Unrechts Gehör und Bestätigung zu erfahren. Dies kann durch die nachholende Präsenz von Leitung/Trägervertreter wirksam erfolgen.

9. Stärkung der Klientinnen/Klienten und Beteiligung

Maßnahmen zur Beteiligung und Stärkung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Beratungsstellen des VFC

Informierte Menschen fühlen sich sicherer, ihrer Wahrnehmung zu trauen und Verhalten einschätzen zu können. Daher gehört es zu unserer Aufgabe, Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und auch Eltern über das, was sie in der Beratung erwarten können, zu informieren. Auch die Verhaltensregeln, die in den Beratungsstellen gelten, müssen ihnen bekannt werden.

9.1 Rahmenbedingungen der Beratung und Beratungsleitlinien

Zunächst ein Blick auf unsere bereits vorhandenen Rahmenbedingungen und Beratungsleitlinien, die wir als Potentialfaktoren ansehen:

Für Kinder sind die Eltern die ersten Seismographen für die Gewährleistung des Sicherheitsgefühls in den Beratungsstellen. Wenn die Eltern sich informiert und sicher fühlen, können auch Kinder hier ihre Sorgen und Ängste besprechen.

Bei der überwiegend telefonischen Anmeldung erhalten die Erziehungsberechtigten genaue Informationen über den Ablauf des Anmeldeverfahrens, den Ablauf eines ersten Gespräches, der Wartezeit und/oder weiteren Rahmenbedingungen.

Die Transparenz bzgl. der Abläufe bietet größtmögliche Vorhersehbarkeit. Diese wird auch beim Abholen der Klienten und ihrer Kinder aus dem Wartezimmer und dem Gang in die Beratungsräume gewährleistet. Eine klare Zeitstruktur wird benannt und das Thema Schweigepflicht und Datenschutz von Beginn an thematisiert. Die Beratungsaufträge entwickeln sich entsprechend der Anliegen der Klientinnen/Klienten und deren Bedarf. Es wird von den Beratern/Beraterinnen klar benannt, was in der Beratung geleistet werden kann und was nicht. Bereits in den ersten Beratungsgesprächen werden die Klienten/Klientinnen ermutigt, dem/der jeweiligen Berater/Beraterin Feedbacks zu geben.

Die transparente und bindungsorientierte Haltung wird immer wieder in Teambesprechungen überprüft und ggfs. angepasst.

Kinder erhalten bei gemeinsamen Terminen gemeinsam mit den Eltern und in Einzelterminen mündlich Informationen über den Sinn und Verlauf der Beratungsstunden. Ihre individuelle Sicht auf die Dinge und ihre Ressourcen stehen von Anfang an im Beratungsfokus. Dabei werden sie ermutigt, ihre Meinung auszudrücken.

Jugendliche und junge Erwachsene, die alleine die Beratungsstelle aufsuchen, werden in den Gesprächen mündlich über ihre Rechte und über die Schweigepflicht des Beraters/der Beraterin informiert. Die Gespräche zielen darauf ab, die Autonomie und Selbstbestimmung der Jugendlichen zu stärken.

Kinder und Jugendliche in Gruppen sind beteiligt bei der Erstellung von Umgangsregeln miteinander. Diese bilden die Orientierung bei der Wahrnehmung von Grenzverletzungen jeder Art oder Übergriffen untereinander. Die Berater/Beraterinnen gestalten den Gruppenprozess und achten auf Gruppendynamiken. In Gruppen mit Kindern und Jugendlichen haben

Feedbackrunden ihren festen Platz. Persönliche Gespräche mit Gruppenleiterinnen/Gruppenleitern sind auch jederzeit möglich.

In den Beratungsstellen liegen Flyer aus, die über die Beratungsmöglichkeiten der Beratungsstelle informieren. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, über die Homepage einen Eindruck von der Stelle und der Arbeitsweise zu gewinnen. Poster und Broschüren zum Thema Kinderrechte und Präventionsmaterialien sind sichtbar.

In den Beratungsstellen ist die Rückkopplung an die Anliegen, Wünsche, benannten Unstimmigkeiten oder Kritiken integraler Bestandteil der Beratungsprozesse. Jedes Anliegen wird ernst genommen.

9.2 Information über Beratung und Beschwerdewege

Im Eingangs- oder im Wartebereich kann nach sorgfältiger Abwägung und Absprache im Team ein Bereich eingerichtet werden, der alle Mitarbeitenden und deren Funktion in der Beratungsstelle benennt. Dies soll Transparenz und Klarheit schaffen und dient dem Vertrauensaufbau. Es ist erkennbar, wer als Leitung der Stelle ansprechbar ist.

Grundsätzlich kann jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin für Anliegen angesprochen werden. Dazu sollen Klienten auch über einen sichtbaren Hinweis ermutigt werden.

Für Eltern halten wir ein Handout bereit, auf dem die wichtigsten Hinweise zur Beratung ihrer Kinder aufgelistet sind. Es erfolgt auch ein Hinweis auf unser Schutzkonzept mit dem Verhaltenskodex, der über den QR Code eingesehen werden kann. Ebenso sind dort die Adressen hinterlegt, die bei Beschwerdefall genutzt werden können

Für Kinder gibt es neben allgemeinen kindgerechten Broschüren zu Kinderrechten gezielt eine ansprechende Information, was sie in der Beratung erwarten können und wen sie ansprechen können, wenn sie etwas stört. Dies bedarf einer sorgfältigen Ausarbeitung, da Kinder nicht durch diese Informationen beunruhigt werden sollen. In die Bearbeitung von Entwürfen können Kinder und Jugendliche mit einbezogen werden.

Für Jugendliche ist ein Handout erstellt, das über die Beratungsstelle informiert. Die gezielte Beteiligung von einzelnen Jugendlichen wurde bei der Erstellung einer ansprechenden schriftlichen Form berücksichtigt.

Der Hinweis auf externe Hilfen und Beratungsmöglichkeiten ist für Jugendliche, junge Erwachsene und Eltern in den verschiedenen Handouts über einen QR-Code einsehbar. Dies führt auch direkt, wenn gewünscht, zum Schutzkonzept der jeweiligen Beratungsstelle. Das Schutzkonzept ist des Weiteren über die Homepage der Beratungsstellen und digital einsehbar.

9.2 Präventive Angebote in unseren Beratungsstellen

Primäre Prävention wird von den Beratungsstellen über die oben beschriebene Information zu Rechten und klaren Grenzen in unseren Beratungssettings geleistet. Es gehört zu unserem fachlichen Selbstverständnis, die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Grenzziehung sowohl in unseren Einzelkontakten und als auch in unseren Gruppenkontakten zu ermutigen. Dies drückt unser Verhaltenskodex aus, auf den wir uns alle verpflichten.

Beratungen zum Themenfeld „Sexueller Übergriffe“ zählen für uns zur tertiären Prävention. Dazu gehören für uns Informationen zur sexuellen Gewalt und die Verständigung über die Selbstbestimmung und den Selbstschutz der anvertrauten Minderjährigen.

Je nach Beratungsstelle variieren im Rahmen der sekundären Prävention die Angebote. Dies reicht von Elternabenden zur psychosexuellen Entwicklung über Präventionsangebote für Kinder bis hin zu Angeboten für Fachkräfte aus Kindertageseinrichtungen und Schulen.

Hierzu benennt jede Beratungsstelle ihr individuelles Profil zur sexuellen Bildung und Prävention in ihren individuellen Analysen.

10. Qualitätsmanagement/Aus-und Fortbildung

§8 PräVO Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in unser Qualitätsmanagement integriert. Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Dies wurde an verschiedenen Stellen wahrgenommen, erörtert und bei der in Abständen durchgeführten Überprüfung eingearbeitet.

Das Schutzkonzept wird nach Vorfällen und einer entsprechenden Krisenintervention, nach strukturellen Veränderungen, aufgrund von Rückmeldungen von Mitarbeitenden und auch Fachkräften, die im Rahmen von Schulungen unser Schutzkonzept kennen lernen, evaluiert und ggfs. angepasst. Dies erfolgt spätestens nach 5 Jahren.

Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungskonzepte für die Mitarbeitenden.

§ 9 PräVO Präventionsschulungen

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt erhalten Mitarbeitende ein entsprechendes Basiswissen, dass zu mehr Handlungssicherheit führen soll. Das Hinwirken auf eine Haltung und die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind wesentliche Inhalte in diesen Aus-und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Klientenkontakts. Dabei berücksichtigen wir die Empfehlungen von Caritas und Bistum zum Schulungsumfang. Neu eingestellte Mitarbeitende werden zunächst im Rahmen des Onboarding Prozesses unterwiesen und zu einem späteren Zeitpunkt geschult. Dabei sind verschiedene Formate möglich (Präsenz und digital).

Die Schulungen werden durch externe Fachkräfte durchgeführt, um einen möglichst fachlich unabhängige Perspektive zu gewährleisten.

Die Präventionsfachkraft, die die Schulungen organisiert, ist selbst als Schulungsreferentin ausgebildet, Sie nimmt alle 3 Jahre an einer Schulung zur Rezertifizierung teil.

Neben ihrer fachlichen Expertise als Traumfachberaterin und Fachberaterin für betroffene Familien bei sexualisierter Gewalt achtet sie aus der Perspektive der Schulungsreferentin auf die Qualität der angefragten Referenten/Referentinnen.

Das Schutzkonzept unserer Beratungsstellen wird digital zugänglich gemacht.

Nach §12 der PräVO hat der Träger eine Person zur Präventionsfachkraft (PFK) benannt, die die nachhaltige Umsetzung der Präventionsordnung unterstützt. Sie absolvierte eine Qualifizierungsmaßnahme zur PFK beim Bistum und nimmt angemessen und im erforderlichen Rahmen an den Austauschtreffen des Bistums/DiCV teil. Die Ernennung erfolgt befristet für 5 Jahre.

Den Mitarbeitenden bekannt macht sich die Präventionsfachkraft auf den anstehenden Grund- und Vertiefungsschulungen, die sie in Absprache mit dem Trägervertreter organisiert, den Leiterkonferenzen und in Mitarbeiter*innenkreisen. In den Einrichtungen erhalten Eltern und Jugendlichen sowie jungen Erwachsenen in Form von Handouts Informationen über die zuständige Präventionsfachkraft und ihre Zuständigkeiten.

Unter dem Aspekt der Qualitätssicherung fällt auch das laufende Supervisionsangebot für die Teams der Beratungsstellen, um fallspezifischen Überforderungssituationen zu begegnen und neue Perspektiven in der fachlichen Arbeit zu entwickeln.

Weiterhin unterstützt der Träger alle Fortbildungs-/Weiterbildungsmaßnahmen, die sich auf das Handlungsfeld Kinderschutz und Beratung in Fällen von (sexualisierter) Gewalt und sexuellen Übergriffen beziehen.

Der Träger und die Einrichtungsleitungen sind grundsätzlich für das Qualitätsmanagement verantwortlich.

11. Adressen, Links und weiterführende Hinweise

- Trägervertretung
Prof. Dr. Andreas Wittrahm
Tel.: 0241 431-122
E-Mail: awittrahm@caritas-ac.de
- Präventionsfachkraft/ Interventionsfachkraft
Rike Palm-Zinkler
Tel.: 02162 15081
E-Mail: praevention@eb-caritas.de
- Caritas Familienberatung Aachen
Michael Rößner.
Tel.: 0241 33953
E-Mail: info@fb-caritas.de
- Katholische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche, Alsdorf
Carolin Strasser
Tel.: 02404 599930
E-Mail: eb-alsdorf@eb-caritas.de

- Katholische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche, Kempen

Achim Wolters

Tel.: 02152 52213

E-Mail: eb-kempen@eb-caritas.de

- Katholischer Beratungsdienst für Lebens-, Ehe- und Erziehungsberatung, Krefeld

Lukas Hülbusch

Tel.: 02151 614620

E-Mail: eb-krefeld@eb-caritas.de

- Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche, Monschau

Michael Leblanc

Tel.: 02472 804515

E-Mail: eb-monschau@eb-caritas.de

- Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche, Viersen

Stefan Hoffmanns

Tel.: 02162 15081

E-Mail: eb-viersen@eb-caritas.de

Bei Fragen rund um Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt im DiCV:

- **Theresia Heimes**

Tel.: 0241 431 231

E-Mail: praevention@caritas-ac.de

Ansprechpersonen des Caritasverbandes im Bistum Aachen bei Vorfällen von Gewalt, Plausibilitätsprüfung und bei Fragen der Aufarbeitung und der Anerkennung von erlittenem Leid

E-Mail: www.ansprechperson.caritas-ac.de

- **Barbara Baumann**

+4915203478253

E-Mail bbaumann@ansprechperson.caritas-ac.de

Präventionsbeauftragte für das Bistum Aachen

Stabsabteilung Prävention, Intervention, Ansprechpersonen (PIA)

- Mechtild Böltling

Tel.: 0241 452 204

E-Mail: mechtild.boeltling@bistum-aachen.de
praevention@bistum-aachen.de

Externe Ansprechpersonen des Bistums, externe nichtkirchliche Fachberatungsstellen und Lotsenstellen sind über den folgenden Link zu finden:

- **Prävention im Bistum Aachen**

<http://www.praevention-bistum-aachen.de>

<https://www.bistum-aachen.de/Aufarbeitung/hilfe-beratung/ansprechpersonen/>

<https://www.bistum-aachen.de/Aufarbeitung/hilfe-beratung/kirchliche-beratungsstellen/>

<https://www.bistum-aachen.de/Aufarbeitung/hilfe-beratung/intervention/>

Grundlagen und Arbeitshilfen

- **Deutscher Caritasverband**

<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/materialien>

- **Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs**

<https://beauftragte-missbrauch.de>

- **Bistum Aachen – Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) sowie Ausführungsbestimmungen zur Ordnung**

<https://www.bistum-aachen.de/präventionsordnung>

- **Leitlinien DCV**

www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-des-dcv-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt

- **DBK-Ordnung: Deutsche Bischofskonferenz**

www.dbk.de/themen/sexualisierte-gewalt-und-praevention/dokumente/ordnung-und-rahmenordnung

- **Arbeitshilfe des Caritasverband für das Bistum Aachen e.V.**

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt, Aachen 2023

www.bistum-aachen.de/Aufarbeitung/schuetzen-vorbeugen/downloads/

- **Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen**

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V., Münster 2015

www.thema-jugend.de/publikationen/sonstige-arbeitshilfen-und-buecher/institutionelles-schutzkonzept

- **Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt PSG NRW**

<https://psg.nrw/rechte-und-schutzkonzepte/>

- **Niemand darf mir weh tun!**

Handreichung zur Prävention sexueller Gewalt in leichter Sprache

Deutscher Caritasverband e.V. (DCV), Karlstraße 40, 79104 Freiburg



Herausgeber:
Verein zur Förderung der Caritasarbeit
im Bistum Aachen e.V.
Kapitelstr. 3
52066 Aachen