



Institutionelles Schutzkonzept

**des SKFM - Sozialdienst katholischer
Frauen und Männer im Oberbergischen
Kreis e.V. - gegen (sexualisierte)
Gewalt**

Augen auf... hinsehen & schützen!

Vorwort

Der SKFM steht hilfesuchenden Menschen in schwierigen Lebenslagen seit 1976 zur Seite, führt seit 1992 gesetzliche Betreuungen und ist da, „wo sonst keiner ist“. Hierbei ist die Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ein elementarer Bestandteil des Alltags.

Neben der Unterstützung der uns anvertrauten Menschen ist uns ihr Wohl und ihr Schutz selbstverständlich ein sehr wichtiges Anliegen. Wir sind uns auch darüber bewusst, dass wir unseren ca. 300 Ehrenamtlichen gegenüber eine große Verantwortung haben und ihnen ein umfassendes Wissen über (sexualisierte) Gewalt vermitteln müssen. Dadurch wird zu ihrer eigenen Handlungssicherheit beigetragen und so können kritisch wahrgenommene Situationen klar benannt und verändert werden. Ziel ist es, in unserem Verein eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu schaffen, Tabuthemen sowohl offen anzusprechen, als auch dauerhaft zu thematisieren und Gewalt bestmöglich zu verhindern.

Aus diesem Grund wurde 2017 ein Arbeitskreis bestehend aus 10 Personen gegründet, die sich mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten auseinandergesetzt haben. Es war uns wichtig, dass der Entwicklungsprozess unseres Schutzkonzeptes auf allen Ebenen stattfand und MitarbeiterInnen, Vorstandmitglieder, Ehrenamtliche und auch unsere betreuten Menschen einbezogen wurden.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind uns grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig. Dazu zählen u.a.:

- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der hilfebedürftigen Personen
- Fördern der Selbstkompetenzen der uns anvertrauten Menschen
- besonnenes aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber allen Hilfesuchenden

Unser Schutzkonzept wurde am 27.09.2018 durch unseren Arbeitskreis in Kraft gesetzt und an das Erzbistum Köln übersandt.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
1. Grundlegende Informationen und Begriffsbestimmungen	5
1. Unsere Risikoanalyse	7
1.1 Erster Schritt: Beschreibungen zu unseren Zielgruppen, dem Austausch untereinander und Überlegungen zu speziellen Risikofaktoren	7
1.2 Zweiter Schritt: Unsere Befragung	8
1.3 Dritter Schritt: Auswertung unserer Risikoanalyse, Schlussfolgerungen und zu treffende Maßnahmen	8
1.3.1 Was könnte es einem potenziellen Täter beim SKFM schwer machen?	8
1.3.2 Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM leicht machen?	9
1.3.3 Ergänzend	9
2. Unsere Personalauswahl und Personalentwicklung	10
2.1 Unsere Personalauswahl	10
2.2 Unsere Personalentwicklung.....	11
3. Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung	11
4. Unser Verhaltenskodex.....	12
5. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Personen im SKFM	14
6. Beschwerdewege / Verfahrensordnung zur Aufarbeitung eines Vorfalls.....	14
6.1 Verfahren bei dem Vorwurf eines/einer KlientIn gegenüber einer/ einem haupt- oder ehrenamtlichen MitarbeiterIn.....	15
6.2 Verfahren zur Aufarbeitung bei Missbrauch: Hilfe für das Opfer.....	15
6.3 Verfahren bei Beobachtung von Übergriffen durch MitarbeiterInnen.....	16
6.4 Verfahren bei Übergriffen durch KlientInnen/ Betreute	17
6.5 Rehabilitation eines / einer zu Unrecht Beschuldigten	16
7. Kontaktadressen	17
8. Anlagen.....	19
8.1 Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)	20
8.2 Auswertung Fragebogen Mitarbeiter	26
8.3 Auswertung Fragebogen Betreute	28
Selbstverpflichtungserklärung	31
Verhaltenskodex	33

1. Grundlegende Informationen und Begriffsbestimmungen

Am 01.05.2014 wurde die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ im Erzbistum Köln erlassen. Alle kirchlichen Einrichtungen sind dadurch dazu verpflichtet, bis Ende 2018 ein eigenes, auf die trägerspezifischen Arbeitsbereiche angepasstes Institutionelles Schutzkonzept (ISK) zu erstellen. Dieses fußt auf einer zuvor durchgeführten Risikoanalyse, durch die Risiken und Schutzfaktoren der jeweiligen Institution ermittelt werden und aus denen sich konkrete Maßnahmen zum Schutz der ihr anvertrauten Menschen ableiten lassen.

Die verschiedenen Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes werden übersichtlich in Form eines Hauses dargestellt. Eine wertschätzende und respektvolle Grundhaltung gegenüber den schutzbefohlenen Menschen stellt das Fundament allen Handelns dar und trägt unter dem Dach einer „Kultur der Achtsamkeit“ zum Wohle und Schutz der Menschen bei:

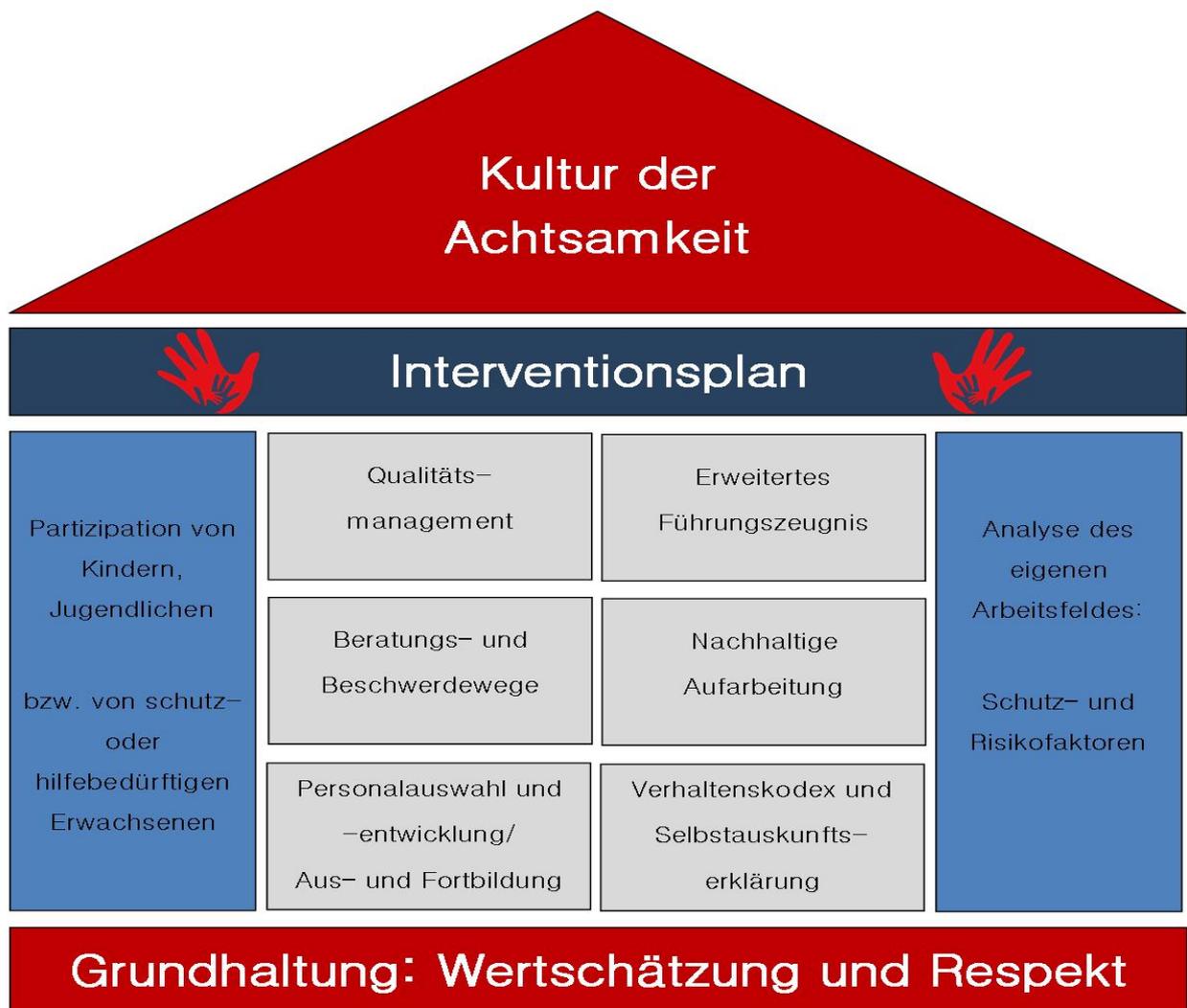


Abb. 1: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Erzbistum Köln- Stabstelle Prävention

Begriffsbestimmungen¹

Sexualisierte Gewalt

Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne der Präventionsordnung umfasst neben strafbaren, sexual-bezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Strafbare sexualbezogene Handlungen

Strafbare sexualbezogene Handlungen sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.

Strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht sind solche nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).

Sexuelle Übergriffe

Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind.

Schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene

Schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene im Sinne der Präventionsordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht.

¹ Quelle: Erzbistum Köln, Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung), § 2 Begriffsbestimmungen

1. Unsere Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns im Prozess der Erstellung unseres institutionellen Schutzkonzepts ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale, mögliche Gelegenheitsstrukturen und bereits vorhandene Schutzfaktoren bezogen auf sexuelle Übergriffe im Rahmen der Arbeit des SKFM zu erkennen. Außerdem konnte die Risikoanalyse zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung des Themas sowie zur Begriffsschärfung beitragen. An der Erstellung unserer Risikoanalyse waren der Vorstand, die hauptamtlichen MitarbeiterInnen sowie eine Auswahl ehrenamtlicher MitarbeiterInnen und Betreute bzw. bei uns hilfesuchende Menschen beteiligt. Die Erstellung, Durchführung und Auswertung unserer Risikoanalyse erfolgte in drei Schritten. Dabei wurde ein besonderes Augenmerk auf die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, das Bewusstsein zur Thematik, die vorhandenen Standards zum Umgang mit Nähe und Distanz, sowie auf unsere Beschwerdewege gelegt. Im Folgenden sind die drei Schritte zur Erstellung der Risikoanalyse kurz dargestellt.

1.1 Erster Schritt: Beschreibungen zu unseren Zielgruppen, dem Austausch untereinander und Überlegungen zu speziellen Risikofaktoren

Auswertung der Fragen aus den Fragebögen

- **Mit welchen Zielgruppen arbeitet der SKFM?**

Als Betreuungsverein führt der SKFM gesetzliche Betreuungen nach dem BTG für Personen, die aufgrund ihres Alters, ihrer Gesundheit, einer Behinderung oder sonstiger Umstände ihre Angelegenheiten nicht (mehr) selbstständig regeln können. Darüber hinaus akquiriert der SKFM ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die entweder gesetzliche Betreuungen übernehmen, oder in anderer Form hilfebedürftige Einzelpersonen, Familien, Alleinerziehende, geflüchtete Menschen usw. unterstützen. Hier entstehen häufig mehr oder weniger intensive Vertrauens- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die ein Risiko für sexualisierte Übergriffe sein können.

- **Wie wird der Austausch unter den MitarbeiterInnen gewährleistet?**

Die hauptamtlichen MitarbeiterInnen stehen in permanentem, engen Austausch miteinander. Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind in der Regel in Arbeitskreisen organisiert, die die hauptamtlichen MitarbeiterInnen koordinieren. Die Thematik der sexuellen Gewalt / des sexuellen Missbrauchs gehörte hier bislang noch nicht zum Standard.

- **Spezieller Risikofaktor: 1:1 Situationen**

In den meisten Fällen sind sowohl hauptamtliche, als auch ehrenamtliche MitarbeiterInnen alleine bei den hilfesuchenden Menschen. Das stellt einen Risikofaktor dar.

- **Spezieller Risikofaktor: Fehlendes Fachwissen über das Thema „sexualisierte Gewalt“ auf den Organisationsebenen**
Fachwissen zum Thema ist auf der Ebene der hauptamtlichen MitarbeiterInnen vorhanden, bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen aber nicht systematisch und flächendeckend angelegt.

1.2 Zweiter Schritt: Unsere Befragung

Im Rahmen unserer Risikoanalyse haben wir jeweils eigene Fragebögen zur Befragung für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen und für die beim SKFM hilfeschuchenden Menschen entwickelt. Sowohl die Entwicklung, als auch die Auswertung der Fragebögen und die Definition der notwendigen Maßnahmen wurden durch einen Arbeitskreis, bestehend aus zwei hauptamtlichen und zwei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, vorbereitet. Befragt wurden fünfzehn haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen sowie fünf beim SKFM hilfeschuchende Menschen. In einem zehnköpfigen ISK-Gremium, bestehend aus Vorstandsmitgliedern sowie haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen wurden die Maßnahmen gemeinsam verabschiedet. Die vollständige Auswertung unserer Risikoanalyse befindet sich im Anhang (siehe Kapitel 8.2 und 8.3) des Schutzkonzepts.

1.3 Dritter Schritt: Auswertung unserer Risikoanalyse, Schlussfolgerungen und zu treffende Maßnahmen

1.3.1 Was könnte es einem potenziellen Täter beim SKFM schwer machen?

1. **Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Ein offener Umgang und die Sensibilität für das Thema schafft für potenzielle Täter erschwerende Bedingungen. Dies scheint beim SKFM weitgehend gegeben. Da es aber in der Befragung auch einen Teil an MitarbeiterInnen gab, die nicht wussten, ob und wie wir uns mit dem Thema auseinandersetzen, müssen wir daran arbeiten, dies deutlicher zu machen.
2. **Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Klare und transparente Beschwerdewege bieten einen Schutz vor sexuellen Übergriffen. Hier haben wir mit 60% (von optimal) verbesserungswürdige Werte!
3. **Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Das im SKFM herrschende große Vertrauen zueinander ist gleichzeitig ein „Schutzfaktor“ und ein „Risikofaktor“ (wurde in beiden Teilen der offenen Befragung häufig genannt)!

Maßnahmen:

- Präventionsschulungen möglichst aller haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen
- Regelmäßige und dauerhafte Thematisierung des Themas in der Geschäftsstelle, den Arbeitsgruppen und dem Vorstand durch:
 - 1.) Regelmäßige Artikel in unserer PINwand (vereinseigenen Zeitschrift),
 - 2.) Thematisierung auf unserer Internetseite,
 - 3.) Entsprechende Fortbildungsplanungen für das Jahr,
 - 4.) Gruppenimpulse für die Arbeitskreise und
 - 5.) Thematisierung unseres institutionellen Schutzkonzeptes im Rahmen der Präventionsschulungen
- Einführung erweiterter Führungszeugnisse für möglichst alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen
- Thematisierung unseres ISK in Vorstellungsgesprächen, der Einarbeitungszeit und weiteren MitarbeiterInnengesprächen für Hauptamtliche
- Entwicklung eines Leitfadens zu „Einstiegsgesprächen“ für ehrenamtliche MitarbeiterInnen

1.3.2 Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM leicht machen?

- 1. Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** 1:1-Situationen sind ein Risikofaktor! Andererseits sind sie für die Umsetzung vieler unserer Hilfsangebote unerlässlich bzw. teilweise alternativlos.
- 2. Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Machtgefälle, Abhängigkeitsverhältnisse und Unwissenheit unserer Betreuten, die teilweise kognitive Einschränkungen haben, sind Risikofaktoren!
- 3. Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Mangelnde Sensibilität für und Wissen um das Thema sind Risikofaktoren!

Maßnahmen:

- 1:1-Situationen können wir (oft) nicht ersetzen. Wir können aber verdeutlichen, dass diese Situationen zu den Risikofaktoren gehören. Das gelingt durch die oben beschriebenen Maßnahmen zum offenen Umgang und zur Sensibilisierung zum Thema. Ebenfalls sollte das Thema zur Schärfung der Wahrnehmung und zur Entwicklung der „positiven Aufmerksamkeit“ (regelmäßig) in den Arbeitskreisen eingebracht werden.
- Nachfragen bei unseren KlientInnen zur Zufriedenheit / zum Umgang miteinander.

1.3.3 Ergänzend

Die Fragen 5+6 der Risikoanalyse haben (teilweise sehr) schwache Werte bzw. die Befragten kreuzten häufig „Weiß nicht“ an. Es scheint also weitgehend unbekannt zu sein, ob es im SKFM schon sexualisierte Vorfälle gab, bzw. wie diese aufgearbeitet wurden. Nur 26% der befragten MitarbeiterInnen empfinden, dass es einheitliche und verabredete Standards im Umgang mit Nähe und Distanz gibt.

Maßnahmen:

- siehe offener Umgang und Sensibilität für das Thema
- Entwicklung einer Konzeption zur nachhaltigen Aufarbeitung sexualisierter Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder Gewalt
- Allgemein gültige Standards zum Umgang mit Nähe und Distanz müssen erarbeitet und veröffentlicht werden.

2. Unsere Personalauswahl und Personalentwicklung

2.1 Unsere Personalauswahl

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen zu gewährleisten und nachhaltig sicherzustellen, thematisieren wir die Prävention von sexuellem Missbrauch im Vorstellungsgespräch, in der Einarbeitungszeit und in den weiterführenden MitarbeiterInnengesprächen (siehe Anlage 2: QM-Prozess Personaleinstellung und mitgeltendes Dokument: „Leitfaden Bewerbungsgespräche“). Gespräche mit den BewerberInnen und den MitarbeiterInnen über unseren Verhaltenskodex (siehe Kapitel 5) und unser Beschwerdemanagement (siehe Anlage 3: QM Prozess Beschwerdemanagement) verdeutlichen, dass sexualisierte Gewalt beim SKFM kein Tabuthema ist. Angesprochen werden z.B.

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber unseren schutzbefohlenen Menschen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Unser 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. Das gleiche gilt auch für die Gewinnung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

2.2 Unsere Personalentwicklung

Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit. Diesen Standard erreichen wir, weil:

- das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen Bestandteil unseres Einarbeitungskonzepts für alle hauptamtlichen Mitarbeiter (siehe Anlage 2: QM-Prozess Personaleinstellung) ist
- alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen je nach Tätigkeit zum Thema sexualisierte Gewalt geschult werden. Die Verantwortung liegt hierbei beim Träger.
- am Beginn eines Kalenderjahres eine Fortbildungsplanung (siehe Anlage 4: QM-Prozess „Fortbildungs- und Veranstaltungsplanung“) erstellt wird. Dabei wird geprüft, welche haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in welchem Umfang zum Thema sexualisierte Gewalt geschult werden müssen, woraufhin die Schulungen dann veranlasst werden.

3. Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung

In unseren Diensten werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind. Hauptamtliche MitarbeiterInnen sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen in Zukunft ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 5 Abs. 1 PräVO auf, einmalig eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben (siehe Anlage 5: QM-Prozess „Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung“).

Hier versichert der/ die MitarbeiterIn, dass gegen ihn/ sie kein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Außerdem verpflichten sich die Mitarbeitenden, unseren gemeinsam verabredeten und im ISK beschriebenen Verhaltenskodex einzuhalten.

4. Unser Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex wird jeder/ jedem haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterIn des SKFM vorgelegt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis im Umgang mit unseren Zielgruppen dar und muss von jedem/ jeder MitarbeiterIn als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit schutz- oder hilfsbedürftigen Menschen im SKFM unterzeichnet werden. Es geht darum, zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln, ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, ein respektvoller Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber unseren schutz- oder hilfsbedürftigen Menschen sichergestellt sind. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle MitarbeiterInnen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren MitarbeiterInnen 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.

Wie gestalten wir unser professionelles Handeln...

...in Bezug auf Nähe und Distanz?

- Ich bin mir bewusst, dass körperliche und emotionale Nähe Grundlage für die Arbeit mit Menschen ist. Gleichzeitig weiß ich um die Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie.
- Einzelgespräche finden nur in den dafür vorgesehenen oder anderen dafür geeigneten Räumen statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und den schutz- oder hilfsbedürftigen Menschen sind zu unterlassen (z.B. gemeinsame private Urlaube); begründete Ausnahmen sind möglich.
- Methoden, Aktionen und Interventionen werden so gestaltet, dass den schutz- oder hilfsbedürftigen Menschen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse mit schutz- oder hilfsbedürftigen Menschen geben, die nicht ausschließlich den persönlichen Lebensbereich der Beteiligten betreffen und keine Relevanz für die Betreuung und Versorgung haben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer
- transparent gemacht werden. (z.B. in Gruppengesprächen)

...in Bezug auf Körperkontakt?

- In meiner professionellen Rolle als Kontakt- und Bezugsperson gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Der Wille der Schutzperson ist zu respektieren.
- Ich beachte die Grenzsignale unserer hilfebedürftigen Menschen, z.B. in Trost-, oder Erste-Hilfe-Situationen.
- Ich schütze und respektiere die Intimsphäre von Menschen. Ich achte meine eigenen Grenzen. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt!

...in Bezug auf unsere Sprache?

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse, der individuellen Lage und der Fähigkeit des Verständnisses der jeweiligen Klienten, Bewohner oder Nutzer angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Ich spreche Kinder und Jugendliche mit ihrem Vornamen/Rufnamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen an.
- Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene werden i.d.R. mit Nachnamen und „Sie“ angesprochen, es sei denn, es gibt individuelle Vereinbarungen zwischen den Beteiligten.
- Ich dulde keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen.
- Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Menschen und gehe wertschätzend und empathisch damit um.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation verwende ich sexualisierte Sprache.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.

...im Umgang mit Geschenken?

- Ich mache den mir anvertrauten Menschen keine exklusiven/unangemessenen Geschenke.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke sind nur im Zusammenhang mit konkreten Anlässen erlaubt.
- Wenn ich Geschenke annehme und mache, gehe ich transparent gegenüber Kolleginnen und Kollegen damit um.
- Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gehandhabt. Von Dauergeschenken oder unangemessenen Geschenken wird Abstand genommen.

...im Umgang mit Medien?

- In meinem professionellen Umgang mit Medien ist für mich die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre Anderer selbstverständlich.
- Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.
- Anvertraute dürfen in unbedecktem Zustand (umziehen, duschen ...) weder beobachtet, noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen muss sehr wohl überlegt sein.

5. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfsbedürftigen Personen im SKFM

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen zu arbeiten. Unter präventivem Arbeiten verstehen wir, die Ressourcen unserer KlientInnen zu stärken. Ein wesentlicher Gelingfaktor hierfür ist das von uns eingesetzte Personal. Unsere haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen begegnen ihren KlientInnen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in unseren Arbeitskreisen oder in Team- und Einzelgesprächen. Die Mitarbeitenden erarbeiten, wenn erforderlich, mit den ihnen anvertrauten Personen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus. Konkrete Schutzmaßnahmen wie z. B. die Teilnahme an externen Angeboten oder Seminaren oder die Empfehlung einschlägiger Literatur wird im Einzelfall geprüft und entschieden.

6. Beschwerdewege / Verfahrensordnung zur Aufarbeitung eines Vorfalles

Aufgrund unserer gemeinsamen Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen vor sexueller Gewalt schützen wollen, sind im folgenden Verfahren beschrieben, die der SKFM zur nachhaltigen Aufarbeitung von Vorfällen umsetzt. Ergänzend sind die unter: www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexueller_missbrauch/ und unter <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/empfehlungen-zur-praevention-gegen-sexuellen-missbrauch> zusammengefassten Inhalte des Erzbistums Köln und der Caritas zu beachten.

6.1 Verfahren bei dem Vorwurf eines /einer Klientin gegenüber einer/ einem haupt- oder ehrenamtlichen MitarbeiterIn

Zunächst führt die Geschäftsführung des SKFM ein Gespräch mit dem/ der BeschwerdeführerIn – eventuell unter Beteiligung der Präventionsfachkraft. Die Geschäftsführung weist den/ die Geschädigte vor dem Gespräch darauf hin, dass er/ sie eine Vertrauensperson zum Gespräch mitbringen kann. Möchte der/ die Geschädigte das, findet aber keine geeignete Vertrauensperson, werden Geschäftsführung und Präventionsfachkraft bei der Suche unterstützen. Dazu können auch externe Fachkräfte (z.B. Kontaktpersonen des Erzbistums Köln oder Nina & Nico, Kontakt siehe unten) angesprochen werden. Die benannte Person gilt im weiteren Verfahren als Vertrauensperson, die den/die Beschwerdeführer/-in bei allen Gesprächen begleiten kann.

Die Person/ die Personen, die Hinweise liefern, werden mit Respekt behandelt! Das Gespräch wird durch die Geschäftsführung protokolliert und anschließend von beiden Seiten unterschrieben.

Die Geschäftsführung sorgt dafür, dass der/die Beschwerdeführer/-in nicht mehr mit dem/der Beschuldigten zusammentrifft und dass der Vorstand des SKFM informiert wird.

Dem Vorstand steht es frei, ebenfalls ein Gespräch mit dem/der Geschädigten zu führen.

Der Vorstand entscheidet in Abstimmung mit der Geschäftsführung über die weiteren Schritte.

Unbedingte Pflicht: Bei Erhärtung des Verdachts sind die bischöflichen Beauftragten (zu finden unter: http://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexueller_missbrauch/) zu informieren!!

Die Ergebnisse der Gespräche mit der/dem bischöflichen Beauftragten werden dem/der Beschuldigten und dem/der Geschädigten mitgeteilt. Sollte sich der Verdacht auf sexuelle Gewalt / sexuellen Missbrauch nicht ausräumen lassen, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung durch den Vorstand vom Dienst beurlaubt (falls nicht bereits geschehen).

Der Vorstand kann in Abstimmung mit der Geschäftsführung und in Abwägung des Einzelfalls den/die Beschuldigte/n mit sofortiger Wirkung vom Dienst suspendieren. In Fällen, in denen sich der Verdacht erhärtet, stellt der SKFM eine Strafanzeige.

6.2 Verfahren zur Aufarbeitung bei Missbrauch: Hilfe für das Opfer

Wenn ein Missbrauchsopfer sich uns anvertraut, gilt es, ruhig und überlegt zu reagieren. Allzu heftige Reaktionen belasten betroffene Menschen und lassen sie eventuell verstummen. Wichtig ist, dass das Opfer sich bedingungslos angenommen fühlt und auf dem Weg zu einer beraterisch-therapeutischen Unterstützung entsprechend behandelt wird. Dazu ist unser Vorgehen in den wesentlichen Punkten zusammengefasst:

- Wir machen einem Missbrauchsopfer keine Vorwürfe, auch wenn er/ sie sich uns erst sehr spät anvertraut.
- Wir loben das Opfer dafür, dass sie/er den Mut hat, sich anderen anzuvertrauen und sich Hilfe zu holen.
- Wir stellen in einem ruhigen Tonfall offene Fragen über den Ablauf der Handlungen. (Zum Beispiel: Und was ist dann passiert? Was hat xy danach gemacht?)
- Wir geben keine Details vor!
- Wir akzeptieren, wenn das Opfer nicht (weiter-)sprechen will.
- Wir überfordern das Opfer nicht mit bohrenden Fragen nach Einzelheiten.
- Wir stellen sachlich fest, dass die Handlungen nicht in Ordnung waren.
- Wir stellen die Aussagen des Opfers nicht in Frage – auch wenn diese unlogisch sind/scheinen.
- Wir diskutieren nicht darüber, ob das Opfer etwas falsch gemacht hat. Die Verantwortung für einen sexuellen Übergriff trägt niemals das Opfer!
- Wir vermeiden die Forderungen nach drastischen Strafen für Täter/Täterinnen, sonst können sich betroffene Menschen meist nicht (weiter) anvertrauen! Die Mehrzahl der Opfer möchte sich nicht dafür verantwortlich fühlen, dass der Täter/die Täterin ins Gefängnis kommt oder andere Sanktionen zu tragen hat.
- Wir schützen das Opfer vor Kontakten mit dem Täter/der Täterin!
- Wir sorgen, falls nötig, für ärztliche Versorgung bzw. Untersuchung. Das kann auch für den späteren Nachweis wichtig sein!
- Wir versprechen dem Opfer nichts, was wir nicht halten können.
- Wir vermitteln und/ oder begleiten das Opfer in eine therapeutische/ psychologische Beratung zur nachhaltigen Aufarbeitung der Erlebnisse.

6.3 Verfahren bei Beobachtung von Übergriffen durch MitarbeiterInnen

Wenn MitarbeiterInnen bei KollegenInnen ein Verhalten beobachten, das ihnen unangemessen erscheint, sprechen sie den/die betreffende KollegIn direkt an.

Wenn sie einen Verdacht auf sexuelle Gewalt haben, informieren sie die Geschäftsführung. Diese verantwortet das weitere Vorgehen. In Absprache mit der Präventionsfachkraft plant die Geschäftsführung die weiteren Schritte zur Klärung des Verdachts und zum Schutz der/des Betroffenen.

Die MitarbeiterInnen, die das Fehlverhalten des/ der KollegIn beobachtet haben, können sich auch im ersten Schritt z.B. mit der Präventionsfachkraft oder einem/ einer hauptamtlichen MitarbeiterIn in Verbindung setzen, um sich zu beraten.

Die Präventionsfachkraft oder der/ die angesprochene hauptamtliche MitarbeiterIn informiert die Geschäftsführung und diese die/den bischöfliche/n Beauftragte/n (siehe Verfahren unter Pt. 7.1).

Die Geschäftsführung sucht das Gespräch mit der/dem Geschädigte/n, bietet ihr/ihm Unterstützung und Hilfe an, koordiniert die Verdachtsklärung (siehe Verfahren unter Pt. 7.1) und die weiteren Hilfen für die/ den Geschädigte/n (siehe Verfahren unter Pt. 7.5).

6.4 Verfahren bei Übergriffen durch KlientInnen/ Betreute

MitarbeiterInnen, die sexuelle Übergriffe oder gewalttätige Angriffe durch Klienten, Ratsuchende oder Betreute erleiden, richten umgehend eine Beschwerde an die Geschäftsführung.

Diese sorgt dafür, dass der/die MitarbeiterIn vor weiteren Übergriffen geschützt wird. Die Verfahrensstandards für einen solchen Fall werden individuell entwickelt.

Gegebenenfalls kann die Präventionsfachkraft beratend unterstützen. Maßnahmen zum Schutz der MitarbeiterInnen könnten sein: BetreuerInnen/ BeraterInnenwechsel, Ausschluss aus der Beratung, Niederlegung der Betreuung, Strafanzeige. Der/ dem Geschädigten wird bei Bedarf externe Beratung oder Supervision angeboten.

6.5 Rehabilitation eines / einer zu Unrecht Beschuldigten

Geäußerte Anschuldigungen oder Verdächtigungen werden immer ernst genommen, aber auch im Team der hauptamtlichen MitarbeiterInnen/ im Vorstand kritisch bewertet. Zur Rehabilitation eines/ einer zu Unrecht beschuldigten MitarbeiterIn veröffentlicht der SKFM überall dort, wo der Verdacht bekannt geworden ist, die Unschuld des/der Beschuldigten. Er unterstützt ihn/sie durch sein Vertrauen und dadurch, dass er ihm/ihr weiterhin verantwortliche Aufgaben übergibt. Bei Bedarf erhalten die betroffenen Teams/ Personen Unterstützung zum Beispiel durch Supervision oder eine externe Beratung. Dem/ der (hauptamtlichen) MitarbeiterIn wird ohne Aufforderung seine/ ihre Personalakte zur Einsicht vorgelegt, damit er/ sie sicher gehen kann, dass keine Eintragungen ihn/ sie belasten können.

Der Gesamtvorgang wird durch die Geschäftsführung/ den Vorstand anhand von Gesprächs- und Ablaufprotokollen dokumentiert und archiviert.

7. Kontaktadressen:

AnsprechpartnerInnen im SKFM:

Präventionsfachkraft (PFK): Julia Koch, Weststr. 59, 51643 Gummersbach, Tel. 02261-60025, E-Mail: julia.koch@skfm-oberberg.de

Vertretung der Präventionsfachkraft: Anette Heider, Weststr. 59, 51643 Gummersbach, Tel. 02261-60022, E-Mail: anette.heider@skfm-oberberg.de

Vorstand: Joachim Stötzel, Tel.: 02264-1347, E-Mail: 4711joachim.stoetzel@gmx.de

AnsprechpartnerInnen/ BeraterInnen vor Ort:

nina + nico,	Psychologische Beratungsstelle	Herbstmühle
Kaiserstraße 21-27	Herbstmühle 3	
51643 Gummersbach	51688 Wipperfürth	
Tel.:02261-24792	Tel.: 02267-3034	

Haus für alle- Psychologische	Psychologische Beratungsstelle
Beratungsstelle Waldbröl	Gummersbach
Albert-Schweitzer-Weg 1	Im Baumhof 5
51545 Waldbröl	51643 Gummersbach
Tel.:02291-4068	Tel.: 02261-885710

Kreispolizeibehörde Gummersbach Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
Opferschutz und Opferhilfe 0800-116016
Hindenburgstraße 40
51643 Gummersbach
Tel.: 02261-8199-230

Weisser Ring e.V. AußenSt. Oberbergischer Kreis
Weiherpl. 3,
51674 Wiehl
Tel.: 02262- 751169

AnsprechpartnerInnen/ BeraterInnen beim Erzbistum Köln:

Diplom-Psychologin Hildegard Arz, Telefon: 0152/01642-234

Rechtsanwalt Jürgen Dohmen, Telefon: 0152/01642-126

Diplom-Psychologe und Pädagoge Dr. Emil Naumann, Telefon: 0152/01642-394

Interventionsbeauftragter Erzbistum Köln:

Oliver Vogt, Telefon: 0221/ 1642-1821; oliver.vogt@erzbistum-koeln.de

8. Anlagen

8.1 Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 26. August 2013 die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen aus den Jahren 2002 und 2010 fortgeschrieben (Amtsblatt 2014, im selben Heft).

Ebenfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fortgeschrieben (Amtsblatt 2014, im selben Heft).

In Anerkennung ihrer Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben sich die (Erz-)Bischöfe der in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen auf gemeinsame Anforderungen und Vorgaben zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verständigt.

Auf dieser Grundlage wird für die Erzdiözese Köln, unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen, die nachfolgende Präventionsordnung erlassen:

I. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen, die dem Erzbischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Erzdiözese, die Kirchengemeinden, die Verbände von Kirchengemeinden und die Gemeindeverbände sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich der Erzdiözese. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-) Verbände, Stiftungen und Gesellschaften.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter

Gewalt.

(2) Strafbare sexualbezogene Handlungen sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.

(3) Strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht sind solche nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).

(4) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.

(5) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind.

(6) Schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht.

(7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) auch Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.

II. Institutionelles Schutzkonzept

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

Jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4 -10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

§ 4 Persönliche Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen- in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

(3) Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

(1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragrafen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang insbesondere im Hinblick auf folgende Personengruppen:

1. Kleriker einschließlich der Kandidaten für das Weiheamt;
2. Ordensangehörige oder Mitarbeitende in einem Gestellungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Erzbischofs;
3. Pastoral- und Gemeindereferenten/innen sowie Anwärter/innen auf diese Berufe.

Bei in anderen (Erz-)Diözesen oder einem Orden inkardinierten Klerikern, die bereits ihrem Inkardinationsoberen ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, reicht die Vorlage einer Kopie des jeweils aktuellen Originals. Für die in den Nrn. 2 und 3 genannten Personengruppen gilt Satz 2 entsprechend.

§ 6 Verhaltenskodex

(1) Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden. Der Verhaltenskodex hat den von der zuständigen Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt festgelegten Standards zu entsprechen.

(2) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(3) Der Verhaltenskodex ist von den Personen gem. § 2 Abs. 7 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

(4) Dem Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

§ 7 Beschwerdewege

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind Beschwerdewege für die Minderjährigen sowie die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben. 2Darüber hinaus sind interne und externe Beratungsstellen zu benennen.

§ 8 Qualitätsmanagement

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

§ 9 Aus- und Fortbildung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 7 ist.

(2) Dies erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von

1. angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,
4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
5. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
6. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
8. Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
9. Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen;
10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

§ 10 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Primärprävention) sind zu entwickeln.

III. Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

§ 11 Präventionsbeauftragter

(1) Der Erzbischof errichtet eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten.

(2) Als Leiter/in der diözesanen Koordinationsstelle wird ein/e Präventionsbeauftragte/r bestellt. Die Bestellung erfolgt durch den Erzbischof für einen Zeitraum von drei Jahren. Die Wiederbestellung ist möglich.

(3) Der/die Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten der anderen in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen verpflichtet. Er/sie wirkt darauf hin, dass möglichst einheitliche Präventionsstandards entwickelt werden.

(4) Mehrere (Erz-)Bischöfe können eine gemeinsame Koordinationsstelle einrichten und eine/n gemeinsame/n Präventionsbeauftragte/n als Leiter/in bestellen.

(5) Die Koordinationsstelle nach Absatz 1 hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten,
2. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
3. Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
4. Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,
5. Sicherstellung der Qualifizierung und Information der Präventionsfachkräfte gem. § 12 und Einladung zur regelmäßigen Reflexion und Weiterbildung,
6. Vermittlung von Fachreferenten/innen,
7. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
8. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
9. Entwicklung und Information von Präventionsmaterialien und -projekten,
10. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Pressestelle der Erzdiözese,
11. Fachlicher Austausch mit den beauftragten Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs der Erzdiözese.

§ 12 Präventionsfachkraft

(1) Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet "Präventionsfachkraft".

(2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.

IV. Rechtsfolgen

§ 13 Förderungsfähigkeit

Rechtsträger gem. § 1 Abs. 2, die diese Präventionsordnung nicht zur Anwendung bringen und auch kein eigenes, von der diözesanen Koordinationsstelle als gleichwertig anerkanntes Regelungswerk haben, werden bei der Vergabe diözesaner Zuschüsse nicht berücksichtigt.

V. Schlussbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

§ 15 Inkrafttreten

(1) Diese Präventionsordnung tritt zum 1. Mai 2014 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 9. März 2011 (Amtsblatt 2011, Nr. 71) außer Kraft.

Köln, den 11.02.2014, Joachim Card. Meisner Erzbischof von Köln

8.2 Auswertung Fragebogen der Risikoanalyse für Mitarbeiter

Rückläufe: 15

gut

mittel

schwach

Fragestellungen:	% von optimal	1	2	3	4	5	6	Weiß nicht
Im SKFM setzt man sich mit Themen wie Abhängigkeitsverhältnis, Machtgefälle oder Fremdbestimmung auseinander	ca. 73%	9 60%	2 13,3%	2 13,3%				2 13,3%
Im SKFM gibt es ein Bewusstsein dafür, dass es jederzeit zu sexualisierten Grenzüberschreitungen kommen kann	80%	9 60%	3 20%	2 13,3%				1 6,7%
Im SKFM gibt es ein Bewusstsein dafür, dass es jederzeit zu sexualisierten Übergriffen kommen kann	80%	9 60%	3 20%	2 13,3%				1 6,7%
Im SKFM gibt es ein Bewusstsein dafür, dass es jederzeit zu sexualisierter Gewalt kommen kann	80%	9 60%	3 20%	1 6,7%				2 13,3%
Im SKFM gab es bisher keine Vorfälle sexualisierter Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder Gewalt	20%	3 20%						12 80%
Wenn doch: In der Vergangenheit wurden Vorfälle sexualisierter Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder Gewalt gut aufgearbeitet	ca.7%	1 6,7%						14 93,3%
Im SKFM gibt es einheitliche/ verabredete Standards für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz mit unseren gesetzlich oder anderweitig betreuten Menschen	40%	4 26,7%	2 13,3%	1 6,7%		2 13,3%	1 6,7%	5 33,3%
Im SKFM gibt es klare Beschwerdewege, die bei einem Vorfall/ Verdacht auf einen Vorfall genutzt werden können	60%	6 40%	3 20%	2 13,3%				4 26,7%

Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM leicht machen:

Großes gegenseitiges Vertrauen, kein Misstrauen dem anderen gegenüber, alleiniger Umgang mit Hilfesuchenden, Interessenlosigkeit an der ehrenamtlichen Tätigkeit anderer SKFM'ler (z.B. in den SKFM Ortsgruppen), das Machtgefälle zwischen Helfer und Hilfesuchenden, indem Hilfesuchende keinen oder kaum Kontakte zu anderen Mitarbeitern des SKFM haben, 1:1-Situationen, Abhängigkeitsverhältnis, lose Anbindungen an den SKFM/ die Ortsgruppen, Unwissenheit der Betreuten, durch den sehr persönlichen Umgang der Menschen im SKFM könnte ein Täter leichter Nähe aufbauen und dann Taten begehen, die mangelnde Sensibilisierung vielen SKFM-MitarbeiterInnen für dieses Thema könnte es einem potenziellen Täter leichter machen, die sehr niederschwellige Kontrolle, unser Vertrauensvorschuss, unsere Werte und Haltungen, jeder ist berechtigt, zu schnelles Vertrauen gegenüber „Neuen“, z.B. Ehrenamtlern, Leichtfertigkeit bei „Neuen Ehrenamtlern“ die wir ansprechen, dazu fällt mir nichts ein, denn die Schulungen schließen das eigentlich aus, Auffrischungen/ Thematisierung im AK/OG unterbleibt, Gutgläubigkeit, dass sowas im kirchlichen

Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM schwer machen:

Offener Umgang miteinander, ständige Ansprechpartner, gut aufgeklärte Ehrenamtler und Hauptamtler, die Präventionskurse, regelmäßiger Austausch in den SKFM-Ortsgruppen bedingt Offenheit, regelmäßiges Thematisieren der Problematik und Aufzeigen von möglichen Hilfen, Nähe der Betreuten zur Geschäftsstelle, Präventionsschulungen, Hürden beim Einstieg wie z.B. Führungszeugnis, das Bewusstsein bei einem Teil der SKFM-MitarbeiterInnen für die Problematik könnte es einem potenziellen Täter schwer machen. Die Offenheit der Menschen im SKFM und die Hierarchielosigkeit können begünstigen, dass eine Tat nicht verschwiegen wird, das Vertrauen zueinander und das Kennen von unterschiedlichsten Mitarbeitern, der Kontakt der hauptamtlichen Mitarbeiter zu beiden Seiten-Ehrenamtler und Betreute, Anfangs mehr auf Distanz gehen/ halten, absolute Kontrolle (ist aber meiner Meinung nach nicht vereinbar mit Vertrauen und Liebe), die durch Schulungen erlangte Sensibilisierung der Mitarbeiter auf sexualisierte Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder Gewalt gegenüber unseren Betreuten, Ehrenamtler/ Hauptamtler sind sensibilisiert und Thema wird regelmäßig (Zeiträume?) aufgefrischt/ besprochen, offene Kommunikation über das Thema, sodass die Sensibilität bekannt ist, erweiterte Führungszeugnisse, kritisches Hinterfragen, keine Alleingänge, Gruppentreffen

8.3 Auswertung Fragebogen der Risikoanalyse für Betreute

Rückläufe: 5

	ja	nein	weiß nicht
1. Kennen Sie die Beschwerdewege des SKFM, die Sie bei einer sexualisierten Grenzüberschreitung oder bei einem Übergriff nutzen können?	2 40%	3 60%	

Maßnahme: Kommunikations- und Beschwerdewege definieren, transparent darstellen und Implementieren in das QM

	ja	nein	weiß nicht
2. Würden Sie die Beschwerdewege nutzen?	3 60%		2 40%
<p>Wenn nein: Warum nicht?</p> <p>Was würden Sie stattdessen tun?</p> <p>Ich würde erst mit dem (der) Betreuer(in) reden, wenn das nicht hilft, mit der Dienststelle reden</p> <p>Ich würde mich an die Polizei wenden</p>			

Maßnahme: Kommunikations- und Beschwerdewege definieren, transparent darstellen und Implementieren in das QM. Betreute und Hilfesuchende ermutigen, die Beschwerdewege zu nutzen! Offenheit und Transparenz zum Thema bei Bedarf auch mit den Betreuten pflegen.

3. Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM leicht machen, sexuell übergriffig zu werden:
<p>Meine ich nicht</p> <p>Habe ich bis jetzt nicht gesehen</p>

4. Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM schwer machen, sexuell übergriffig zu werden:
<p>Weil ihr zu herzlich seid</p> <p>Ich rede mit einem von den SKFM Leuten</p>

Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM schwer machen:

Offener Umgang und Sensibilität für das Thema

Offener Umgang miteinander, gut aufgeklärte Ehrenamtler und Hauptamtler, die Präventionskurse, regelmäßiger Austausch in den SKFM-Ortsgruppen bedingt Offenheit, regelmäßiges Thematisieren der Problematik und Aufzeigen von möglichen Hilfen, Präventionsschulungen, das Bewusstsein bei einem Teil der SKFM-MitarbeiterInnen für die Problematik könnte es einem potenziellen Täter schwer machen, die Offenheit der Menschen im SKFM und die Hierarchielosigkeit können begünstigen, dass eine Tat nicht verschwiegen wird, die durch Schulungen erlangte Sensibilisierung der Mitarbeiter auf sexualisierte Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder Gewalt gegenüber unseren Betreuten, Ehrenamtler/ Hauptamtler sind sensibilisiert und Thema wird regelmäßig (Zeiträume?) aufgefrischt/ besprochen, offene Kommunikation über das Thema, sodass die Sensibilität bekannt ist, kritisches Hinterfragen

Unterpunkt: Thematisierung bei Einstieg bzw. Start neuer haupt- und ehrenamtlicher MitarbeiterInnen

Hürden beim Einstieg wie z.B. Führungszeugnis, erweiterte Führungszeugnisse

Klare Kommunikations- und Beschwerdewege

ständige Ansprechpartner, Nähe der Betreuten zur Geschäftsstelle, Direkter Bezug zur Frage 8

Vertrauen zueinander

das Vertrauen zueinander und das Kennen von unterschiedlichsten Mitarbeitern, der Kontakt der hauptamtlichen Mitarbeiter zu beiden Seiten-Ehrenamtler und Betreute, Gruppentreffen, keine Alleingänge,

Sonstiges

Anfangs mehr auf Distanz gehen/ halten, absolute Kontrolle (ist aber meiner Meinung nach nicht vereinbar mit Vertrauen und Liebe)

Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM leicht machen:

Großes Vertrauen

großes gegenseitiges Vertrauen, kein Misstrauen dem anderen gegenüber, durch den sehr persönlichen Umgang der Menschen im SKFM könnte ein Täter leichter Nähe aufbauen und dann Taten begehen, die sehr niederschwellige Kontrolle, unser Vertrauensvorschuss, zu schnelles Vertrauen gegenüber „Neuen“, z.B. Ehrenamtlern, Leichtfertigkeit bei „neuen Ehrenamtlern“ die wir ansprechen, jeder ist berechtigt, Gutgläubigkeit, dass sowas im kirchlichen Rahmen nicht passiert.

1:1 Situation Helfer-Hilfesuchende

alleiniger Umgang mit Hilfesuchenden, Interessenlosigkeit an der ehrenamtlichen Tätigkeit anderer SKFM´ler (z.B. in den SKFM Ortsgruppen), indem Hilfesuchende keinen oder kaum Kontakte zu anderen Mitarbeitern des SKFM haben, 1:1-Situationen, lose Anbindungen an den SKFM/ die Ortsgruppen,

Machtgefälle

das Machtgefälle zwischen Helfer und Hilfesuchenden, Abhängigkeitsverhältnis, Unwissenheit der Betreuten,

Mangelnde Sensibilität für das Thema

Die mangelnde Sensibilisierung vielen SKFM-MitarbeiterInnen für dieses Thema könnte es einem potenziellen Täter leichter machen, dazu fällt mir nichts ein, denn die Schulungen schließen das eigentlich aus, Auffrischungen/ Thematisierung im AK/OK unterbleibt,

Auffällig in der Ankreuzbefragung waren die Fragen 5,6+7:

Die Fragen 5+6 haben (teilweise sehr) schwache Werte bzw. die Befragten kreuzten (sehr) häufig „Weiß nicht“ an. Es ist also eher unbekannt, ob es im SKFM schon sexualisierte Vorfälle gab bzw. wie diese aufgearbeitet wurden. Nur 26% der befragten Mitarbeiter empfinden, dass es einheitliche und verabredete Standards im Umgang mit Nähe und Distanz gibt.

Schlussfolgerungen und Maßnahmenvorschläge nach Auswertung unserer Risikoanalyse

Was könnte es einem potenziellen Täter beim SKFM schwer machen?

- 1. Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Ein offener Umgang und die Sensibilität für das Thema scheinen beim SKFM weitgehend gegeben, allerdings können/ sollten die Werte noch gesteigert werden. Insbesondere der Teil der MitarbeiterInnen, die nicht wissen ob und wie wir uns mit dem Thema auseinandersetzen, sollte umfänglicher erreicht werden.
- 2. Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Klare und transparente Beschwerdewege bieten einen Schutz vor sexuellen Übergriffen. Hier haben wir mit 60% (von optimal) verbesserungswürdige Werte!
- 3. Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Das im SKFM herrschende große Vertrauen zueinander ist gleichzeitig ein „Schutzfaktor“ und ein „Risikofaktor“ (wurde im zweiten Teil der offenen Befragung häufig genannt)!!

Maßnahmen:

- Präventionsschulungen aller haupt- und ehrenamtlicheren MitarbeiterInnen
- Entwicklung von Strukturen zur regelmäßigen und dauerhaften Thematisierung des Themas in der Geschäftsstelle, den Arbeitsgruppen, im Vorstand...
- Einführung erweiterter Führungszeugnisse für alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen

- Entwicklung einer Struktur zur Thematisierung in Bewerbungsgesprächen (hauptamtliche MitarbeiterInnen) und zu „Einstiegsgesprächen“ für ehrenamtliche MitarbeiterInnen
- Klärung der Fragen: Was sind Maßnahmen, die die vertrauensvolle Arbeit stärken? Wie können diese Maßnahmen in den Arbeitsgruppen umgesetzt werden?

Was könnte es nach Ihrer Ansicht einem potenziellen Täter beim SKFM leicht machen?

1. **Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** 1:1-Situationen sind ein Risikofaktor! Andererseits sind sie für die Umsetzung vieler unserer Hilfsangebote unerlässlich bzw. teilweise alternativlos.
2. **Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Machtgefälle, Abhängigkeitsverhältnisse oder Unwissenheit unserer Betreuten sind Risikofaktoren!
3. **Schlussfolgerung nach Auswertung unserer Risikoanalyse:** Mangelnde Sensibilität für das Thema ist ein Risikofaktor!

Maßnahmen:

- 1:1-Situationen können wir (oft) nicht ersetzen. Wir können aber verdeutlichen, dass diese Situationen zu den Risikofaktoren gehören. Das gelingt durch die oben beschriebenen Maßnahmen zum offenen Umgang und zur Sensibilisierung zum Thema. Ebenfalls sollte das Thema zur Schärfung der Wahrnehmung und zur Entwicklung der „positiven Aufmerksamkeit“ (regelmäßig) in den Arbeitskreisen eingebracht werden.
- Siehe oben

Ergänzend:

Die Fragen 5+6 haben (teilweise sehr) schwache Werte bzw. die Befragten kreuzten (sehr) häufig „Weiß nicht“ an. Es scheint also weitgehend unbekannt zu sein, ob es im SKFM schon sexualisierte Vorfälle gab bzw. wie diese aufgearbeitet wurden. Nur 26% der befragten Mitarbeiter empfinden, dass es einheitliche und verabredete Standards im Umgang mit Nähe und Distanz gibt.

Maßnahmen:

- siehe offener Umgang und Sensibilität für das Thema
- Entwicklung einer Konzeption zur Nachhaltigen Aufarbeitung sexualisierter Grenzüberschreitungen, Übergriffe oder Gewalt
- Allgemein gültige Standards zum Umgang mit Nähe und Distanz müssen erarbeitet und veröffentlicht werden.



Selbstverpflichtungserklärung

gemäß § 7 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den SKFM im Oberbergischen Kreis e.V., Weststraße 59, 51643 Gummersbach

Name, Vorname:

Anschrift:

Hauptamtliche Tätigkeit/

Berufsbezeichnung:

Ehrenamtliche Tätigkeit:

Erklärung

Ich habe ein Exemplar des Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.

Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen haben wird.

Ich versichere, dass kein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Unser Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex wird jeder/ jedem haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterIn des SKFM vorgelegt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten 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 unseren Zielgruppen dar und muss von jedem/ jeder MitarbeiterIn als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen im SKFM unterzeichnet werden. Es geht darum, zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln, ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, ein respektvoller Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber unseren schutz- oder hilfebedürftigen Menschen sichergestellt ist. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle MitarbeiterInnen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren MitarbeiterInnen 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.

Wie gestalten wir unser professionelles Handeln...

...in Bezug auf Nähe und Distanz?

- Ich bin mir bewusst, dass körperliche und emotionale Nähe Grundlage für die Arbeit mit Menschen ist. Gleichzeitig weiß ich um die Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie.
- Einzelgespräche finden nur in den dafür vorgesehenen oder anderen dafür geeigneten Räumen statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und den schutz- oder hilfebedürftigen Menschen sind zu unterlassen (z.B. gemeinsame private Urlaube), begründete Ausnahmen sind möglich.
- Methoden, Aktionen und Interventionen werden so gestaltet, dass den schutz- oder hilfebedürftigen Menschen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen geben, die nicht ausschließlich den persönlichen Lebensbereich der Beteiligten betreffen und keine Relevanz für die Betreuung und Versorgung haben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden. (z.B. in Gruppengesprächen)

...in Bezug auf Körperkontakt?

- In meiner professionellen Rolle als Kontakt- und Bezugsperson gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Der Wille der Schutzperson ist zu respektieren.
- Ich beachte die Grenzsignale unserer hilfebedürftigen Menschen, z.B. in Trost-, oder Erste-Hilfe-Situationen.

- Ich schütze und respektiere die Intimsphäre von Menschen. Ich achte meine eigenen Grenzen. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt!

...in Bezug auf unsere Sprache?

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse, der individuellen Lage und der Fähigkeit des Verständnisses der jeweiligen Klienten, Bewohner oder Nutzer angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Ich spreche Kinder und Jugendliche mit ihrem Vornamen/Rufnamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen an.
- Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene werden i.d.R. mit Nachnamen und „Sie“ angesprochen, es sei denn, es gibt individuelle Vereinbarungen zwischen den Beteiligten.
- Ich dulde keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen.
- Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Menschen und gehe wertschätzend und empathisch damit um.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation verwende ich sexualisierte Sprache.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.

...im Umgang mit Geschenken?

- Ich mache den mir anvertrauten Menschen keine exklusiven/unangemessenen Geschenke.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke sind nur im Zusammenhang mit konkreten Anlässen erlaubt.
- Wenn ich Geschenke annehme und mache, gehe ich transparent gegenüber Kolleginnen und Kollegen damit um.
- Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gehandhabt. Von Dauergeschenken oder unangemessenen Geschenken wird Abstand genommen.

...im Umgang mit Medien?

- In meinem professionellen Umgang mit Medien ist für mich die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre Anderer selbstverständlich.
- Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.
- Anvertraute dürfen in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen ...) weder beobachtet, noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Emailadressen oder Privatadressen muss sehr wohl überlegt sein.