



Sozialdienst katholischer Frauen e.V.

Dekanat Ahaus Vreden

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

gemäß § 3 der Präventionsordnung (PrävO)
des Bistums Münster

Februar 2026

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Selbstverständnis.....	3
3. Fakten – Formen Sexualisierter Gewalt	3
3.1. Definition Grenzverletzungen	3
3.2. Definition sexuelle Übergriffe	4
3.3. Definition sexualisierte Gewalt	4
3.4. Definition emotionaler Missbrauch	4
4. Zielgruppen im SkF	5
5. Standards in der Arbeit mit Ehrenamtlichen im SkF.....	5
6. Risikoanalyse.....	6
6.1. Risikoorte und potenzielle Gefahrensituationen.....	6
7. Institutionelles Schutzkonzept - ISK.....	7
7.1. Personalauswahl und -entwicklung (§ 4 PräVO)	7
7.2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)	8
7.3. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO).....	8
7.4. Sprache und Wortwahl bei Gesprächen	8
7.5. Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.....	8
7.6. Angemessenheit von Körperkontakten	9
7.7. Beachtung der Intimsphäre.....	9
7.8. Zulässigkeit von Geschenken (im Hinblick auf Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse).....	9
7.9. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	9
7.10. Disziplinierungsmaßnahmen	9
7.11. Abschließend:.....	9
8. Beschwerdewege (§ 7 PräVO)	9
9. Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO).....	10
10. Präventionsschulungen (§ 9 PräVO)	11
11. Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO).....	11
11.1. Konkrete Maßnahmen dazu im SkF:.....	11
12. Präventionsfachkraft (§ 12 PräVO).....	12
13. Anhang	12

1. Einleitung

Im Jahr 2020 wurde im SkF e.V. Dekanat Ahaus Vreden (im folgenden SkF genannt) zum ersten Mal ein Institutionelles Schutzkonzept (im folgenden ISK genannt) verankert. Es war der Beginn eines Weges, unsere Haltung und unser Verhalten strukturiert zu reflektieren und uns durch das ISK handlungsleitend im Arbeitsalltag begleiten zu lassen. Seitdem hat sich das Thema Schutz und Prävention vor sexualisierter Gewalt immer sichtbarer zu einem Querschnittsthema entwickelt und erfährt durch Themensetzung in den Fach- und Leitungsteams, in Fortbildungen und Mitarbeiter-Rundbriefen ein Gesicht. Dadurch trägt das ISK auch zur Enttabuisierung des Themas bei. Wir haben in den vergangenen Monaten für all unsere Fachbereiche unter Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Risikoanalyse für jeden einzelnen Fachbereich erarbeitet und gleichzeitig Schutzmaßnahmen gegenübergestellt. Ebenso hat der Bereich „Ehrenamt“ in diesem weiter entwickelten ISK mehr Raum bekommen, da wir im SkF sehr viele ehrenamtlich Tätige in unterschiedlichen Arbeitsfeldern haben. Dabei bleibt grundsätzlich zu sagen, dass das ISK Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten gibt und uns dazu befähigt, Verantwortung für den Schutz der uns Anvertrauten und Kolleginnen und Kollegen zu übernehmen. Das vorliegende überarbeitete ISK verstehen wir als Mantelkonzept für alle Fachbereiche.

Zusätzlich zu diesem ISK halten wir gemäß den Verpflichtungen des § 11 Landeskinderschutzgesetz NRW als Träger von Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe ein Kinderschutzkonzept vor.

2. Selbstverständnis

Das Miteinander von Vorstand, Geschäftsführung, Fachbereichsleitung und allen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SkF wird getragen von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung. Allen Beteiligten ist es wichtig, dass das Wohl und die Würde der zu uns kommenden Menschen und der Umgang mit ihnen und untereinander gleichermaßen von Grundsätzen geprägt ist, die gewaltfrei und grenzachtend sind. Jede Form von Gewalt und Grenzverletzung wird abgelehnt. Das vorliegende ISK bildet dabei ein wichtiges Qualitätsmerkmal unserer Arbeit. Wesentlich für die Umsetzung sind ein reflektiertes und ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz sowie ein professioneller Umgang damit. Dabei tragen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Ehrenamtlichen untereinander sowie gegenüber Hilfesuchenden die Verantwortung für ein ausgewogenes Beziehungsverhältnis, das Grenzen achtet und (Macht-) Missbrauch ausschließt. Uns ist bewusst, dass eine absolute hundertprozentige Prävention vor sexualisierter Gewalt nicht möglich ist. Umso mehr möchten wir sicherstellen, den Schutz durch gezielte Maßnahmen in unserem Verein so stark wie möglich zu verankern und dafür zu sorgen, dass sich alle wohl und sicher fühlen an jedem Tag. Als katholischer Träger stehen wir zudem für einen sicheren Umgang bei Fehlverhalten in unserer Organisation.

3. Fakten – Formen Sexualisierter Gewalt

Um zu wissen, wie man sexualisierter Gewalt vorbeugen kann, ist es wichtig, zu klären, was fachlich mit sexualisierter Gewalt gemeint ist. Wir orientieren uns im Folgenden an den Begriffsbestimmungen des Bistums Münster von April 2018:

3.1. Definition Grenzverletzungen

Grenzverletzungen beschreiben ein einmaliges oder maximal gelegentliches unangemessenes Verhalten, das zumeist unbeabsichtigt geschieht. Häufig geschehen diese aufgrund fehlender persönlicher oder fachlicher Reflexion oder weil, besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, konkrete Regelungen für bestimmte Situationen nicht klar und transparent gemacht wurden. Situationen, die Grenzverletzungen darstellen, sind nicht immer strafrechtlich relevante Tatbestände, die zu einer Verurteilung führen. Die Grenzen sind oft fließend und für Außenstehende nicht immer

eindeutig zu erkennen. Grenzverletzungen sind grundsätzlich korrigierbar (zum Beispiel durch eine Entschuldigung). Was als grenzverletzend wahrgenommen wird, bemisst sich nicht nur nach objektiven Faktoren, sondern auch durch das subjektive Erleben des- oder derjenigen, den/ die es betrifft.

Beispiele für Grenzverletzungen:

- Missachtung persönlicher Grenzen (Beispiel: tröstende Umarmung, obgleich dies dem Gegenüber unangenehm ist)
- Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (Beispiel: Unangemessene Bemerkungen bzw. Gespräch über das eigene Sexualleben)

3.2. Definition sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe sind klare Hinwegsetzungen über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regeln, fachliche Standards, die individuellen Grenzen sowie verbale, nonverbale oder körperliche Widerstände der Opfer. Sie geschehen nicht zufällig oder aus Versehen; sie sind zielgerichtet und in der Regel nicht einmalig.

Beispiele für sexuelle Übergriffe:

- Wiederholte, vermeintlich zufällige Berührungen, insbesondere der Brust oder Genitalien (Beispiel: bei Begrüßungen, Pflegehandlungen, bei Hilfestellungen im Arbeitsbereich)
- Wiederholte abwertende sexistische Bemerkungen über körperliche Attribute (Beispiel: abwertenden Bemerkungen über die körperliche Entwicklung junger Menschen)

3.3. Definition sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

Zentral ist dabei, dass eine Person die Unterlegenheit einer anderen Person ausnutzt, um die eigenen sexuellen Bedürfnisse und Machtbedürfnisse zu befriedigen. Der Gesetzgeber hat insbesondere sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen unter besonders schwere Strafe gestellt. Sexualisierte Gewalt kann bereits vor einer strafrechtlichen Schwelle eintreten und ist auch dann nicht zu dulden. Die Bandbreite sexualisierter Gewalt erstreckt sich von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen bis zu strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt. Diese sind im Strafgesetzbuch benannt.

(„Augen auf! Informationsbroschüre zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen“ Bistum Münster April 2018).

3.4. Definition emotionaler Missbrauch

Darüber hinaus kann es auch zu emotionalem Missbrauch kommen, ohne dass ein direkter Bezug zu sexualisierter Gewalt besteht. Emotionaler Missbrauch liegt beispielsweise vor, wenn Mitarbeitende oder Ehrenamtliche die Beziehung zu Ratsuchenden nutzen, um eigene persönliche, wirtschaftliche, soziale oder sonstige Interessen bzw. Bedürfnisse zu befriedigen. Dies ist auch dann missbräuchlich, wenn Ratsuchende dies wünschen oder unbewusst dazu beitragen.

Dazu zählen etwa Versuche, die Kooperationsbereitschaft von Ratsuchenden zu beeinflussen – zum Beispiel durch das Androhen, die Beratung zu beenden, die Kommunikation zu verweigern oder unangemessene Konsequenzen in Aussicht zu stellen, wenn der/die Ratsuchende erwägt, die

Mitarbeit zu beenden. Ebenfalls hierzu gehören finanzielle Vorteilsnahme sowie weltanschauliche, politische oder religiöse Einflussnahme ebenso wie unangemessene Kontakte oder Beziehungen.

Solche Handlungen können Ratsuchenden erheblichen Schaden zufügen und stellen schwere Verstöße gegen (berufs-)ethische Standards dar.

4. Zielgruppen im SkF

Der SkF ist ein Frauen- und Fachverband in der katholischen Kirche. In § 4 der Vereinssatzung - Zweck und Aufgaben - sind die Zielgruppen seiner Arbeit benannt: „Der SkF dient im Rahmen der freien Wohlfahrtspflege der Kinder- und Jugendhilfe sowie der speziellen Hilfe für Frauen und Familien und der Hilfe für Menschen in schwierigen Lebenslagen" (*Vereinssatzung des SkF e.V. Dekanat Ahaus-Vreden vom 12.10.2021*).

Seine Zielgruppen erreicht der SkF ausschließlich mit ambulanten Angeboten und Dienstleistungen, die von hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Ehrenamtlichen dezentral an verschiedenen (Stand-) Orten vorgehalten werden.

Den Zielgruppen zugeordnet gibt es folgende, von hauptamtlich für den SkF tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantwortete Fachdienste:

- Beratungsstelle „Familie im Blick“ in Vreden
- Frühe Hilfen
- Kindertagespflege
- Kinderschutzberatung
- Kurberatung
- Schwangerschaftsberatung
- Allgemeine Sozialberatung
- Alleinerziehendenberatung Gronau

In folgenden Fachdiensten werden die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Ehrenamtlichen unterstützt:

- Betreuungsverein (gemäß BtG; für den Betreuungsverein gelten hinsichtlich des Einsatzes von Ehrenamtlichen gesonderte Vorgaben)
- Freiwilligenagentur „handfest“ Ahaus
- Familienpaten
- Ehrenamtliche Vormundschaften für Minderjährige

Darüber hinaus hält der SkF weitere, ausschließlich von Ehrenamtlichen getragene, existenzsichernde Angebote bereit:

- „Ahauser Tafel“ und „Kleiderladen“ in Ahaus
- „Dit un Dat“ sowie „Klamotte & Co.“ in Vreden

5. Standards in der Arbeit mit Ehrenamtlichen im SkF

Ehrenamtliches Engagement ist im SkF traditionelles Wesensmerkmal der Arbeit in vielen Fachbereichen. Damit ist es neben der hauptberuflichen Arbeit die zweite wichtige Säule. Verteilt auf die

oben angeführten Fachbereiche und Dienste engagieren sich zurzeit fast 300 Ehrenamtliche, deren Arbeit von hauptamtlichen Ehrenamtskoordinatorinnen und Ehrenamtskoordinatoren begleitet und gesteuert wird. In vielen Fachbereichen und Diensten ist ehrenamtliches Engagement als Ergänzung und Erweiterung der Arbeit der dort hauptamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etabliert, in manchen sind sogar ausschließlich Ehrenamtliche tätig.

Die Präventionsordnung des Bistums sieht vor, dass Ehrenamtliche dadurch ebenso wie hauptberuflich Tätige einer besonderen Schutzverantwortung gegenüber Kindern, Jugendlichen, erwachsenen Schutzbefohlenen und auch innerhalb des Teams unterliegen. Daher werden in Bezug auf die Anforderungen bezüglich der Schulungsverpflichtungen, Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses, Anerkennung eines Verhaltenskodex etc. die gleichen Maßstäbe wie im Hauptamt gesetzt.

Im Erstgespräch mit Interessentinnen und Interessenten für ein ehrenamtliches Engagement beim SkF wird vermittelt, dass eine Bereitschaft zur Vorlage der genannten Nachweise zu den Voraussetzungen der Mitarbeit gehört. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis wird anhand einer vom SKF ausgehändigten Bescheinigung beim zuständigen Meldeamt beantragt und der Ehrenamtskoordinatorin bzw. dem Ehrenamtskoordinator in der Folge vorgelegt. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit mündliche und schriftliche Informationen zum Thema Prävention und die jeweils aktuelle Version des ISK. Sie werden, je nach Intensität und Regelmäßigkeit ihres Einsatzbereiches- ebenso wie die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig in Präventionsschulungen aus- und fortgebildet (siehe Abschnitt Präventionsschulungen).

6. Risikoanalyse

Eine Risikoanalyse dient dazu, mögliche Gefährdungen in der Arbeit mit Ratsuchenden frühzeitig zu erkennen, bevor sie zu Problemen und Vorfällen führen können. Ziel ist das Bewusstmachen von Gefährdungsbereichen, bezogen sowohl auf Räumlichkeiten wie auf Strukturen. Die Risikoanalyse ist damit zentraler Bestandteil des Präventionsgedankens, da sie die Grundlage für Schutzmaßnahmen bildet und dazu beiträgt, ein sicheres Umfeld zu schaffen. Potenziell kommen Menschen aller Zielgruppen und jeden Alters als Täter/in und als Opfer in Frage. Gleichzeitig gibt es besondere Risikogruppen und Risikobedingungen. Dabei geht es zum einen um spezifische Risiken, die begünstigen, dass Mitarbeitende potenziell zu Tätern werden können. Gleichzeitig geht es zum anderen auch um die Gefahr für Mitarbeitende, selbst zum Opfer von Grenzverletzungen durch andere Mitarbeitende oder durch KlientInnen zu werden. Immerhin sind mehr als 90% der beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim SkF Frauen. Bei den Ehrenamtlichen liegt der Frauenanteil bei ca. 80%.

6.1. Risikoorte und potenzielle Gefahrensituationen

In Situationen und Beratungssettings, die durch einen 1:1 Kontakt gekennzeichnet sind, entsteht durch die räumliche Abgeschlossenheit oder andere bauliche Gegebenheiten (geschlossene Bürotür, von außen nicht einsehbar, abgelegene Räumlichkeiten, Termine zu späten Uhrzeiten) ein erhöhtes Risikopotential; gleiches gilt für die aufsuchende Arbeit bei den Ratsuchenden zuhause.

Hinzu ist diese Beratungsarbeit oftmals durch eine hohe Intensität geprägt. Starke Gefühlsregungen werden sichtbar und thematisiert.

Der in der Beratungsbeziehung entstehende Schutzraum und das besondere Vertrauensverhältnis birgt gleichzeitig das Risiko erhöhter Verletzbarkeit in Wortwahl, Gestik und Mimik. Es können unter Umständen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse entstehen:

- Durch die jeweilige Persönlichkeit, Autorität bzw. Funktion und den Auftrag des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin
- Durch eventuell entstehende Dankbarkeitsgefühle des/ der Ratsuchenden
- Durch Geschenke von Ratsuchenden zur positiven Beeinflussung des Beratungsverlaufs
- Durch die Akzeptanz und das Vorschussvertrauen des/der Ratsuchenden in den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin qua „Amt“

Um bei allen Beteiligten das Bewusstsein für mögliche Risikofaktoren zu schärfen, hat die Geschäftsführung unter Einbeziehung von Präventionsfachkraft, Fachbereichsleitungen und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jedes einzelnen Fachbereichs in den Teams eine Risikoanalyse durchgeführt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sollte die Möglichkeit erhalten, sich mit Gefährdungssituationen individuell auseinander zu setzen und im kollektiven Austausch an der Weiterentwicklung und Fortschreibung des ISK mitzuwirken. In jedem Fachbereich gibt es andere individuelle und graduell abgestufte Gefährdungsbereiche.

Leitfragen für die Risikoanalyse waren:

- Welche strukturellen Gegebenheiten können unter Umständen einen Vorfall sexualisierter Gewalt in unserem Fachbereich begünstigen?
- Welche Situationen/ Risikofaktoren ermöglichen eine Grenzüberschreitung / Übergriff von Seiten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin?
- Gibt es Risikoorte / Risikofaktoren in unserem Fachbereich, welche KlientInnen ermöglichen, zu Tätern zu werden?
- Welche Maßnahmen treffen wir in unserem Team bereits, um Grenzüberschreitungen / Vorfälle sexualisierter Gewalt zu verhindern?
- Welche strukturellen Gegebenheiten bedürfen aktuell (noch) einer Veränderung?

Die detaillierten Analyseergebnisse wurden archiviert und dienen der regelmäßigen Fortschreibung und Überprüfung. Wenn sich im Rahmen der Überprüfung neue Erkenntnisse ergeben, werden diese in der Weiterentwicklung dieses ISK berücksichtigt, das gleiche gilt für neue Arbeitsfelder.

7. Institutionelles Schutzkonzept - ISK

Maßgeblich für das ISK ist die Präventionsordnung (PrävO) des Bistum Münster vom 01.05.2022.

7.1. Personalauswahl und -entwicklung (§ 4 Prävo)

Der SkF stellt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sicher, dass nur geeignete hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt bzw. Ehrenamtliche eingesetzt werden. Dies bezieht sich nicht nur auf die fachlichen Kompetenzen, sondern auch auf die persönliche Eignung.

Eine Einstellung oder Einsetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit grenzverletzenden Verhaltensweisen ist zu verhindern. Bewerbungsunterlagen werden aufmerksam geprüft, besonders im Hinblick auf Lückenlosigkeit, häufige Wechsel, Fachlichkeit und persönlicher Eignung. Im Bewerbungsgespräch werden gezielte Fragen gestellt, um die Kultur der Grenzachtung und die Kenntnisse von Schutzkonzepten zu thematisieren. In der Einarbeitungszeit wird von den Personalverantwortlichen das Thema Prävention thematisiert. In der Aus- und Weiterbildung ist sie Pflichtthema.

7.2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)

Alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ebenso alle Ehrenamtlichen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Kindern oder Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, müssen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ebenso alle Ehrenamtlichen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Kindern oder Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, müssen eine Selbstauskunftserklärung hinsichtlich eventueller früherer Straftaten oder laufender Ermittlungs- oder Voruntersuchungsverfahren unterschreiben (siehe Anlage).

7.3. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)

Es gibt bei uns verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur gegenüber den Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und auch untereinander sicherstellen.

Die Etablierung einer solchen „Kultur der Achtsamkeit“ verlangt von allen hauptamtlichen MitarbeiterInnen sowie ehrenamtlich Tätigen eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit den Zielgruppen im SkF.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden Verhaltenskodex, der von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie allen Ehrenamtlichen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Kindern oder Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, in schriftlicher Form anzuerkennen ist:

7.4. Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Ich präsentiere mich und trete in wertschätzender Weise im eigenen Reden und Auftreten in Kontakt. Ich achte im Gespräch miteinander die Grenzen anderer. Irritierende, verunsichernde und verletzende Wortwahl unterlasse ich.

7.5. Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten. Nähe hat Grenzen, wo sie zu Abhängigkeiten führt und dem eigentlichen Auftrag widerspricht. Für die Einhaltung der notwendigen Distanz bin ich zuständig, nicht der bzw. die Ratsuchende.

Ich bin mir bewusst, dass emotionale und körperliche Nähe Grundlage für die Arbeit mit Menschen ist. Gleichzeitig weiß ich um die Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Die gleiche Haltung und Aufmerksamkeit sowie grenzachtenden Umgang bringe ich auch meinen Kolleginnen und Kollegen entgegen.

7.6. Angemessenheit von Körperkontakten

In meiner professionellen Rolle als Kontaktperson gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, die Trost suchen, sollten in der Regel mit Worten geholfen werden. Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

7.7. Beachtung der Intimsphäre

Ich schütze und respektiere die Intimsphäre von Menschen. Ich achte meine eigenen Grenzen. Ablehnung ist ausnahmslos zu respektieren. Ich achte auf grenzachtenden Umgang und unterlasse unangemessene Kommentare und Bemerkungen im beschämender oder sexuell aufgeladener Weise. Die Begleitung kleiner Kinder und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener zur Toilette oder notwendiger Körperreinigung ist im Sinne einer pflegerischen Vereinbarung abzuklären.

7.8. Zulässigkeit von Geschenken (im Hinblick auf Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse)

Geschenke als Dank für ehrenamtliches Engagement oder zu bestimmten Anlässen werden offen und transparent kommuniziert. Sind Geschenke unangemessen wertvoll, ohne konkreten Anlass oder erfolgen heimlich im Verborgenen, weise ich in angemessener Weise darauf hin und bespreche mich im Team.

7.9. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

In meinem professionellen Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken ist für mich die Beachtung des Datenschutzes sowie meine Verpflichtungen zur Schweigepflicht selbstverständlich.

7.10. Disziplinierungsmaßnahmen

Ich verpflichte mich, bei Missachtung sozialer Regeln in meinem Tätigkeitsbereich klare Regeln für das Miteinander zu befolgen. Missbilligende, grenzverletzende, beschämende oder entwürdigende Maßnahmen sind zu unterlassen.

7.11. Abschließend:

Ich informiere mich über die Melde- und Beratungswege und die Ansprechpersonen meines Trägers und des Bistums und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen, Kolleginnen und Kollegen und sonstigen Mitarbeitenden disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Folgen hat.

Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist laut Präventionsordnung des Bistums Münster eine verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit (§ 6 Abs. 3 PräVO).

8. Beschwerdewege (§ 7 PräVO)

Grundsatz:

Alle Kinder, Jugendlichen, Eltern, Sorgeberechtigten sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Ehrenamtlichen haben das Recht, Anliegen, Beobachtungen, Grenzverletzungen oder Verdachtsmomente von sexualisierter Gewalt oder andere Formen von Fehlverhalten jederzeit und ohne Nachteile vorzubringen. Beschwerden werden ernst genommen, vertraulich behandelt und zeitnah bearbeitet.

Der SkF stellt sicher, dass Beschwerden auf verschiedenen Wegen eingereicht werden können:

- bei einer Fachkraft des Vertrauens
- bei der Präventionsfachkraft oder Geschäftsführung
- schriftlich (Brief, E-Mail), telefonisch oder im persönlichen Gespräch
- über ein anonymes Beschwerdeangebot (z. B. Briefkasten oder digitales Formular) <https://skf-ahaus-vreden.interne-meldestelle.de/>
- sollten Gründe vorliegen, sich nicht an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SkF wenden zu können, kann auch direkt mit den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster Kontakt aufgenommen werden. Derzeit ist dies Frau Beate Meintrup, Telefon: 0251/495-17011, Mail meintrup-b@bistum-muenster.de
- sowie über weitere externe unabhängige Ansprechpersonen und Meldestellen (siehe Anlage)

Die Beschwerdewege werden altersgerecht und verständlich kommuniziert (Aushang, Elterninformationen, Kinderrechte-Materialien).

Nach Eingang einer Beschwerde wird:

- Der Eingang dokumentiert
- Eine erste Einschätzung des Gefährdungsrisikos vorgenommen
- Das weitere Vorgehen nach den Vorgaben der Präventionsordnung und gegebenenfalls des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII durch die Präventionsfachkraft und Geschäftsführung abgestimmt und durchgeführt
- bei Bedarf durch den SkF der/ die Interventionsbeauftragte des Bistums Münster einbezogen
- die Beschwerde führende Person über die nächsten Schritte informiert, soweit dies datenschutz- und schutzkonform möglich ist

Der SkF gewährleistet Vertraulichkeit und schützt die Identität der Betroffenen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Bei unberechtigten Beschuldigungen muss es zu einer vollständigen Rehabilitation kommen.

Alle Beschwerden und die ergriffenen Maßnahmen werden gemäß den datenschutzrechtlichen Bedingungen dokumentiert. Die Beschwerdewege werden regelmäßig überprüft, evaluiert und bei Bedarf angepasst.

9. Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)

Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn das Thema dauerhaft und strukturell beim SkF verortet wird. Um dies zu gewährleisten, haben wir folgende Maßnahmen zur Qualitätssicherung definiert: Das ISK wird mindestens alle 5 Jahre sowie anlassbezogen überprüft. Dabei werden insbesondere die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen, die Umsetzung der Verhaltensregeln und die Funktionsfähigkeit der Beschwerdewege bewertet. Anpassungen an neue fachliche und rechtliche Anforderungen werden bei Bedarf eingepflegt.

Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Ehrenamtliche werden – alters- und rollenangemessen - in die Qualitätsentwicklung einbezogen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Ehrenamtlichen werden entsprechend der Präventionsordnung regelmäßig geschult. Teilnahme und Inhalte werden dokumentiert.

Alle qualitätsrelevanten Prozesse (z. B. Schulungen, Überarbeitungen, Beschwerden, Risikoanalysen) werden datenschutzkonform dokumentiert und dienen als Grundlage für Verbesserungen. Bei Bedarf werden externe Fachstellen (z. B. Präventionsbeauftragtes des Bistums Münster, Fachberatungsstellen, Jugendamt) hinzugezogen.

10. Präventionsschulungen (§ 9 PräVO)

Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Ehrenamtliche sind zur Teilnahme an Präventionsschulungen (Grund- und Vertiefungsschulungen) verpflichtet.

Die Ziele der Präventionsschulungen gemäß PräVO lauten:

- Die TeilnehmerInnen verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-) Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung; speziell zur sexualisierten Gewalt.
- Die TeilnehmerInnen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen.
- Die TeilnehmerInnen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

Die Präventionsordnung des Bistums fordert:

- **Intensivschulungen** für alle hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (12 Zeitstunden)
- **Basis-Plus-Schulungen** für Ehrenamtliche mit intensivem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (6 Zeitstunden)
- **Basis-Schulungen** für Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und Ehrenamtliche, die sporadisch Kontakt zu Kindern und/oder Jugendlichen oder schutzbedürftigen Erwachsenen haben. Sie werden gründlich über das ISK des SkF informiert (3 Zeitstunden).
- **Vertiefungsschulungen** für alle genannten Personengruppen finden 5 Jahre nach der Grundschulung statt. Sie umfassen in der Regel 50 Prozent des Zeitumfangs der Grundschulungen.

11. Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)

Der SkF verpflichtet sich, Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in ihren Rechten zu stärken, ihre Selbstbestimmung zu fördern und sie in die Lage zu versetzen, Grenzen wahrzunehmen, zu äußern und Hilfe einzufordern.

Die Beratungs- und Betreuungsarbeit orientiert sich an Respekt, Transparenz und partnerschaftlicher Zusammenarbeit.

Klientinnen und Klienten werden aktiv in Entscheidungen einbezogen, die ihre Beratung oder gesetzliche Betreuung betreffen. Ziele, Schritte und Vorgehensweisen werden verständlich erklärt und gemeinsam abgestimmt. Wünsche, Sorgen und Beschwerden werden ernst genommen und fließen in die weitere Arbeit ein. Informationen erfolgen bedarfsgerecht, barrierearm und im Rahmen der Beratungsgespräche.

11.1. Konkrete Maßnahmen dazu im SkF:

- Aufklärung und Information: Bereitstellung von Informationen über Rechte und Schutzmöglichkeiten, um das Bewusstsein für potenzielle Risiken zu schärfen (Flyer, Beschwerdemöglichkeit auf Homepage, Informationen über Verfahrensabläufe in der Beratung)
- Schulungen und Workshops: Durchführung von Programmen, die Eltern und schutzbefohlene Erwachsene in ihrer Selbstbehauptung und im Umgang mit schwierigen Situationen schulen.

- Beratungsangebote: Zugang zu Beratungsstellen, die Unterstützung und Hilfe in Krisensituationen sowie rechtliche und soziale Unterstützung bieten.
- Stärkung der sozialen Netzwerke: Förderung von Gemeinschaftsprojekten, die den sozialen Zusammenhalt stärken und ein sicheres Umfeld schaffen.
- Netzwerkarbeit: Förderung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Institutionen und Organisationen, um ein umfassendes Unterstützungsnetzwerk für Kinder, Jugendliche und schutzbefohlene Erwachsene zu schaffen.
- Partizipation: Stärkung der Mitbestimmung und Teilhabe an Entscheidungen, die Kinder, Jugendliche und schutzbefohlene Erwachsene betreffen, um ihre Selbstbestimmung zu fördern.

12. Präventionsfachkraft (§ 12 PravO)

Benennung, Erreichbarkeit

Frau Raphaela Südfeld ist zur Präventionsfachkraft beim SkF e.V. Dekanat Ahaus-Vreden benannt.

Kontakt: Dufkampstr. 31, 48703 Stadtlohn, Tel.: 02563/ 400000-262;

Mail: suedfeld@skf-ahaus-vreden.de

Aufgaben

Unsere Präventionsfachkraft

- ist erste Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Ehrenamtliche bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und zum grenzachttenden Umgang,
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und informiert über die internen Verfahrenswege und externe Beratungsstellen,
- ist für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes des SkF zuständig,
- berät bei der Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und –maßnahmen und unterstützt den Träger bei der Auswahl des hierfür qualifizierten Personals,
- berät und unterstützt Vorstand und Geschäftsführung hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur Implementierung des Themas Prävention in die Strukturen und Gremien des Vereins,
- ist Kontaktperson des SkF für die Präventionsbeauftragten der Diözese Münster sowie die Referenten des Diözesan Caritasverbandes Münster.

13. Anhang

- Vordruck Selbstauskunftserklärung
- Vordruck Verpflichtungserklärung
- Kontaktdaten interne und externe Ansprechpersonen und Beratungsstellen

Selbstauskunftserklärung

gem. § 5 (1) Prävo

Personalien und Tätigkeit der/des Mitarbeitenden gemäß §2 (7) Prävo:

Name, Vorname, Geburtsdatum

Aufgabenbereich, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung gemäß § 72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit aktuell kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen mich läuft.

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

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

Ort, Datum

Unterschrift

Verpflichtungserklärung

gem. § 6 (3) PräVO

Personalien und Tätigkeit der/des Mitarbeitenden gemäß §2 (7) PräVO:

Name, Vorname

Aufgabenbereich, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex erhalten.

Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam gelesen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

Kontaktdaten interne und externe Ansprechpersonen und Beratungsstellen

--