



Schutzkonzept

gegen sexualisierte Handlungen

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	3
2. Risikoanalyse	4
3. Prävention	4
3.1 Personalauswahl	5
3.2 Personalentwicklung	6
3.3 Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung	7
3.4 Beschwerdeverfahren	7
3.5 Qualitätsmanagement.....	8
3.6 Koordinationsstelle	8
4. Notfallplan	8

1. Einführung

Konzepte zum Schutz von Kindern- und Jugendlichen in Einrichtungen (gemäß §§ 45, 79a SGB VIII), der Jugend- und Eingliederungshilfe sind seit dem 1. Januar 2012 gesetzlich vorgeschrieben.

Schutzkonzepte sind als ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess zu verstehen. Sie sollen dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen zu führen.

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt die wichtigsten Handlungsfelder im Bereich Prävention und Intervention von sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen sowie jungen Männern und Frauen.

Inhalt des Schutzkonzeptes sind strukturelle und prozessorientierte Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Gewalt und Handlungsanweisungen im Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung.

Durch ein achtsames Miteinander und dem Schutzkonzept, sollen transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention sexualisierter Gewalt geschaffen und in den betroffenen Arbeitsabläufen implementiert werden.

Nachfolgend eine kurze Klärung der Begrifflichkeiten.

Definition

Eine Person wird sexueller Gewalt ausgesetzt, wenn sie zu körperlichen oder verbalen sexuellen Handlungen durch Kinder, Jugendliche oder Erwachsene veranlasst oder ihnen ausgesetzt wird. Der Täter verletzt die Intimsphäre einer Person und befriedigt aufgrund von Macht- oder Generationsgefälle und/oder der Abhängigkeit des Kindes/Jugendlichen sein Machtbedürfnis unter Zuhilfenahme von sexuellen Handlungen.

Dabei werden folgende Formen unterschieden:

- Grenzverletzungen
 - Zu-Nahe-Kommen
 - Bloßstellen
 - Missachtung der Schamgrenzen
 - Unangemessenes Ausfragen
 - ...
- Übergriffe
 - Massive und häufige Grenzverletzungen
 - Psychische Übergriffe
 - Körperliche Übergriffe
- Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt
 - Sexuelle Gewalt
 - Sexuelle Handlungen
 - Sexueller Missbrauch

2. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse soll dazu dienen, Alltagsstrukturen in den Betreuungseinrichtungen des Kreis-Caritasverbandes Freyung-Grafenau auf ihr Gefährdungspotential zu beleuchten. Grundsätzlich sind dabei folgende Täter-Opferkonstellationen denkbar.

Kind / Jugendliche/r	⇒	Kind / Jugendlicher/r
Mitarbeiter/in	↔	Schutzbefohlene/r
Kind/Jugendliche/r	↔	Außenstehende/r
Mitarbeiter/in	⇒	Mitarbeiter/in

Um risikohafte Problembereiche zu identifizieren, ist es im Vorfeld wichtig die nachstehenden Fragestellungen zu beantworten.

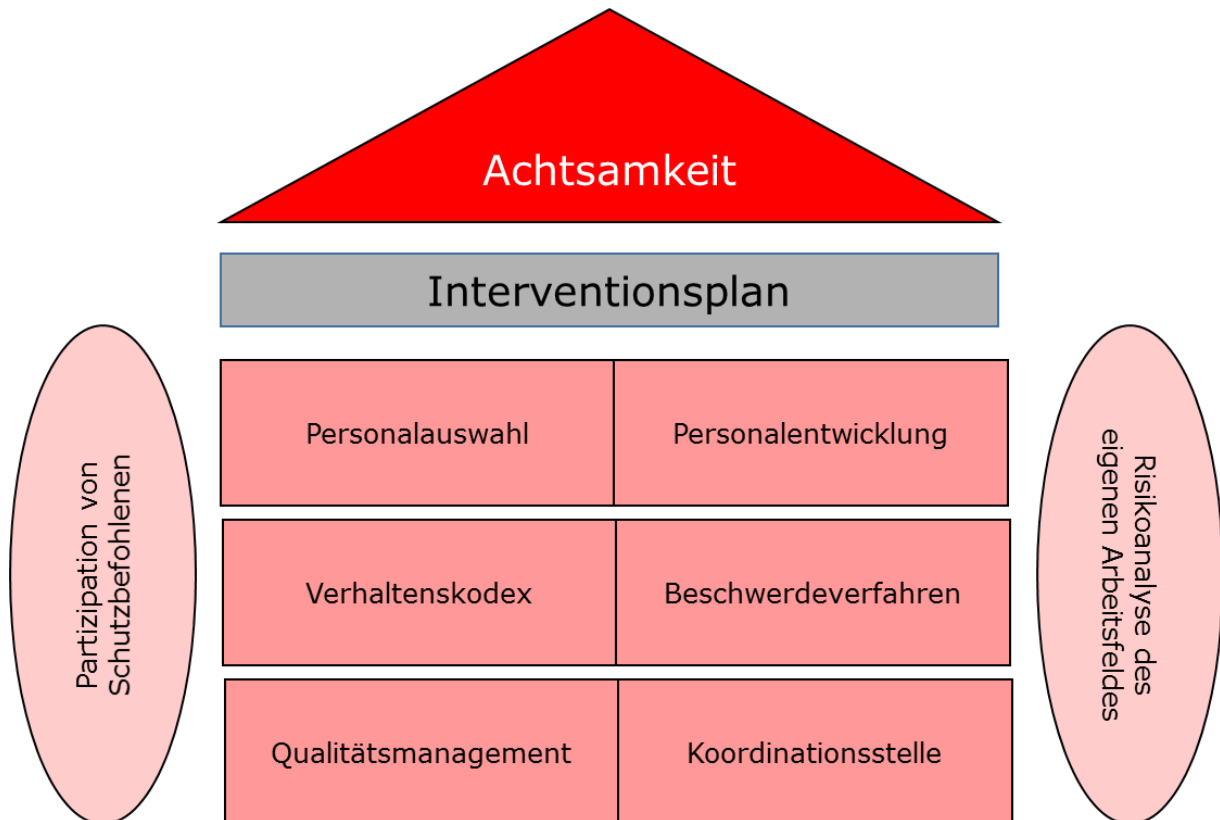
- In welchen Situationen sind die Kinder/Jugendlichen unbeaufsichtigt?
- In welcher Situation entsteht eine 1:1 Betreuung?
- Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefohlene/r zuständig?
- Wann hat ein Kind / Jugendliche/r unbeaufsichtigt Kontakt zu außenstehenden Personen?
- In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?
- In welchen Situationen besteht eine erhöhte Gefahr für Grenzverletzungen?

Aufgrund der oben erläuterten Täter-Opferkonstellationen kann sexuelle Gewalt in jeder Einrichtung des Kreis-Caritasverbandes vorkommen. Allerdings wird die Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe besonders risikohaft eingestuft.

3. Prävention

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen. Allen Kindern, Jugendlichen und erwachsene Schutzbefohlenen soll ein sicherer Lern- und Lebensraum geboten werden. In diesem soll ihre menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie ihre Würde und Integrität geachtet werden. Psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip trägt dazu bei, dass die Schutzbefohlenen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Ziel von Prävention ist es, eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders zu entwickeln. Die Bestandteile für eine effektive Präventionsarbeit sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen.



Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören neben Mitarbeitern auch die Kinder und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen selbst. In Hinblick auf die Ergebnisse der Risikoanalyse wird ein institutioneller Präventionsmaßnahmenplan erstellt.

3.1 Personalauswahl

Eine gezielte Personalauswahl kann zwar eine spätere Missbrauchstätereitschaft nicht ausschließen, allerdings können potentielle Täter, die sich Zugang zu Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen über ihr Arbeitsumfeld verschaffen wollen, durch entsprechende Maßnahmen abgeschreckt werden.

Dazu ist von allen neueinzustellenden Mitarbeitern, die mit Kindern regelmäßig arbeiten werden, nach den gesetzlichen Vorgaben im Vorfeld ein erweitertes Führungszeugnis einzufordern. In Absprache mit der Mitarbeitervertretung sollte das erweiterte Führungszeugnis im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auch von allen ehrenamtlichen Beschäftigten angefordert werden. Auch wenn die Anzahl an belasteten Führungszeugnissen dabei erfahrungsgemäß fast null ist, so zeigt doch eine solche Maßnahme nach außen und innen die besondere Aufmerksamkeit, die diesem Thema von KCV-Seite her gewidmet wird. Zusätzlich sollte das Bestreben auf Missbrauchsprävention in Bewerbungsgesprächen, in der Einarbeitungszeit sowie bei weiteren Mitarbeitergesprächen gezielt zum Ausdruck gebracht werden. Ebenso sind Zusatzvereinbarungen zum Dienstvertrag, wie ein Verhaltenskodex eine Möglichkeit einer klaren Dienstgeberpositionierung gegenüber sexualisierter Gewalt.

3.2 Personalentwicklung

Da Motto „Talk about it“ gilt auch im Rahmen der Personalentwicklung. Um Mitarbeiter für die potentielle Möglichkeit eines Missbrauchs zu sensibilisieren ist eine gezielte und breit angelegte sowie kontinuierlich Aus- und Weiterbildung dringend erforderlich. Dabei sollte neben allgemeinem Wissen über sexueller Gewalt auch Kenntnisse über Tätercharakteristika sowie -strategien vermittelt werden. Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Schulungen zu folgenden Themen:

- Angemessene Nähe und Distanz
- Strategien von Tätern
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in Institutionen
- Straftatbestände und rechtliche Bestimmungen
- Eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Hilfen für Betroffene

Zudem sollte das entwickelte Schutzkonzept im Rahmen von Mitarbeiter-schulungen vorgestellt und ausführlich erläutert werden. Dabei kann zusätzlich das Know How der hauseigenen ISEF-Beauftragten, in Form einer internen Mitarbeiterschulung, genutzt werden. Die Kosten für die Schulung betragen dabei 75,00€. Die ISEF-Beauftragten nehmen zusätzlich mit den pädagogischen Fachdienstleitungen am Arbeitskreis „Igel“ teil. Im Zuge einer solchen Weiterbildung ist es sinnvoll, auf das bestehende Leitbild des Kreis-Caritasverbandes Freyung-Grafenau einzugehen sowie darin erwartete Verhaltensweisen und Umgangsformen insbesondere mit Bezug auf die Präventionsmaßnahmen zu erklären und zu bewerben.

Die Durchführung der Personalentwicklungsmaßnahmen können gegebenenfalls durch örtliche Fachberatungsstellen aus dem Missbrauchspräventionsbereich fachlich unterstützt werden.

Darüber hinaus ist eine Kooperation mit einer Fachberatungsstelle zur Unterstützung einer Intervention für den Fall eines aufkommenden Verdachts sinnvoll. Im Vorfeld sollte zudem Kontakt zu Sexualtherapeuten, dem Jugendamt sowie der Polizei und Staatsanwaltschaft aufgenommen werden.

3.3 Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung

Die Haltung des Dienstgebers zur sexuellen Gewalt muss zielgruppenadäquat deutlich gemacht und nach Möglichkeit schriftlich festgehalten werden. Diese Positionierung wird in einem Verhaltenskodex formuliert.

Der Verhaltenskodex soll bewirken, dass sich jeder Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige seiner konkreten Verpflichtung noch intensiver bewusst wird und nach außen klar aufgezeigt wird, wie die Positionierung des Kreis-Caritasverbandes zum Thema „Sexuelle Gewalt“ ist.

Da der Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter einen verbindlichen Charakter haben soll, kann dies durch die Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung verstärkt werden.

Der Verhaltenscodex formuliert in positivem Sinn, wie wir uns den Umgang miteinander vorstellen und zu dem sich jeder hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitarbeiter durch Unterschrift bekennen soll. Der Verhaltenskodex wird in einer Verpflichtungserklärung als Bestandteil des Dienstvertrages aufgenommen.

3.4 Beschwerdeverfahren

Sowohl Kinder, Jugendliche, erwachsene Schutzbefohlene als auch Mitarbeiter müssen, im Falle einer Beschwerde, z.B. Unzufriedenheit mit einer Situation, dem Verhalten anderer, Kritik an Entscheidungen oder bei Problemen, die Möglichkeit haben auf kurzen Wegen ihr Anliegen mitteilen zu können.

Die Schutzbefohlenen sollten sich zunächst an einen Betreuungsmitarbeiter wenden. Allerdings können sie ihr Anliegen auch jeder anderen Fachkraft oder leitenden Führungskraft der Einrichtung mitteilen. Jede Beschwerde wird sehr ernst genommen und vertraulich behandelt. Dem Schutzbefohlenen soll verdeutlicht werden, dass daraus für ihn keine Nachteile oder negative Konsequenzen resultieren. Jede Person hat im Rahmen institutioneller Struktur das Recht, sich zu beschweren und die Behebung von Missständen einzufordern. Zu einem pädagogischen Vorgehen gehören die Konfliktklärung, die Nutzung der Vertrauensperson zur Interessenvertretung der Schutzbefohlenen, die Aufarbeitung der Rückmeldungen durch interne Verantwortliche, die Verfügbarkeit anonymer Beschwerdemöglichkeiten sowie die Verfügbarkeit externer Anlaufstellen.

Als interne Anlaufstelle für Mitarbeiter/innen dient in erster Linie die Führungskraft.

Für die Vertretung der Interessen und die Unterstützung der Mitarbeiter/innen gibt es beim Kreis-Caritasverband Freyung-Grafenau die Mitarbeitervertretung.

Im Falle von externen Beschwerden werden diese durch die Einrichtungsleitung oder Geschäftsführung angenommen und dokumentiert. Eine angemessene Antwort und die Nutzung der Beschwerde zur Weiterentwicklung werden sichergestellt.

3.5 Qualitätsmanagement

Das Schutzkonzept und die daraus resultierenden Präventionsmaßnahmen müssen stetig weiterentwickelt und nachhaltig bei der täglichen Arbeit beachtet werden. Das Schutzkonzept gegen sexuelle Gewalt wird ein fester Bestandteil im Qualitätsmanagementsystems CARIMA des Kreis-Caritasverbandes Freyung-Grafenau.

3.6 Koordinationsstelle

Für eine nachhaltige Präventionsarbeit und für das Eintreten des Ernstfalles wird eine Koordinationsstelle ernannt. Diese setzt sich aus einem Vertreter der Mitarbeitervertretung, dem zuständigen Einrichtungsleiter, einem ISEF-Beauftragten und einer Person der Geschäftsführung zusammen.

Die Koordinationsstelle wird mit folgenden Aufgaben beauftragt.

- Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung des Schutzkonzeptes
- Organisation von Schulungen für Multiplikatoren/innen und Mitarbeiter/innen
- Sicherstellung der Qualifizierung und Information der geschulten Personen
- Vernetzung mit Fachberatungsstellen
- Evaluation und Weiterentwicklung von Qualitätsstandards
- Entwicklung von Präventionsmaterialien
- Entwicklung von Arbeitshilfen
- Schnittstelle zur Justiz

Das Koordinationsgremium tritt zwei Mal im Jahr, im Vorfeld an die ASA-Sitzung, zusammen.

4. Notfallplan

Trotz jeglicher Präventionsmaßnahmen kann das Eintreten des Ernstfalles nicht verhindert werden. In dieser Situation ist es von großer Bedeutung, dass die betroffenen Mitarbeiter wissen, wie sie reagieren und handeln müssen.

Dabei helfen bestimmte Arbeitshilfen wie z.B.:

- Handlungsleitfäden
- Beobachtungsbogen
- Meldung des Verdachtsfalls
- Gesprächsleitfaden

Diese Unterlagen sind bei den ISEF-Schutzbeauftragten hinterlegt des Kreis-Caritasverbandes hinterlegt und für jeden Mitarbeiter zugänglich.

Neben diesen Arbeitshilfen ist die Dienstanweisung mit Verhaltensregeln beim Verdacht auf Kindeswohlgefährdung verpflichtend und gibt Anweisung zu folgenden Punkten.

- Vorgehen bei Verdachtsfällen
- Sofortmaßnahmen
- Einschaltung von Dritten
- Dokumentation
- Datenschutz
- Aufarbeitung bzw. Rehabilitation

Die Dienstanweisung wird den Mitarbeitern durch ihre Führungskraft erläutert und zur Verfügung gestellt.