

Institutionelles Schutzkonzept

zum Schutz von Erwachsenen und Schutzbefohlenen
vor Grenzverletzung und sexualisierter Gewalt

Inhalt

- Kultur der Achtsamkeit
- Leitbild und Qualitätsmanagement
- Entwicklungsprozess
- Risikoanalyse
- Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung
- Fortbildung
- Führungszeugnis
- Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Rückmeldung und Beschwerdewege
- Ansprechpartner:innen
- Überwachung und Aktualisierung des Schutzkonzeptes
- Verfahren und Dokumente

Kultur der Achtsamkeit

Als Katholische Erwachsenenbildung legen wir großen Wert darauf, die Würde, Integrität und Unantastbarkeit der Menschen – gleich welchen Alters und welchen Geschlechts – in unserem Bereich zu garantieren.

Wir sind überzeugt, dass ein achtsames und respektvolles Umfeld, das durch Prävention als strukturgebende Komponente einen deutlichen Handlungsrahmen erhält, ein gutes Umfeld für Menschen ist, um sich zu entwickeln, um unsere Grundwerte zu erfahren und um zu erleben, aus welchem Geist heraus wir leben.

Hier hat jegliche Form von Machtmissbrauch und Gewalt keinen Platz!

Wir sehen in jeder Grenzüberschreitung, in jedem Missbrauch zugleich einen Akt der Gewalt und einen Missbrauch von Macht. Sexueller Missbrauch ist eine Straftat und darüber hinaus einer der schwersten Angriffe auf die Würde und Integrität eines Menschen.

Dies möchten wir – zumindest in dem durch uns beeinflussbaren Bereich unserer Gesellschaft – verhindern und durch unsere Präventionsarbeit eine Grundstruktur für ein achtsames und respektvolles Miteinander vermitteln und implementieren.

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) hilft, möglichen personellen und institutionellen Risikofaktoren zu begegnen.

Es beschreibt für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die geltenden Inhalte sowie Haltungs- und Verhaltensstandards und Maßnahmen zur Prävention von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt. Es legt die Regeln fest, die Mitarbeitenden und Teilnehmenden Orientierung und Sicherheit vermitteln.

Basis und Ziel des ISK ist das christliche Menschenbild mit den Grundhaltungen Wertschätzung, Achtung und Förderung der persönlichen (geistigen, psychischen, spirituellen und physischen) Autonomie, Partizipation, Respekt und einer Kultur der Achtsamkeit.

Leitbild und Qualitätsmanagement

Das ISK ist Bestandteil des Leitbilds und Teil des Qualitätsmanagementsystems der KEB, ein erkennbarer Prozess mit dem Ziel, eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und Grenzachtung nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren.

Entwicklungsprozess

Das Institutionelle Schutzkonzept ist partizipativ entstanden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die ehrenamtlichen Vorstände tragen Verantwortung für seine Umsetzung und für die Weiterentwicklung¹. Die arbeitsrechtlichen Fragen wurden im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung besprochen und festgelegt.

Risikoanalyse

Anhand einer Risikoanalyse wurde durch die KEB im Lande Niedersachsen und ihre Untergliederungen eine Bestandsaufnahme der Strukturen, Orte, Regeln sowie der Organisationskultur und der Haltung der haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden gemacht. Sie ist ein Instrument, um sich möglicher Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu machen mit dem Ziel, Mitarbeitende und Teilnehmende zu schützen.

Die Ergebnisse aus den Analysen wurden in der AG Prävention angesehen und sind in den Verhaltenscodex und die Handlungsanweisungen eingeflossen. Die konkrete Umsetzung geschieht vor Ort durch die Leiterinnen und Leiter der Geschäftsstellen.

Die Risikoanalyse wird fortgeschrieben, sobald sich Bereiche ändern, in denen mit Schutzbefohlenen gearbeitet wird. (→ V.3.8.2 Risikoanalyse)

Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung

Bei Bewerbungsgesprächen und bei der Einstellung von hauptamtlichen wie freiberuflichen Mitarbeiter:innen wird das Institutionelle Schutzkonzept mit dem Verhaltenskodex der KEB thematisiert.

¹ Für die Entwicklung des ISK wurde eine temporäre Arbeitsgruppe gebildet, die aus drei pädagogischen Mitarbeiterinnen, Geschäftsstellen- bzw. Familienbildungsstättenleiterin, der Frau Vorstand und einem ehrenamtlichen örtlichen Bildungswerksvorstand bestand. Sie kamen aus den drei unterschiedlichen diözesanen Regionen. Anhand der von der Arbeitsgruppe entwickelten Leitfragen wurde von den Mitarbeitenden in den Geschäftsstellen der KEB Niedersachsen eine Risikoanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse wurden ausgewertet und ins ISK integriert.

Fortbildung

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter:innen besuchen eine anerkannte Präventionsschulung. (→ V.3.8.3 Präventionsschulungen) Auch freiberufliche Mitarbeiter:innen, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, nehmen an einer gemäß Präventionsordnung geforderten Schulung teil. Um die Nachhaltigkeit zu sichern, nehmen die Mitarbeiter:innen in regelmäßigen Abständen nach der ersten Präventionsfortbildung an einer Vertiefungsfortbildung teil.

Durch Sensibilisierung, Wissen, Reflexion der eigenen Haltung und Handlungsleitlinien werden die Mitarbeiter:innen in ihrer Handlungskompetenz gestärkt.

In Mitarbeiter- und Teambesprechungen, kollegialen Beratungen und Konferenzen wird die Prävention von Grenzverletzung und (sexualisierter) Gewalt thematisiert, um eine Haltung der Achtsamkeit zu fördern und die Handlungskompetenzen der Mitarbeiter:innen weiterzuentwickeln.

Führungszeugnis

Alle Mitarbeiter:innen, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, legen auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor. Die Kosten trägt der Dienstgeber. (→ V.3.8.4 Führungszeugnisse)

Selbstauskunftserklärung

Die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, sind verpflichtet, vor ihrem Einsatz eine Selbstauskunftserklärung (→ F.4.51) abzugeben, die bestätigt, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt sind und kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Sie sind außerdem verpflichtet, ihren Dienstgeber zu unterrichten, wenn ein Ermittlungsverfahren in diesem Zusammenhang eröffnet wird.

Verhaltenskodex

Auf der Basis der in der Präambel beschriebenen Grundhaltung der Achtsamkeit haben sich die Mitarbeitervertretung der KEB und der Dienstgeber auf einen Verhaltenskodex geeinigt.

Alle Mitarbeiter:innen sind gehalten, an der Umsetzung des Verhaltenskodexes mitzuwirken. Die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen und alle Referent:innen, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwach-

senen arbeiten, verpflichten sich, sich dem Verhaltenskodex entsprechend zu verhalten. (→ F.4.50 Einwilligung Verhaltenskodex)

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen Arbeit mit Erwachsenen und oder Schutzbefohlenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt.
- Individuelle Grenzempfindungen sind wahr- und ernstzunehmen, zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichem Kontakt in der Arbeit mit Menschen jeden Alters sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d. h. der Wille der Person ist wahrzunehmen und ausnahmslos zu respektieren.

- Körperliche Berührungen haben altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person (bzw. ihres Erziehungsberechtigten) voraus.
- Unerwünschte Berührung oder körperliche Annäherung – insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Repressalien sowie anderes aufdringliches Verhalten – sind nicht erlaubt.

Kommunikation und Sprache

Unangemessene Sprache ist verletzend und demütigend. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- Interaktion und Kommunikation ist in wertschätzender und respektvoller Art und Weise zu gestalten und soll auf die Bedürfnisse der Person angepasst sein.
- Reflexionsrunden im Plenum und Abschlussreflexionen in Veranstaltungen ermöglichen Rückmeldemöglichkeiten und Partizipation.

- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

Arbeitsmaterial und Methoden

- Die Auswahl von Arbeits- und Lehrmaterial muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam, d. h. pädagogisch sinnvoll und personenadäquat getroffen werden.
- Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass sie für die Teilnehmenden freiwillig und selbstbestimmt sind, keine Angst erzeugen und Grenzen nicht überschritten werden.
- Die Nutzung von digitalen Medien (Handy, Kamera, Internet, Foren) ist ausschließlich in den Grenzen der gesetzlichen Regelungen zulässig. Jede Form von Diskriminierung ist unzulässig.
- Bei der Gestaltung pädagogischer Programme und der Durchführung einzelner Aktionen ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder freiheitsentziehender Maßnahmen zu unterlassen, auch ungeachtet vermeintlicher Einwilligungen anvertrauter Personen.

Veranstaltungen mit Übernachtungen

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung erfordern ein besonderes Maß an Verantwortung.

- In Schlaf- und Sanitärräumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer teilnehmenden Person zu unterlassen. Ausnahmen sind mit der Leitung einer Veranstaltung oder dem Rechtsträger vorher eingehend zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.
- Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
- Anvertraute Personen sind insbesondere auch bei mehrtägigen Veranstaltungen von einer ausreichenden Anzahl von Betreuungs-/Bezugspersonen zu begleiten. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen oder Freizeiten sind den Begleitpersonen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vorher zu klären und benötigen die Zustimmung der Erziehungsberechtigten und des jeweiligen Rechtsträgers.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen ersetzen keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung. Von den verantwortlich Tätigen wird erwartet,

- dass sie den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent handhaben.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht zulässig.

Rückmeldung und Beschwerdewege

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen sind grundsätzlich Ansprechpartner:innen für Teilnehmende für Rückmeldungen. Neben den Reflexions- und Abschlussrunden in den Veranstaltungen gibt es schriftliche einzelne anonyme Befragungen der Teilnehmenden sowie weitere Möglichkeiten, Anregungen und Kritik, z. B. in einem Briefkasten, zu übermitteln. Im Rahmen des Qualitätsmanagementverfahrens existieren standardisierte Verfahren für Feedback von Teilnehmenden, Referent:innen und Kooperationspartner:innen.

In Handlungsleitlinien werden Verfahren beschrieben, nach denen Mitarbeitende sich im Austausch mit Vertrauenspersonen, Vorgesetzten, Präventionsfachkraft, Interventionsbeauftragten und Beratungsstellen Vergewisserung über Verdachtsmomente oder über das weitere Vorgehen verschaffen können. Für den Fall, dass diese Wege nicht gangbar erscheinen, die Umstände aber eine strafrechtliche Behandlung der Angelegenheit sinnvoll erscheinen lassen, kann ein:e Mitarbeiter:in den Sachverhalt zur Anzeige bringen.

Sollte in einer Situation Gefahr für Leib und Leben bestehen, ist in jedem Fall die Polizei einzuschalten.

Mit Verfahrensanweisungen sind Handlungsanweisungen bei Beschwerden und Rückmeldungen zu Grenzverletzung und (sexualisierter) Gewalt geregelt.

V.3.8.5a	HL Kindswohlfährdung
V.3.8.5b	HL Grenzverletzung MA gegenüber TN
V.3.8.5c	HL Grenzverletzung MA gegenüber MA
V.3.8.5d	HL Grenzverletzungen zwischen TN
V.3.8.5e	HL Grenzverletzungen TN gegenüber MA
V.3.8.5f	HL Grenzverletzungen durch Kolleg:innen und Vorgesetzte

Ansprechpartner:innen

Speziell für Fragen und Beratung zur Prävention und Rückmeldungen zu sexualisierter Gewalt und Missbrauch stehen Ansprechpartner:innen zur Verfügung.

Die Ansprechpartnerin bei der KEB:

Alexandra Jürgens-Schaefer

juergens@keb-net.de

Telefon 05121 20649-81

Diese erhält (bzw. erhalten) eine Beauftragung mit Beschreibung der Aufgaben, Rechte und Pflichten (→ A.6.21) und die Möglichkeit zu regelmäßigen Schulungen. Im akuten Vertretungsfall können Betroffene sich an den Leiter der Fachstelle für Prävention in Hildesheim, Martin Richter, wenden.

Weitere Ansprechpartner:innen sind zu finden in einer Adressübersicht (→ A.6.22). Diese wird im Rahmen des Qualitätsmanagements regelmäßig aktualisiert.

Überwachung und Aktualisierung des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept wird im Rahmen des Qualitätsmanagements der KEB durch die Leitung freigegeben, jährlich auditiert und bei Bedarf einer Revision unterzogen.

Verfahren und Dokumente

V.3.8.2	Leitfragen und Verfahren zur Risikoanalyse
V.3.8.3	Schulungsplan Prävention
V.3.8.4	Verfahren zum Umgang mit Führungszeugnissen
V.3.8.5	Handlungsleitlinien/Verfahrensanweisungen (a–f)
F.4.50	Einwilligung Verhaltenskodex
F.4.51	Selbstauskunft zur Straffreiheit
F.4.52	Dokumentationsvorlage im Fall einer Meldung
A.6.04	Anforderung Führungszeugnis
A.6.21	Berufungsschreiben Präventionsfachkraft (Pflichten und Rechte)
A.6.22	Adressen Ansprechpartner:innen und Beratungsstellen