

forum

Katholisches Forum für
Erwachsenen- und Familienbildung
Krefeld und Viersen

Schutzkonzept für das Kath. Forum Krefeld- Viersen

INHALT

Einleitung	3
Risikoanalyse	3
Präventionsfachkraft	4
Persönliche Eignung und Personalauswahl	4
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	5
Verhaltenskodex	5
Beratungs- und Beschwerdewege	7
Qualitätsmanagement (§ 8 Prävo)	7
Aus- und Fortbildung (§ 9 Prävo)	7
Maßnahmen zur Stärkung (§ 10 Prävo)	8
Abschluss/Inkrafttreten/Nachhaltigkeit	8

Einleitung

Ziel und Auftrag der Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Aachen ist, dass Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sich in allen Bereichen und Einrichtungen unserer Kirche und Kirchenorte sicher fühlen können. Wir wollen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entwickeln und leben können.

Im Katholischen Forum arbeiten haupt- und nebenberuflich, sowie ehrenamtlich tätige Menschen täglich mit wieder andern Menschen aller Altersgruppen intensiv zusammen. Wir alle tragen eine große Verantwortung für das körperliche, geistige und seelische Wohl der Mitmenschen. Daher sind wir bestrebt in unserer Organisation sichere Lebensräume zu schaffen.

Wir wollen gemeinsam mit allen Beteiligten eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens schaffen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu einem festen Bestandteil unserer Arbeit machen.

Auf Grundlage der Präventionsordnung wurde das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept entwickelt. An der Erarbeitung waren unter der Leitung von Ruth Walter und Gabi Rinass-Goertz alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen des Katholischen Forums beteiligt.

Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

Alle im oder für unser Haus arbeitenden Menschen haben die dauerhafte Aufgabe, mögliche Risikofaktoren zu identifizieren und Veränderungen in den Gefahrenpotenzialen festzustellen. Dabei geht es um die Strukturen, die gelebte Kultur, sowie die Haltung Aller.

In einem ersten Schritt zur Umsetzung der Präventionsordnung haben wir deshalb überprüft, welche schützenden Strukturen es bisher schon gibt und welche Risikofaktoren noch ausgeschaltet werden müssen. Einbezogen waren hier alle haupt-, nebenberuflich Tätigen, Ehrenamtler, wie auch Teilnehmer/innen unseres Hauses.

Untersucht haben wir dabei:

- Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanz
- Fragen zur Kommunikation
- Fragen zum Beschwerdemanagement
- Fragen zu Krisenmanagement/Intervention
- Fragen zu bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
- Fragen zu Personaleinstellung und -entwicklung
- Fragen zu strukturellen Bedingungen

Die Ergebnisse waren unser Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung unseres passgenauen Präventionskonzeptes und für konkrete Präventionsmaßnahmen.

Die Analyse erfolgte in mehreren Teamsitzungen in Gruppengesprächen. Eigene persönliche Erfahrungen und Einschätzungen der eingebundenen Personen bereicherten den Dialog. Hinzu kamen Hinweise und auch Beschwerden von Teilnehmer/innen und/oder Kursleitungen aus unserem Beschwerdemanagement der vergangenen Jahre bzw. aus Gesprächen mit diesen.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse fließen in den Prozess ein. Da sich Risiken jedoch ändern können, muss die Analyse sowie unsere daraus resultierenden Handlungsstrategien kontinuierlich erneuert werden.

Präventionsfachkraft

Im Katholischen Forum nimmt Frau Gabi Rinass-Goertz die Aufgaben der Präventionsfachkraft wahr. Die entsprechende Schulung beim Bistum Aachen erfolgte am ...

Frau Rinass-Goertz ist zu erreichen unter der Telefon-Nr.: 02151-629412 oder per E-Mail unter: rinass-goertz@forum-krefeld-viersen.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartner/-in für Mitarbeiter/innen, Teilnehmer/innen sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren.
- unterstützt das Katholische Forum bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in unserer Organisation.
- berät und begleitet uns in Momenten von Unsicherheiten, Irritationen oder Verdachtsmomenten

Persönliche Eignung/Personalauswahl (§4 PräVO)

Im Katholischen Forum werden nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Schutzbefohlenen betraut, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen.

Personen, die wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach dem Strafgesetzbuch oder dem kirchlichen Recht verurteilt sind, werden nicht eingesetzt.

In Vorstellungsgesprächen mit Mitarbeiter/innen, Honorarkräften und Ehrenamtlern wird über den Präventionsansatz in unsere Haus informiert und unsere Position dargelegt. Die Bewerber/-innen werden darauf hingewiesen, dass sie ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen, unseren Verhaltenskodex durch Unterschrift anerkennen und eine Grundschulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wahrnehmen müssen.

In diesen Gesprächen wird die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Problematik „Nähe - Distanz“ und „sexualisierte Gewalt“ überprüft. Wir geben schriftliche Informationen mit allen relevanten Punkten an die Hand, die die geltenden Standards beschreiben (PräVO, die Leitlinien, Verhaltenskodex...) und unsere weiteren Vorgaben (Schulung, Erweitertes Führungszeugnis, ...).

Auch die bisherige relevante Zielgruppe ist bereits in der Thematik geschult. Der genannte Personenkreis nimmt alle fünf Jahre an entsprechenden Fortbildungen teil.

Wir halten es für notwendig, dass unser Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von Sexualisierter Gewalt minimieren. In jährlichen Mitarbeitendengesprächen wird gemeinsam überprüft, welche Erfahrungen inzwischen vorliegen und ob Unterstützungsbedarf besteht.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)

Es besteht die Vorlagepflicht eines EFZ für alle, die mit minderjährigen Schutzbefohlenen zu tun haben. Ein neues, aktuelles EFZ muss alle fünf Jahre vorgelegt werden.

Ob ein Erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss oder nicht, hängt nicht vom Beschäftigungsumfang ab, sondern von Art, Dauer und Intensität (Nah- und Abhängigkeitsbereich) des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen. Grundlage der Entscheidung ist die Einschätzung, wann ein besonderes Vertrauensverhältnis entsteht.

Das Katholische Forum entscheidet gemäß der gesetzlichen und vertraglichen Bindungen, welche Personen ein EFZ vorlegen müssen. Einmal jährlich wird durch die Verwaltungskräfte überprüft, welche Personen ein neues EFZ vorlegen müssen. Dies gilt für Haupt- und Nebenamtliche genauso wie für Ehrenamtliche.

Mit Einführung der PräVO sind im Katholischen Forum in den letzten Jahren EFZ von allen zu dem Zeitpunkt bereits bei uns Arbeitenden eingefordert worden.

Bei Neueinstellung gilt das EFZ als Eingangsvoraussetzung.

Die Vorlage der EFZ wird von den Verwaltungskräften des Katholischen Forums dokumentiert. Sollte ein Eintrag bestehen werden die Geschäftsführung und die Präventionsfachkraft informiert. Diese entscheiden über das weitere Verfahren. Das EFZ wird nur dokumentiert und nicht in die Personalakte genommen, sondern dem Mitarbeitenden zurückgegeben.

Zusätzlich zum EFZ wird von Hauptamtlichen und Nebenamtlichen einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt. Mit Unterschrift geht der-/diejenige eine Selbstverpflichtung ein, zur umgehenden Mitteilung an den Dienstgeber, wenn ein Verfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird oder wenn Vorwürfe gegen ihn/sie erhoben werden.

Der geltende Verhaltenskodex wird ebenfalls durch Unterschrift anerkannt.

Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)

Der Verhaltenskodex beschreibt die Grundhaltungen unseres Hauses, die zum eigenverantwortlichen Handeln ermutigen und dafür Orientierung geben. Zu einem Grenzen achtenden Umgang miteinander gehören insbesondere Aussagen zu: Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt, Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen und einer offenen Kommunikationskultur. Der achtsame Umgang miteinander spiegelt sich nach innen (sprich unter Mitarbeitenden) und nach außen (Teilnehmende, Besucher, Kooperationspartner etc.) und ist gekennzeichnet von einer sensiblen Wahrnehmung der Grenzen, die das Gegenüber signalisiert und von einem diese Grenzen respektierenden Verhalten. Im Dialog, bei Fachkonferenzen, Teambesprechungen etc. wird diese Thematik immer wieder aufgegriffen und reflektiert.

Unser Miteinander kennzeichnet sich durch folgende Fragestellungen:

- *Ist meine Sprache angemessen und respektvoll?*
- *Achte ich auf die Wirkung meiner Sprache?*
- *Bin ich mir der Wirkung meiner nonverbalen Signale bewusst?*
- *Ist meine Nähe, mein Verhalten für beide Seiten akzeptabel?*
- *Wie signalisiere ich meine eigenen Grenzen?*
- *Achte ich bei Körperkontakt auf meine Rolle, Umgebung, Situation und den Gesamtkontext?*

- Sind Geschenke zwischen TN und KL verhältnismäßig und absichtslos?
- Sind Geschenke unter TN häufiger, verhältnismäßig und absichtslos?
- Bin ich mir der nachhaltigen Wirkung der Veröffentlichung im Netz bewusst?
- Habe ich die Datenschutzbestimmungen des kirchlichen Arbeitgebers präsent?

Antworten auf diese Fragen öffnen Reflexion und gemeinsames Gespräch.

Ich achte im Umgang mit Kollegen/innen, Kursleitungen, Teilnehmenden und Besucher/innen auf respektvolle Umgangsformen.

In Kursen wird auf eine adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz geachtet. Da dies je nach Fachbereich unterschiedlich ist, wird dies in Fachkonferenzen thematisiert. Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen und sollen auch nicht grundsätzlich verboten werden. Allerdings müssen sie altersgerecht sein und dürfen das pädagogisch bzw. medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Die Berührung muss eindeutig sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person vorauszusetzen, d. h. der Wille der Schutzbefohlenen ist ausnahmslos zu respektieren, auch und vor allem die Ablehnung! Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten. Immer jedoch gehe ich mit Körperkontakt zu Teilnehmer/innen angemessen und zurückhaltend um.

Die Intimsphäre wird gewahrt. Wickelgelegenheiten für Kinder sind entsprechend vorhanden. Im Sportbereich sind nicht einsehbare Umkleideräume vorhanden, ebenso Einzel-Umkleidemöglichkeiten.

In der Arbeit mit Schutzbefohlenen bin ich mir meiner besonderen Rolle als Vorbild, als Vertrauensperson und meiner Autoritätsstellung bewusst. Ich missbrauche dieses Machtverhältnis nicht, sondern verpflichte mich dazu, meine Machtposition nicht auszunutzen.

Einzelgespräche und Übungseinheiten finden nur in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Privaträume sind in aller Regel tabu für Einzelgespräche.

Ich passe meine Sprache und meine Wortwahl meiner Rolle an. In keiner Form des Miteinanders verwende ich sexualisierte Sprache. Ebenso dulde ich keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen, auch nicht unter Schutzbefohlenen. Bei sprachlichen Grenzverletzungen werde ich meiner Rolle gerecht und schreite ein. Schutzbefohlene nenne ich bei ihrem (Vor-)Namen. Spitznamen verwende ich nur, wenn der/die Betreffende das möchte. Kosenamen wie z. B. Schätzchen oder Mäuschen verwende ich nicht.

Ich sensibilisiere Schutzbefohlene für eine verantwortungsvolle Nutzung der digitalen Medien und sozialen Netzwerke. Gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing beziehe ich Stellung und schreite ein. Mir ist bekannt, dass jedwede pornographischen Inhalte, egal in welcher Form, nicht erlaubt sind.

Ich weiß, dass das Katholische Forum Krefeld-Viersen nicht mit seinen Teilnehmer/innen und Referenten/innen über Soziale Netzwerke und Nachrichtendienste kommuniziert und diese somit keine geschützte, verlässliche und vom Haus legitimierte Kommunikationsform ist. Sollte ich mich dennoch mit Teilnehmer/innen hierüber zusammenfinden ist dies eine reine Privatangelegenheit.

Der Verhaltenskodex wird nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes den Honorarkräften mitsamt dem Schutzkonzept zur Unterzeichnung zugesendet. Neue Referenten/innen erhalten diesen beim Bewerbungsgespräch zur Unterzeichnung.

Bei festangestellten Mitarbeiter/innen wird dieser zusammen mit dem Dienstvertrag ausgehändigt und unterschrieben.

Bei Bekanntwerden von Regelverletzungen und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende führen wir (Präventionsfachkraft, Fachbereichsleitung und/oder Geschäftsleitung) Gespräche mit den jeweils Beteiligten. Aus dem Ergebnis des Gespräches ergeben sich weitere eventuell notwendige Handlungsmaßnahmen. Diese können von der engmaschigeren Betreuung bis zum Abbruch der Zusammenarbeit gehen.

Unser Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung, er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit. Er wird in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 5 Jahre) durch die Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit der Präventionskraft überprüft.

Beratungs- und Beschwerdewege (§ 7 PräVO)

Erste Anlaufstelle für eine Beratung ist die zuständige Präventionsfachkraft, Frau Rinass-Goertz. Sie ist auch Lotse, falls nach Beratung oder Beschwerde weitere Schritte eingeleitet werden sollten.

Die Beschwerdewege sind aufgrund des vorhandenen Qualitätsmanagementsystems sowohl den Mitarbeiter/innen wie auch den Teilnehmer/innen bestens bekannt.

In jedem Standort hängen des Weiteren Beschwerdebriefkästen, sodass auch anonyme Rückmeldungen möglich sind.

Geht eine Beschwerde oder ein Hinweis ein, wird diese umgehend an die Präventionsfachkraft und die Geschäftsleitung weitergeleitet.

Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)

Das Katholische Forum ist QM-Zertifiziert. Daraus ergibt sich zum einen eine regelmäßige Rezertifizierung, wie auch ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Die Präventionsordnung wird Bestandteil des QMH's und unterliegt damit der regelmäßigen Überprüfung und Verbesserung.

Aus- und Fortbildung (§ 9 PräVO)

Grundschulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt sind für alle festangestellten Mitarbeiter/innen verpflichtend. Ebenso für alle nebenamtlich Tätigen, die im regelmäßigen Kontakt mit Kindern für oder in unserem Haus arbeiten. Hiervon ausgenommen sind Kooperationspartner, auf deren Mitarbeiter/innen wir keinen Einfluss haben.

Die Teilnahmen werden dokumentiert und einmal jährlich werden alle Personen ermittelt, bei denen Nachschulungen anstehen. Diese werden hierüber von uns informiert. Sollte die Schulung oder Nachschulung verweigert werden, kann keine weitere Zusammenarbeit erfolgen.

Nachschulungen können jedoch auch nur dann erfolgen, wenn diese seitens des (auf-)fordernden Bistums bereitgestellt werden.

Maßnahmen zur Stärkung (§ 10 PräVO)

Jedes Kind hat das Recht gesund und beschützt aufzuwachsen. Dafür sind nicht nur die Eltern und Familien verantwortlich, sondern auch wir als Einrichtung, in der Kinder verkehren, spielen und lernen. Egal, ob in Spielgruppen, Kursangeboten o.ä. an vielen dieser Orte lernen sie auch uns als Teil der Kirche, als Gemeinschaft des Glaubens kennen.

Wir wollen Kinder und Jugendliche gezielt in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Handlungsfähigkeit stärken. Es geht um respektvollen und Grenzen achtenden Umgang in der Begegnung miteinander sowie um einen verantwortungsvollen Umgang mit Medien. Daher ist es uns wichtig, die begleitenden Eltern oder Betreuungspersonen und Kursleitungen ebenso, wie die Kinder hierüber in Gesprächen, mit Fortbildungsangeboten und Informationsmaterialien zu unterstützen und zu sensibilisieren.

Abschluss/Inkrafttreten/Nachhaltigkeit

Dieses vorliegende Schutzkonzept wird für mit Datum der Unterzeichnung in Kraft gesetzt. Es ist bis auf Widerruf gültig und wird im Rahmen der QM-Rezertifizierungen im dreijährigen Rhythmus überprüft.

Das Konzept wird der Präventionsbeauftragten des Bistums Aachen nach Unterzeichnung zugesandt.

Wesentliche Änderungen, die sich im Laufe der Zeit ergeben sollten, werden in einer Dokumentenlenkungsliste zur Präventionsordnung festgehalten.

Die laufende Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes soll eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen. Dies ist unser Anliegen.