



**Sozialdienst
katholischer
Frauen e.V.
Gießen**

**Institutionelles
Schutzkonzept
(ISK)
gemäß § 5 der
Präventionsord-
nung (PrävO)
des Bistums
Mainz**

Inhalt

1. GRUNDLAGEN	2
2. PRÄAMBEL	3
3. RISIKOANALYSE	5
3.1. UNSERE ZIELGRUPPEN	5
3.2. ORGANIGRAMM DES SKF	5
3.3. ZUSAMMENFASSUNG DER HAUPT RISIKEN IM VEREIN	6
3.3.1. <i>Bezogen auf die Klientel</i>	6
3.3.2. <i>Bezogen auf die Kultur der Einrichtung / Haltung von Mitarbeitenden</i>	6
3.3.3. <i>Bezogen auf die Situationen</i>	6
3.3.4. <i>Bezogen auf räumliche Voraussetzungen</i>	7
3.4. DIE PERSPEKTIVE DER KLIENTEL	7
3.4.1. <i>Kinder bis drei Jahre</i>	7
3.4.2. <i>Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt</i>	7
3.4.3. <i>Schüler:innen der Grundstufe</i>	7
3.4.4. <i>Schüler:innen der Mittel- und Hauptstufe</i>	7
3.4.5. <i>Junge Menschen der inklusiven Jugendhilfe</i>	7
3.5. DIE PERSPEKTIVE DER MITARBEITER:INNEN	7
4. PARTIZIPATION	8
4.1. MITARBEITENDE	8
4.2. KLIENT:INNEN	8
5. VERHALTENSKODEX	10
5.1. VERHALTENSKODEX GEMÄß § 10 PRÄVO	10
5.1.1. <i>Das Leitbild des SKF</i>	10
5.1.2. <i>Compliance Richtlinien in Grundsätzen</i>	11
5.1.3. <i>Der Verhaltenskodex im Umgang mit jungen Menschen</i>	12
6. PERSONALAUSWAHL UND ENTWICKLUNG GEMÄß § 6 DER PRÄVO	16
6.1. PERSONALAUSWAHL	16
6.2. PERSONALENTWICKLUNG	17
7. ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG GEMÄß § 7 UND 8 PRÄVO	18
8. BESCHWERDEWEGE GEMÄß § 12 PRÄVO	19
8.1. VORGEHEN IM KONKRETEN VERDACHTSFALL	19
8.2. BESCHWERDEWEGE	20
9. QUALITÄTSMANAGEMENT GEMÄß § 13 PRÄVO	22
10. PRÄVENTIONSSCHULUNGEN GEMÄß § 14 PRÄVO	24
11. MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON KINDERN, JUGENDLICHEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN GEMÄß § 15 PRÄVO	25
12. MATERIALIEN	26
12.1. GRUNDLEGENDES	26
12.2. MUSTERFRAGEN FÜR DIE KLIENTEL	26
12.3. FRAGENKATALOGE FÜR DIE MITARBEITER:INNEN	26

1. Grundlagen

Auf den Grundlagen

- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Präventionsordnung) des Bistums Mainz vom 5. Dezember 2019,
- Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz vom 20.02.2020,
- Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz vom 21.02.2020,

gibt der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Gießen mit Beschluss des Vorstandes vom 24.05.2022 das nachfolgende Konzept für seine Dienste und Einrichtungen verbindlich vor.

Gießen, 24.05.2022

Dr. Elisabeth Linn
Vorstand

Yvonne Fritz
Geschäftsführung

„Wir sind verantwortlich für das, was wir tun, aber auch für das, was wir nicht tun“

Voltaire

2. Präambel

Aufgabe unserer Arbeit ist es, Menschen in Notlagen zu schützen und ihre Persönlichkeit zu stärken. Jeder Mensch ist einmalig als Person und besitzt eine ihm von Gott gegebene, unverfügbare Würde. Der SkF unterstützt Menschen darin, ihr Anliegen selbst zu vertreten und gibt denen eine Stimme, die nicht für sich selbst sprechen können.

Das Wohl der Nutzerinnen und Nutzer unserer Angebote ist uns als Träger von Einrichtungen und Diensten immer ein elementares Anliegen.

Dieses Anliegen wird in unserem Leitbild, aus dem die fachliche und christliche Grundhaltung unserer Mitarbeitenden hervorgeht, sichtbar. Das Leitbild bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Einrichtungen und Diensten:

- Wir schützen Menschen mit und ohne Behinderung vor Ausnutzung und Ausgrenzung, indem wir ihnen in unseren Einrichtungen den notwendigen Raum geben, sich zu entwickeln, ihren Willen wahrzunehmen und zu äußern, soziale Kontakte zu knüpfen, Solidarität zu erfahren und auch zu leben.
- Wir tragen gemeinsam die Verantwortung, die uns anvertrauten Menschen durch genaues Hinsehen und Hinhören, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen.

Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns und Bestandteil der Betriebserlaubnisse unserer Einrichtungen. Es ist uns ein zentrales Anliegen, unseren jungen Menschen in den Einrichtungen ein sicheres und angstfreies Umfeld zu bieten. Wir schaffen geschützte Orte, an denen sich junge Menschen angenommen und sicher fühlen.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trügerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, von schutz- oder hilfebedürftigen Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten weiter zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit auf allen Ebenen zu implementieren.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeiter:innen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll daher ebenfalls Beachtung im Institutionellen Schutzkonzept finden.

Wir legen Wert darauf, dass für das vorliegende Schutzkonzept ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen im SkF stattzufinden und alle Beteiligten partizipativ mit einzu beziehen hat.

Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Das Institutionelle Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten in unseren Einrichtungen und Diensten und setzt sich zum Ziel, sichere Orte für die uns anvertrauten Menschen zu schaffen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird.

Die Leitungskräfte und der Träger sind sich ihrer Verantwortung bewusst und werden diese in den Einrichtungen und Diensten sichtbar machen.

Erarbeitet von den Mitgliedern der AG Prävention:

- Präventionskraft Johannes Mahlmann, psychologischer Psychotherapeut,
- Geschäftsführung Yvonne Fritz, Ass. Jur.,
- MAV Vertreter Gregor von Niebelschütz, Lehrkraft in der Agnes-Neuhaus-Schule,
- Lehrkraft Nadine Faltis, Agnes-Neuhaus-Schule,
- Stellv. Leiterin der Kindertagesstätte und Familienzentrum St. Hildegard von Bingen Karin Schlicht, Erzieherin.

3. Risikoanalyse

3.1. Unsere Zielgruppen

Zielgruppen unserer Arbeit sind generell Frauen und ihre Familien in Notlagen. Im Einzelnen sind dies

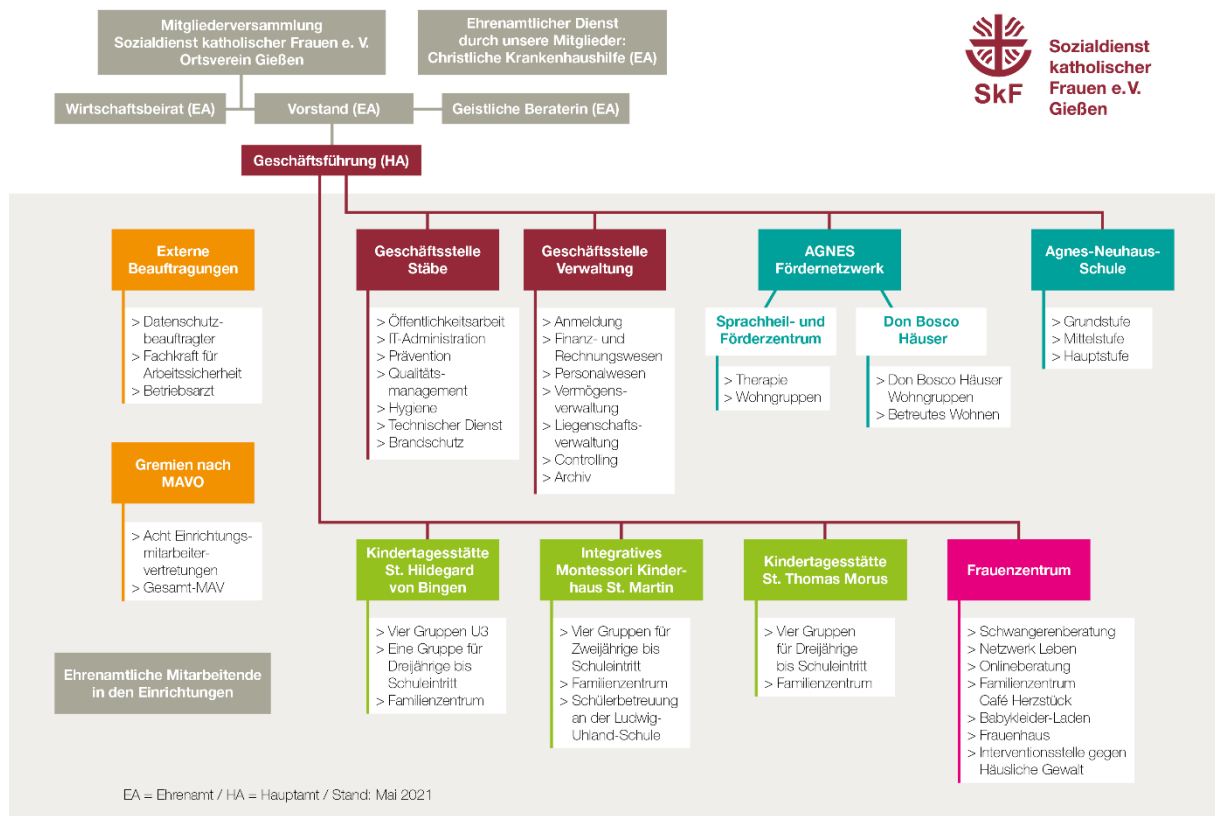
- junge Menschen mit und ohne Behinderung ab 6 Wochen,
- junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren mit und ohne Behinderung,
- Schwangere in schwierigen Lebenslagen,
- von Gewalt betroffene Erwachsene, insbesondere Frauen und Familien.

Je nach Arbeitsbereich ergeben sich unterschiedliche Aufträge für unsere Mitarbeitenden:

- Beratung
- Förderung
- Erziehung
- Schutz
- Betreuung
- Bildung.

3.2. Organigramm des SkF

Das Organigramm zeigt die Struktur und die Einrichtungen des SkF Gießen:



3.3. Zusammenfassung der Hauptrisiken im Verein

Jede Einrichtung hat mit aktiver Beteiligung von Mitarbeitenden und Leitungskräften für ihren Bereich eine spezifische Risikoanalyse erarbeitet. Außerdem wurden Schüler:innen, junge Menschen der stationären Wohngruppen und Kinder im Kindergartenalter befragt, um Risiken zu analysieren. Die AG Prävention hat dazu für die verschiedenen Einrichtungen und Dienste entsprechende Fragenkataloge erarbeitet, die als Orientierung dienen und entsprechend der Situation und der Klientel angepasst werden können (siehe Punkt 15.).

Die Fragenkataloge enthalten Musterfragen für

- Kinder bis ca. 3 Jahre,
- Kinder von ca. 3 Jahren bis Schuleintritt,
- Schüler:innen der Grundstufe (bis ca. 10 Jahre),
- Schüler:innen der Mittel und Hauptstufe (von ca. 10 bis 18 Jahre),
- junge Menschen in der inklusiven Jugendhilfe,
- Mitarbeitende,
- Bewohnerinnen des Frauenhauses.

Die folgenden Risikofaktoren wurden im Jahr 2021 in den Einrichtungen und Diensten des SkF erhoben. Der Fragebogen „Risikoanalyse in den Einrichtungen“ ist spätestens alle fünf Jahre zu wiederholen. Die Befragung sollte zu einem früheren Zeitpunkt erneut durchgeführt werden, wenn zum Beispiel ein Leitungswechsel stattgefunden hat oder wenn eine hohe Personalfuktuation festgestellt wird.

Folgende Hauptrisikofaktoren aller im Organigramm dargestellten Dienste und Einrichtungen wurden identifiziert:

3.3.1. Bezogen auf die Klientel

- Säuglinge und Kleinkinder sind nicht sprachfähig und können Sachverhalte nicht benennen.
- Viele junge Menschen haben bereits Gewalt in ihren Familien erlebt und sind traumatisiert.
- Kinder mit Beeinträchtigungen haben Schwierigkeiten, sich abzugrenzen.
- Dynamiken in einer Peergroup können zu Mobbing untereinander führen.
- Von Gewalt betroffene Frauen sind durch physische und psychische Gewalterfahrungen geprägt. Grenzüberschreitungen sind Teil ihrer Biografie, so dass sie besonders vulnerabel sind.
- Erwachsene Menschen mit Sprachbarrieren, z.B. Geflüchtete.

3.3.2. Bezogen auf die Kultur der Einrichtung / Haltung von Mitarbeitenden

- In einigen Teams arbeiten viele Teilzeitkräfte zusammen. Hier kann nicht sichergestellt werden, dass alle immer die gleichen Informationen erhalten.
- Einige Teams bestehen nur aus zwei Mitarbeitenden. Hier ist der Beschwerdeweg für abhängig Beschäftigte (bspw. Praktikant:innen) schwieriger.

3.3.3. Bezogen auf die Situationen

- Es kommt arbeitsorganisatorisch immer wieder zu Situationen, in denen hauptamtliche Mitarbeitende mit Schutzbefohlenen allein sind, etwa beim Wickeln von Kindern, bei der Begleitung zur Toilette oder der Nachtwache.

- Es gibt im pädagogischen Alltag immer wieder besondere Momente, in denen Schüler:innen und junge Menschen ohne Aufsicht sind (Umkleidesituation beim Sportunterricht, Übernachtung auf Klassenfahrten, alleine Unterwegssein in der Stadt).

3.3.4. Bezogen auf räumliche Voraussetzungen

- Entweder aufgrund von baulichen Gegebenheiten oder weil es der Situation entspricht (z.B. Hecken und Verstecke im Freigelände, geteilter Schulhof, Zimmer der jungen Menschen).
- Alle Mitarbeitenden stehen Besucher:innen auf den Außengeländen und Gebäuden der Einrichtungen als Ansprechpartner:innen zur Verfügung und sind sensibilisiert, wenn Fremde das Gelände betreten. Trotzdem ist es in einigen Einrichtungen möglich, sich Zugang zum Freigelände zu verschaffen und Kinder und Jugendliche direkt anzusprechen.
- Umkleidekabinen für Lehrkräfte.

3.4. Die Perspektive der Klientel

3.4.1. Kinder bis drei Jahre

Befragung wird zurzeit geplant

3.4.2. Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt

Befragung wird zurzeit geplant

3.4.3. Schüler:innen der Grundstufe

Die Schüler:innen der Grundstufe geben bei der Befragung an, dass sie sich an der Agnes-Neuhaus-Schule wohl fühlen. Nur 10 Prozent geben an, dass sie sich unwohl oder ungerecht behandelt fühlen. Fast alle Schüler:innen sehen ihre Klassenlehrer:innen als Vertrauenspersonen an und wenden sich bei Problemen an diese. Einige Schüler:innen fühlen sich durch Klassenkameraden:innen bedroht. Sie geben an, dass Mitschüler:innen die Stoppregel nicht einhalten, im Unterricht zu laut sind oder sich respektlos verhalten. Die Schüler:innen wünschen sich von den Lehrkräften und Mitschüler:innen ein freundliches, respektvolles und hilfsbereites Miteinander.

3.4.4. Schüler:innen der Mittel- und Hauptstufe

Die Schüler:innen der Mittel- und Hauptstufe fühlen sich ebenfalls an der Agnes-Neuhaus-Schule wohl. Wobei hier 22 Prozent auch angeben, dass sie ungern in der Schule sind und sich ungerecht behandelt fühlen. Bei Schwierigkeiten wenden sich die Schüler:innen hauptsächlich an den Schulsozialdienst oder an die Klassenlehrkraft. 19 Prozent geben an, dass sie sich an niemanden aus der Schule wenden, wenn sie Probleme haben. 32 Prozent fühlen sich durch Mitschüler:innen bedroht und sie geben an, dass sich diese aggressiv und respektlos verhalten. Sie wünschen sich von den Lehrkräften Durchsetzungsfähigkeit und ein respektvolles, höfliches und gerechtes Verhalten.

3.4.5. Junge Menschen der inklusiven Jugendhilfe

Befragung wird im März 2022 durchgeführt

3.5. Die Perspektive der Mitarbeiter:innen

Befragung wird zurzeit geplant

4. Partizipation

4.1 Mitarbeitende

Der Trägervertreter sorgt für verbandliche Strukturen und verbindliche Vorgaben zur Umsetzung der Präventionsordnung in seinen Einrichtungen und Diensten. Eine Kultur der Aufmerksamkeit und offene Kommunikationsstrukturen sorgen für Dialog. „Die Dinge sollen auf den Tisch gebracht und nicht unter den Teppich gekehrt werden“.

In der Satzung des SkF ist das Vier-Augen-Prinzip fest verankert und verpflichtet neben den Organen alle Hierarchien und Ebenen im SkF.

Im Qualitätshandbuch ist ein Beschwerdemanagement im Verein für alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen sowie für die Klient:innen verankert. Hierdurch wird Partizipation gefördert und strukturelle Transparenz ermöglicht.

Eine Evaluation und Weiterentwicklung der Vereinsstrukturen bezüglich Beschwerdemanagement, Qualitätsmanagement, Führungskompetenz und Compliance Richtlinien werden in den Leitungskonferenzen und Arbeitskreisen des Vereins fortlaufend umgesetzt.

Eine Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Verein soll durch eine offene Kommunikationskultur, ein positives Betriebsklima sowie durch Beteiligungsmöglichkeiten und transparente Beschwerdewege gefördert werden.

Hierbei haben sich folgende Instrumente bewährt:

- Kultur des Hinsehens,
- Transparenzkultur,
- gelebte Fehlerkultur,
- Informationsplattform in Share Point Ordern und regelmäßige SkF Infoletter,
- Angebote zur Fortbildung, Supervision und Teamentwicklung,
- aktive Einrichtungs- und Gesamt-MAV,
- regelmäßige Gruppenleitersitzungen,
- bereichsspezifische Schutzkonzepte in den Einrichtungen und Diensten,
- Ermöglichung von Betriebsausflügen, Mitarbeitertagen, Einführungstagen sowie Jubiläums- und Abschiedsfeiern.

4.2 Klient:innen

In den Einrichtungen des SkF gibt es bereits unterschiedliche Partizipationskonzepte (siehe Punkt 13). Hierbei werden Alter, Sprachfähigkeit und eigene Kompetenzen berücksichtigt.

Grundvoraussetzung für Partizipation ist die Bereitschaft, mit Menschen aus den Zielgruppen auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten und sie für Beteiligung zu stärken.

Hierbei haben sich folgende Instrumente bewährt:

- Betroffene werden als Experten in eigener Sache gesehen,
- thematische Umsetzung von Kinderrechten und Sexualerziehung in den Einrichtungen und Diensten,
- Kinder- und Jugendkonferenzen,

- Hausversammlungen,
- Kummerkasten,
- Elternabende,
- Gruppensprecher:innen.

5. Verhaltenskodex

5.1. Verhaltenskodex gemäß § 10 PräVO

Alle Mitarbeitenden des SkF sind im Zuge ihrer Tätigkeiten in den Einrichtungen zu Beachtung bestimmter Regeln und ethischer Grundsätze verpflichtet. Neben den rechtlichen Vorgaben, die sich zum Beispiel aus dem Arbeitsrecht, dem Bundeskinderschutzgesetz oder dem Strafrecht ergeben, bieten das Leitbild des Trägers und die Compliance Richtlinien weitere wichtige Regeln für verantwortliches Handeln aller Mitarbeitenden.

Das Leitbild des SkF und die Compliance Richtlinien gelten nach außen und innen. Sie sind in einem groß angelegten, partizipativen Prozess entwickelt worden.

Der SkF Gießen hat sich 2007 erstmals ein Leitbild gegeben. Das SkF Leitbild war Grundlage der Leitbilddiskussionen in den jeweiligen Einrichtungen und Diensten. In den Jahren 2011 und 2016 wurde das SkF Leitbild mit den Leitungskräften und der Gesamt-MAV überarbeitet. 2022 steht eine erneute Befassung mit dem Leitbild an, wenn der SkF Gesamtverein sein Leitbild auf der Delegiertenversammlung verabschiedet.

5.1.1. Das Leitbild des SkF

- Der Dienst des SkF nährt sich aus dem Evangelium, geprägt von der Nächstenliebe und Barmherzigkeit, wie sie uns von Jesus vorgelebt wurde. Daraus ergibt sich eine zentrale Motivation für unsere Arbeit.
- Der SkF fördert solidarisches und partizipatorisches Handeln. Wir unterstützen im Sinne eines inklusiven Verständnisses, dass jeder Mensch seinen Platz in der Gesellschaft finden und gleichberechtigt teilhaben kann.
- Voraussetzung für die professionelle Arbeit aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist die persönliche und fachliche Kompetenz. Durch Angebote zu Fort- und Weiterbildung, Supervisionen und Qualitätsentwicklung sichert der SkF die Qualität seiner Arbeit. Angebote zur spirituellen Vertiefung und Glaubensfragen ergänzen die Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeitenden.
- Wertschätzung, Respekt sowie das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe bestimmen unser Handeln. Der SkF und seine Mitarbeitenden setzen sich anwaltschaftlich für ihre Klient:innen ein.
- Die Zusammenarbeit der Einrichtungen und Dienste des SkF fördert eine gegenseitige Unterstützung und Kooperation. Der SkF engagiert sich im Bereich der Förderung und Weiterentwicklung der sozialen Facharbeit in Kirche, Staat und Gesellschaft und vernetzt sich auch in der Öffentlichkeit.
- Der SkF versteht sich in all seinen Strukturen als Dienstgemeinschaft. Dabei tragen Vorstand und Leitungskräfte Sorge für die strukturellen, räumlichen und personellen Rahmenbedingungen.

- Der SkF stärkt die Motivation und Verantwortungsbereitschaft seiner Mitarbeitenden durch Transparenz und Partizipation. Wertschätzende Kommunikation prägt das Miteinander.

Eine grundsätzliche Achtung des Menschen, seiner Rechte und insbesondere seiner Würde ist hier verankert.

Das Leitbild fordert daher alle im SkF tätigen Mitarbeitenden auf, gegenüber Menschen, insbesondere gegenüber unseren Schutzbefohlenen, solidarisch und partizipatorisch zu handeln, um gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen.

5.1.2. Compliance Richtlinien in Grundsätzen

Die nachstehenden Compliance Richtlinien sind in einem einjährigen Prozess mit Leitungskräften, Vertreterinnen des Frauenzentrums, Geschäftsführung und Vorstand gemeinsam erarbeitet und am 17. Mai 2021 beschossen und am 31. August 2021 im Vorstand bestätigt worden.

Der Auszug aus den Compliance Richtlinien gibt unsere Werte und Haltung wieder.

I Fehlerkultur

Wer noch nie einen Fehler gemacht hat, hat sich noch nie an etwas Neuem versucht.

Albert Einstein

Wir erkennen an, dass im Alltag des Zusammenarbeitens Fehler geschehen. Unser Anliegen ist es, diese Fehler besprechen zu können. Unsere Fehlerkultur beschäftigt sich damit, wie man im Alltag konstruktiv mit Misserfolgen, Fehlern und Fehlgriffen umgehen kann. Beim Etablieren einer Fehlerkultur geht es im Kern um eine aktive, offene und gemeinsame Auseinandersetzung mit Fehlern, Scheitern und problemauslösenden Verhaltensweisen, die den Zielen interner Vorgaben und rechtlicher Bestimmungen widersprechen. Eine gelebte Fehlerkultur dient als Basis, um Vertrauen, Wertschätzung und Verständnis von Fehlern als Lernchance zu fördern. Hat man sich entschlossen, diesen Weg in der Einrichtung zu etablieren, muss dies den Mitarbeitenden in allen Bereichen bekannt sein. Um die Bereitschaft zu innovativem Experimentieren, Motivation und Kreativität in bestimmten Arbeitsfeldern bei Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, braucht es die Bereitschaft zu akzeptieren, dass nicht immer alles funktioniert und Misserfolge und Fehler, bei entsprechender Aufarbeitung, als Lernchancen zu betrachten.

II Gestaltung von Nähe und Distanz

Körperliche und emotionale Nähe sind Grundlage für unsere Arbeit mit den jungen Menschen und Klient:innen in unseren Einrichtungen und Diensten. Es ist wichtig, sich der Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie bewusst zu sein. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen, nicht bei den betreuten Minderjährigen oder Hilfesuchenden.

III Transparenz

Transparenz macht Entscheidungen im Miteinander nachvollziehbar und erklärbar. Transparenz schafft daher Vertrauen auf allen Ebenen.

IV Vier-Augen-Prinzip

Die interne Kontrolle von Arbeitsabläufen, die von Führungskräften und Mitarbeitenden durchgeführt wird, dient dazu, bestehende Risiken zu erfassen mit dem Ziel, ordnungsgemäße, wirtschaftliche, effiziente und wirksamer Abläufe sicherzustellen. Das Vier-Augen-Prinzip schützt alle Beteiligten und unterstützt die Transparenz.

V Wertschätzende Kommunikation

Wertschätzende Kommunikation ist sowohl die Grundlage für die Arbeit mit den uns Anvertrauten und deren Familien, als auch für unser Miteinander.

Wir pflegen einen guten Kontakt auf Augenhöhe mit Kindern und mit Jugendlichen und Erwachsenen und orientieren uns an ihren individuellen Sprachzugängen.

Alle können sich darauf verlassen, eine zeitnahe Rückmeldung auf Anfragen zu bekommen und gehört zu werden.

Im Bedarfsfall achten wir auf eine „leichte Sprache“, um allen einen entsprechenden Zugang zu ermöglichen.

VI Toleranz

Wir leben eine Kultur der Vielfalt und des multikulturellen Miteinanders und treten bewusst gegen Diskriminierung und für Gleichberechtigung, Toleranz und Fairness ein.

Wir erachten jeden Menschen als einzigartig und gleich wertvoll.

Die christliche Botschaft ist nicht vereinbar mit Abwertung, Ausgrenzung und Benachteiligung.

VII Fairness

Der SKF Gießen setzt sich für Fairness ein. Dies äußert sich in dem Ziel, dass Chancengleichheit bei den Klient:innen Berücksichtigung findet und dass das Anderssein eines jeden Menschen als Bereicherung gilt.

5.1.3. Der Verhaltenskodex im Umgang mit jungen Menschen

Der folgende Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitenden einzuhalten und zu unterschreiben:

Ich achte die Würde und die Rechte der mir anvertrauten jungen Menschen, insbesondere ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit.

Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der jungen Menschen.

Mir ist meine Verantwortung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst, die mit meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung verbunden ist.

Beziehungen gestalte ich daher transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich.

Ich toleriere kein grenzüberschreitendes, diskriminierendes oder gewalttätiges Verhalten in Wort oder Tat, sondern schreite ein, wenn ich solches wahrnehme, beziehe Stellung und Sorge für Schutz.

Ich bin über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner:innen des SkF e.V. Gießen im Rahmen des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII bzw. des KKG informiert und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft (IseF).

Ich bin mir dessen bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der therapeutischen, pädagogischen oder unterrichtlichen Arbeit mit den jungen Menschen achte ich auf eine adäquate Regelung von Nähe und Distanz.

Ich gestalte die Beziehungen dem jeweiligen Auftrag entsprechend und achte insbesondere darauf, bestehende emotionale Abhängigkeiten nicht auszunutzen.

Gegenseitige Grenzverletzungen thematisiere ich und wirke auf einen respektvollen und sicheren Umgang miteinander hin.

Ich gehe verantwortungsvoll mit vertraulichen Informationen um, die ich im Rahmen meiner Arbeit erhalte, erkläre aber den jungen Menschen auch, wenn ich ein „schlechtes Geheimnis“ aus Gründen des Kinderschutzes nicht für mich behalten kann.

Angemessenheit von Körperkontakt

Ich bin mir dessen bewusst, dass durch meine Arbeit mit den jungen Menschen eine Bindung dieser Menschen an mich entstehen kann. Aufgrund ihrer Bindungsbedürfnisse suchen die jungen Menschen in manchen Situationen auch nach Körperkontakt mit mir. Körperliche Berührungen sind daher in der Arbeit mit jungen Menschen manchmal wichtig und nicht auszuschließen.

Es liegt dabei in meiner Verantwortung, auf die Angemessenheit von körperlichen Berührungen zu achten. Diese müssen immer entwicklungsgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen sein. Bei körperlichen Berührungen bei der Arbeit mit jungen Menschen sind grundsätzlich Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten. Der Wille der Schutzperson ist zu respektieren.

Ich achte bei körperlichen Berührungen darauf, dass die Rahmenbedingungen nicht zufällig entstehen, sondern aus einer professionellen, reflektierten und abgestimmten Haltung heraus eingesetzt werden.

Die Notwendigkeit körperlicher Berührungen zur Abwehr von Gefahren im Rahmen der therapeutischen, pädagogischen oder unterrichtlichen Arbeit erkläre ich den jungen Menschen nachvollziehbar und verständlich.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können junge Menschen verletzt und gedemütigt werden. Verbale Interaktionen müssen deshalb der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein. In meiner Arbeit unterbinde ich entwürdigende oder herabsetzende Sprache und Wortwahl zwischen jungen Menschen untereinander sowie den Mitarbeiter:innen gegenüber und thematisiere sie in geeigneter Weise.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, dass es zu wahren gilt. Ich klopfе an und warte auf „Herein“, bevor ich die Zimmer der jungen Menschen betrete.

Da, wo es aufgrund pflegerischer Notwendigkeiten bei jüngeren Kindern zur Begleitung von Bad- und Toilettensituationen kommt, achte ich darauf, dass die jungen Menschen nicht beschämt werden.

Freizeiten

Freizeiten mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss. Ich achte die persönlichen Grenzen aller Beteiligten und beziehe sie bei der Entscheidung der Zimmerbelegung mit ein. Die Gründe für die Zimmerbelegung mache ich für die Beteiligten transparent.

Zulässigkeit von Geschenken

Grundsätzlich sind Geschenke und Aufmerksamkeiten zu gegebenen Anlässen erlaubt und gewollt. Geschenke im Sinne einer Bevorzugung sind nicht zulässig, da sie emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher handle ich im Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Filme, Videos, Fotos, Computerspiele oder Druckerzeugnisse mit gewaltverherrlichenden, pornographischen oder extremistischen Inhalten sind im SkF e.V. Gießen nicht erlaubt. Wir respektieren das Recht am eigenen Bild.

Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien treffe ich sorgsam im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander. Ich achte darauf, dass diese Medien pädagogisch sinnvoll und altersadäquat sind.

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von jungen Menschen geachtet werden. Ich achte darauf, dass die Maßnahmen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, dass sie angemessen sind und den Betroffenen nachvollziehbar und verständlich erklärt werden.

6. Personalauswahl und Entwicklung gemäß § 6 der PräVO

6.1. Personalauswahl

Um den Schutz der uns anvertrauten jungen Menschen und weiteren Hilfesuchenden in unseren Einrichtungen und Diensten zu verbessern und nachhaltig sicherzustellen, setzt der SkF geeignete Instrumente der Personalauswahl und -entwicklung ein. Dieser Prozess liegt in besonderer Verantwortung der Leitungskräfte.

In den Stellenausschreibungen und in den Bewerbungsgesprächen des SkF wird auf die fachlich passende Ausbildung und die persönliche Eignung der Bewerber:innen geachtet. Das Thema „Nähe-Distanz-Verhältnis“ sowie grenzachtender Umgang und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt werden durch die Personalverantwortlichen im Vorstellungsgespräch und im Auswertungsgespräch nach der Hospitation bzw. Arbeitsprobe thematisiert.

Aspekte, die thematisiert werden, sind:

- angemessener Umgang mit Nähe und Distanz,
- Umgang mit verhaltensauffälligen jungen Menschen,
- Partizipation von jungen Menschen,
- Vorstellung der Beschwerdewege für junge Menschen und Mitarbeitende,
- Umgang mit Konflikten im Team,
- Selbstfürsorge des Mitarbeitenden.

Jede Einrichtung ist verpflichtet, in regelmäßigen Abständen Präventionsschulungen für Leitungskräfte und Mitarbeitende anzubieten. Uns ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden, also nicht nur die pädagogischen Fachkräfte, an Präventionsschulungen teilnehmen.

Kooperationspartner:innen für Prävention sind:

- Stadt Gießen
- Wildwasser
- Pro Familia
- Kinderschutzbund
- Bistum Mainz.

Jeder neu eingestellte Mitarbeitende erhält zu Beginn folgende Unterlagen zum Dienstvertrag:

- Leitbild des SkF und der Einrichtung
- Selbstverpflichtungserklärung
- Mitarbeitermerkblatt zum AGG
- Vorlage erweitertes Führungszeugnis.

Das Institutionelle Schutzkonzept ist auf der Homepage des SkF für alle Mitarbeitenden sowie für alle Interessierten einsehbar. Zudem finden sich dort auch Hinweise zu den Strukturen des Vereins sowie Ansprechpartner:innen und Kontaktadresse der Präventionskraft im SkF.

Am Ende der Probezeit erfolgt eine Beurteilung durch den Dienstvorgesetzten mit einer Empfehlung für eine Weiterbeschäftigung / Beendigung des Dienstverhältnisses. Hierfür wird das Formular **Probezeitbeurteilung** verwendet.

6.2. Personalentwicklung

Professionelle Arbeitsstrukturen und eine zielgerichtete Personalentwicklung sorgen bei den Mitarbeitenden für Zufriedenheit, Handlungssicherheit und Bindung zum Träger.

- Alle Einrichtungen und Dienste verfügen über ein Budget für Fortbildungen und Supervisionen, zudem ist die Teilnahme an Präventionsschulungen gemäß der Präventionsordnung verpflichtend für alle Mitarbeitenden.
- Um alle Mitarbeitenden im SkF willkommen zu heißen und eine Übersicht über die Struktur und Einrichtungen im SkF zu geben, wird ein jährlicher Mitarbeiter:innentag vom Vorstand und Geschäftsführung durchgeführt.
- Außerdem wird jeder und jedem Mitarbeitenden zu Anfang der Beschäftigung ein:e Mentor:in an die Seite gestellt. Anhand einer Checkliste lernt der oder die neue Mitarbeitende die verschiedenen Abteilungen und Ansprechpartner:innen kennen.
- Führungskräfte im Verein greifen auf Einzelcoaching und Supervision zurück, um ihr Führungsverhalten zu reflektieren.
- Es finden jährliche Mitarbeitergespräche statt.
- Regelmäßige Teambesprechungen und kollegiale Fallberatung finden statt.

7. erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung gemäß § 7 und 8 PräVO

Über die Einstellungsunterlagen wird das erweiterte Führungszeugnis gemäß § 7 sowie die Selbstauskunftserklärung gemäß § 8 PräVO bei Neueinstellung vorgelegt und unterzeichnet.

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG ist für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden (einschließlich Praktika und Freiwilligendienste) sowie für alle Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe nach dem Bundeskinder-schutzgesetz verpflichtend. Der SkF hat im Rahmen der Präventionsordnung die verpflichtende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG bei Neueinstellungen auf alle Einrichtungen und Dienste erweitert. Das Führungszeugnis muss je nach Tätigkeitsfeld alle drei bzw. fünf Jahre vorgelegt werden. Die Personalabteilung überwacht den Fristablauf.

Die Selbstauskunftserklärung wird einmalig bei Unterschrift des Dienstvertrages oder zu Beginn des Praktikums oder der ehrenamtlichen Tätigkeit unterschrieben. Die im SkF Tätigen erhalten ein zweites Dokument für die eigenen Unterlagen. Die unterschriebene Selbstauskunftserklärung wird zu den Personalunterlagen oder zu der Ehrenamtsmappe genommen.

Darüber hinaus verfügt der SkF über einen externen Datenschutzbeauftragten gemäß KDG und es finden regelmäßige Schulungen zum Thema Datenschutz und Schweigepflicht statt.

8. Beschwerdewege gemäß § 12 PräVO

8.1 Vorgehen im konkreten Verdachtsfall

Es ist uns bewusst, dass trotz aller Präventionsmaßnahmen sexualisierte, seelische und physische Gewalt sowie Vernachlässigung in unseren Einrichtungen, in den wir Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene begleiten, passieren kann.

Uns ist es daher wichtig, dass den jeweils verantwortlichen Mitarbeitenden ein **Handlungsplan** zur Verfügung steht, der einen klaren und eindeutigen Umgang mit Verdachtsfällen gewährleistet und unmittelbaren Schutz für die Opfer herstellt.

Mit dem Interventionsplan: „interne Gefährdung Mitarbeiter:in – junger Mensch“ steht ein solches Instrument zur Verfügung und ist in allen Einrichtungen und Diensten in einem farblich gekennzeichneten Ordner sowie im Intranet des SkF e.V. Gießen leicht zugänglich hinterlegt (siehe Anhang).

Auch hier gilt unsere Maxime: achtsam hinschauen und verantwortlich handeln. In internen Schulungen wurde den Mitarbeitenden vermittelt, dass sie bei einer Wahrnehmung möglicherweise Kindeswohl-gefährdender Vorgänge – gleich ob es sich um einen konkreten Verdachtsfall oder ein „ungutes Gefühl“ handelt – jederzeit auf eigene Veranlassung und aus eigener Entscheidung einen Termin zur Gefährdungseinschätzung bei einer Insofern erfahrenen Fachkraft (IseF) vereinbaren dürfen und die jeweils zuständige Bereichsleitung (sofern diese selbst in Verdacht steht, den Träger) unverzüglich über die Anhaltspunkte auf eine Kindeswohlgefährdung informieren müssen.

Dieser Ablaufplan gibt den Mitarbeitenden, den Leitungskräften und den Trägervertreter:innen gleichermaßen Sicherheit und Orientierung für solche herausfordernden Situationen, in denen es auf ein entschlossenes und zeitnahes Handeln ankommt. Zu dem Interventionsplan finden sich selben Ordner Dokumentationsmaterialien, die helfen alle Schritte rechtssicher zu protokollieren und die sicherstellen, dass die Informationen systematisch und nachvollziehbar transportiert werden.

Nachvollziehbarkeit – unter Beachtung des Schutzes von Opfern und des Arbeitsrechtes – erachten wir als selbstverständlich. Bei allen Verdachtsfällen wird unmittelbar die Heimaufsicht einbezogen. Hier gilt es maximale Transparenz bei maximalem Schutz der Betroffenen herzustellen.

Der Schutz von Opfern hat oberste Priorität. Gleichwohl wird auch der Schutz der / des Mitarbeitenden sichergestellt, die/der den Vorfall offenlegt sowie der Schutz der / des mutmaßlichen Täterin / Täters in Form einer sofortigen Freistellung.

Wenn sich der Verdacht gegenüber einer / eines Mitarbeitenden erhärtet, werden alle arbeits- und strafrechtlich relevanten Schritte geprüft und entsprechend umgesetzt.

Bei einem unbegründeten Verdacht wird eine Rehabilitation des/der beschuldigten Mitarbeitenden erfolgen. Dies kann nur in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Ansprechpartnern im Bistum Mainz erfolgen.

8.2 Beschwerdewege

Für unsere Kinder und Jugendlichen die einen Missstand offen machen möchten, sich aber nicht an Betreuende oder Leitung wenden wollen, halten wir ein Beschwerdemanagement vor.

Beschwerden von Schutzbefohlenen können von allen Mitarbeitenden (einschließlich Praktika und Freiwilligendienste) sowie von Ehrenamtlichen formlos aufgenommen werden und an die Dienstvorgesetzten, die Einrichtungsleitungen, die Geschäftsführung oder an den Vorstand weitergeleitet werden.

Eine Sensibilisierung für die Beschwerdestimulation bei Schutzbefohlenen ist Teil der Präventionsschulung, ebenso die Aufklärung über Rechte und Partizipationsmöglichkeiten.

In allen Einrichtungen des SkF ist ein schriftliches Beschwerdeverfahren hinterlegt und im QM Handbuch der Einrichtungen implementiert.

Gerade in den stationären Einrichtungen, wo junge Menschen sich nicht einfach der Situation entziehen können, kommt dem internen oder externen Beschwerdemanagement eine wichtige Funktion zu.

Weitere Möglichkeiten für eine interne Beschwerde:

- Kinderkonferenzen in den Kindertagesstätten,
- Kinder- und Jugendrat im AGNES Fördernetzwerk,
- Klassenrat und Schülervvertretung in der Agnes-Neuhaus-Schule,
- Elternbeiräte der Einrichtungen,
- Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen und Dienste,
- Hausversammlung des Frauenhauses,
- Beschwerdebriefkästen der Einrichtungen und Dienste.

Formuliert sind für Mitarbeitende sogenannte Handlungsleitfäden (sog. **Interventionspläne**). Die mit der Heimaufsicht abgestimmten Interventionspläne setzen den Rahmen für Meldewege, Informationen, Einschalten einer ISeF bis hin zur § 8a Meldung. In den Schulungen werden die Mitarbeitenden sensibilisiert, bei direkter Beobachtung von verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen innerhalb des Arbeitsbereiches dies sofort zu dokumentieren und den Interventionsplan umzusetzen. Umfangreiche Dokumentationsvorgaben sind für diesen Prozess eher hinderlich und verzögern die Einschaltung einer ISeF. Es ist daher lediglich die Vorlage „Protokollnotiz“ hinterlegt. Weiter dienen Gruppentagebücher als Ort, um Beobachtungen zu strukturieren und festzuhalten.

Bei Verdachtsfragen sowie bei konkreten Beobachtungen und Meldungen ist die Präventionskraft des SkF ein weiterer Ansprechpartner.

Kann die Beschwerde intern nicht geklärt werden, so haben Schutzbefohlene und / oder ihre Sorgeberechtigten, je nach Betreuungskontext die Möglichkeit, sich bei externen Stellen zu beschweren:

- Heimaufsicht bei der Stadt Gießen und Landkreis Gießen,
- Ombudsstelle in Hessen,
- Schlichtungsstelle des Bistums Mainz bei Kindergartenbetreuungen,
- Schlichtungsstelle des Bundesverbandes Frauenberatungsstellen und Notrufe (bff).

Zudem sind in den einrichtungsspezifischen Schutzkonzepten einrichtungsbezogene Beschwerdewege sowie Formulare hinterlegt, die fortlaufend im Rahmen des Qualitätsprozesses evaluiert werden:

- Beschwerdemanagement in den Kindertagesstätten des SkF, hinterlegt in den Betreuungsverträgen für katholische Kindertagesstätten im Bistum Mainz,
- Beschwerdemanagement in der Agnes-Neuhaus-Schule,
- Beschwerdemanagement im AGNES Fördernetzwerk,
- Beschwerdemanagement im Frauenhaus,
- Beschwerdemanagement in den Beratungsstellen und in der Geschäftsstelle.

9. Qualitätsmanagement gemäß § 13 PräVO

Der Träger hat 2020 zur fortlaufenden Sensibilisierung, Umsetzung und Evaluation der Prävention gegen sexualisierte Gewalt an jungen Menschen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine trägerübergreifende Arbeitsgruppe (AG Prävention) im Sinne eines Qualitätszirkels eingerichtet.

Der AG Prävention gehören an:

- die Geschäftsführung,
- die Präventionsfachkraft / Leitungskraft aus dem Bereich AGNES Fördernetzwerk,
- ein entsendetes Mitglied der Gesamt-MAV,
- eine Leitungskraft aus dem Bereich Kindertagesstätten,
- eine Lehrkraft aus dem Bereich Agnes-Neuhaus-Schule.

Die AG Prävention trifft sich mindestens dreimal jährlich, nach Bedarf häufiger. Sie organisiert, protokolliert und evaluiert alle Fragen und Umsetzungen zum Thema Prävention im Verein.

Zudem sind im Verein folgende Arbeitshilfen hinterlegt:

- Arbeitshilfen für Präventionsschulungen im Bistum Mainz.

Die Leitungsebenen der jeweiligen Einrichtungen treffen sich regelmäßig zu Konferenzen und Fortbildungen, die das Thema Personalentwicklung und Führungskompetenzen reflektieren. Daneben soll im Einzelcoaching das eigene Führungsverhalten reflektiert werden.

Die AG Prävention hat für die verschiedenen Zielgruppen der Einrichtungen Fragenkataloge entwickelt, an denen die jungen Menschen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Sorgeberechtigte die Möglichkeit haben, dem Träger Rückmeldung zu geben über:

- Kenntnis der Beschwerdewege,
- Kenntnis von eigenen Rechten,
- weitere Rückmeldungen.

Die Evaluierung der Fragebögen wird in der AG Prävention durchgeführt und dokumentiert. Anhand dessen werden Vorschläge zur Verbesserung der Präventionsmaßnahmen erstellt.

Die Präventionskraft gibt einen jährlichen Bericht an die Geschäftsführung ab. Hierbei werden Vorschläge zur Verbesserung der Prävention gemacht. Außerdem ist jede Einrichtungsleitung verpflichtet, über die Geschäftsführung hinaus Beschwerden und erfolgte § 8a Meldungen an die Präventionskraft weiterzuleiten. Hierdurch wird sichergestellt, dass strukturelle Risikofaktoren erfasst und aufgedeckt werden können.

Die Präventionskraft erhält für ihre Aufgaben eine Freistellung von 0,25 VK.

Für den Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Gießen, Wartweg 15-27, 35392 Gießen ist durch den Vorstand und Geschäftsführung seit dem 1.12.2020 folgende Präventionskraft beim Bistum Mainz benannt:

Johannes Mahlmann
Psychologischer Psychotherapeut, Therapeutischer Leiter im AGNES Fördernetzwerk
Adolph-Kolping-Straße 14 / 15
35392 Gießen
Tel.: 0641 2001 220
prävention@skf-giessen.de

Die benannte Person ist Ansprechpartner für Mitarbeitende im SkF zum Thema Präventionsordnung, Institutionelles Schutzkonzept und Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Ebenso ist er Ansprechpartner für die Opfer von Grenzverletzungen und Übergriffen. Er berät und unterstützt die Mitarbeitenden im Verein bezüglich Präventionsfragen und berät Opfer und deren Angehörige bezüglich geeigneter Hilfen und Unterstützungsangebote. Zudem übernimmt er im Bereich Krisenmanagement den Kontakt mit dem Präventionsbeauftragten der Diözese Mainz, derzeit Stefan Wink.

10. Präventionsschulungen gemäß § 14 PräVO

Alle Einrichtungen und Dienste verfügen über ein Budget für Fortbildungen und Supervisionen. Die Teilnahme an regelmäßigen Präventionsschulungen gemäß der Präventionsordnung ist verpflichtend für alle Mitarbeitenden.

Organisiert werden die Präventionsschulungen einrichtungsbezogen. Die Präventionskraft unterstützt die Leitungskräfte in der Auswahl der Schulungen.

Vorgesehene Inhalte der Schulungen:

- angemessene Nähe und Distanz,
- Strategien von Tätern,
- gesellschaftliche Hintergründe,
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen,
- sexualisierte Gewalt von jungen Menschen,
- Schnittstellenthemen wie sexuelle Bildung und kultur- oder geschlechtersensible Bildung,
- Nachsorge,
- angemessene Beschreibung von Geschlechtsorganen und sexuellen Handlungen.

Die Schulungen werden von anerkannten Referenten von freien Trägern (Wildwasser, Kinderschutzbund, Pro Familia) oder von vom Bistum Mainz anerkannten Referenten angeboten.

Leitungskräfte werden darüber hinaus zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung bei der Weiterentwicklung und Umsetzung ihrer einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte geschult.

Auf Vereinsebene gibt es ein Konzept für eine 2-stündige Präventionsschulung zum Thema „Einführung in die Präventionsordnung und zum grenzachtenden Umgang“. Diese wird auf einer internen Webseite angeboten:

- im AGNES Fördernetzwerk,
- in den Kindertagesstätten und Familienzentren des SkF,
- in der Agnes-Neuhaus-Schule,
- für Verwaltungskräfte, Hauswirtschaftskräfte und technischen Dienst.

Die Präventionskraft des SkF nimmt zusätzlich an den Fortbildungen, Arbeitskreisen und Qualitätszirkeln des Bistums Mainz teil.

11. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gemäß § 15 PräVO

Damit Geschäftsführung, Leitungskräfte und alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen im SkF ihre Verantwortung wahrnehmen können, ist eine fortlaufende Sensibilisierung für die Beschwerdestimulation bei den Schutzbefohlenen notwendig. Ebenso ist es notwendig, dass alle Verantwortlichen Sorge dafür tragen, dass Schutzbefohlene ausreichend Kenntnisse über ihre Rechte und Partizipationsmöglichkeiten haben.

Umgesetzt wird dies im SkF über verpflichtende Schulungen gemäß der Präventionsordnung und regelmäßige Wiederholungsschulungen. Außerdem wird darauf hingewirkt, dass Fragen nach oder Gespräche über grenzverletzendes Verhalten ein selbstverständliches Thema in Gruppensitzungen und Konferenzen ist („nicht unter den Teppich, sondern auf den Tisch“).

Materialien für Schutzbefohlene und Sorgeberechtigte:

- Bilderbücher zum Thema „Ich darf Nein sagen“
- Broschüre „Kinder dürfen Nein sagen“ DCV, CBP und KTK, 2015
[Kinder-duerfen-Nein-sagen.pdf](#)
- Thematische Elternabende.

Materialien für Mitarbeitende:

- Broschüre „Kinder schützen - eingreifen und handeln“ herausgegeben vom BDKJ und dem Bischöflichen Jugendamt im Bistum Mainz 2021
[Handreichung-Intervention-Kinder-schuetzen.pdf \(bistummainz.de\)](#)
- Broschüre „Kinder schützen“, 6. Auflage 2018
[kinder-schuetzen.pdf \(bistummainz.de\)](#)
- Kinderschutz in Zeiten von Corona [PDF-Datei \(bistummainz.de\)](#)
- Beobachtungsbögen
- Checklisten.

Darüber hinaus werden in den Einrichtungen und Diensten nach Bedarf spezifische Arbeitsmaterialien entwickelt.

Weitere Maßnahmen für Schutzbefohlene:

- Regelmäßige Trainings zur Abgrenzung und Selbststärkung.

12. Materialien

12.1. Grundlegendes

Alle Bereiche:

- Liste der Beratungsstellen und „Insoweit erfahrenen Fachkräfte“ (IseF) in der Stadt und im Landkreis Gießen,
- Bücherbibliothek bei der Präventionskraft.

Bereich AGNES:

(Sprachheil- und Förderzentrum, Don Bosco Häuser/Betreutes Wohnen)

- Interventionspläne (IP) gemäß §8a SGB VIII
 - IP „externe Gefährdung“
 - IP „interne Gefährdung Kind-Kind“
 - IP „interne Gefährdung Mitarbeiter:in-Kind“.

12.2. Musterfragen für die Klientel

Bereich KITAs:

- Musterfragen für Kinder bis ca. 3 Jahre:
 - Wo sind Deine Wohlfühl-Orte in der Kita?
 - Wo sind Deine Angst-Orte in der Kita?
- Musterfragen für Kinder von ca. 3 Jahren bis Schuleintritt:
 - Wen kannst Du ansprechen, wenn du dich bedroht fühlst?
 - Bei wem kannst du dich beschweren?
 - Kennst du die Stopp-Regel?
 - Wird die Stopp-Regel beachtet? Wenn nein, von wem nicht?
 - Wo kannst du Hilfe bekommen?
 - Wie sollen die Erzieher:innen mit euch Kindern umgehen?
 - Was sollen die Erzieher:innen nicht mit den Kindern machen?
 - Wie sollen die Kinder miteinander umgehen?
 - Was sollen die Kinder nicht miteinander machen?

Bereich Schule:

- Musterfragen für Schüler:innen der Grund- Mittel- und Hauptstufe,
- Musterfragen für junge Menschen in der inklusiven Jugendhilfe.

12.3. Fragenkataloge für die Mitarbeiter:innen

- Musterfragen für Mitarbeitende
- Fragenkatalog für die Bereichsleitungen und Einzeldienste.

Alle Fragenkataloge sind in den Qualitätshandbüchern der Einrichtungen hinterlegt.