

Institutionelles Schutzkonzept des Jugendhilfezentrums Johannesstift

zur Prävention von sexualisierter Gewalt und zur Intervention bei Übergriffen sexualisierter Gewalt

Inhalt

1. Vorbemerkung	2
2. Grundlage und Notwendigkeit unseres Schutzkonzeptes	2
3. Begriffsklärung	2
4. Prävention - Kultur der Achtsamkeit	3
4.1 Verhaltenskodex	3
5. Ansprechpartner*innen und Verantwortlichkeiten	6
5.1 Allgemeine Zuständigkeiten	6
5.2 Interne Ansprechpersonen für Prävention und Sexualisierte Gewalt.....	7
5.3 Externe Ansprechpersonen für Prävention und Sexualisierte Gewalt	7
6. Präventive Maßnahmen für Mitarbeitende	7
6.1 Im Einstellungsprozess.....	8
6.2 Während der Einarbeitung.....	8
6.3 Begleitung und Fortbildung.....	9
7. Präventive Maßnahmen für Klient*innen	10
7.1 Soziales Kompetenztraining	10
7.2 Gelebte Partizipation	11
7.3 Transparenter und verbindlicher Umgang mit Beschwerden	11
7.4 Sexualpädagogisches Konzept	11
8. Intervention - Was passiert, wenn es passiert?	11
8.1 Entgegennahme von Hinweisen und Weitergabe von Informationen	12
8.2 Vorgehen nach Kenntnisnahme von Hinweisen.....	12
8.3 Weiteres Vorgehen bei Erhärtung des Verdachtes	15
8.4 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung	16
8.5 Auswertung und Abschluss des Prozesses	17
9. Evaluation	17
10. Anhänge	17

1. Vorbemerkung

Die Leitung und die Mitarbeitenden des Jugendhilfezentrums Johannesstift haben sich in den letzten Jahren immer wieder intensiv mit Fragen von Prävention und Schutz der uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor Übergriffen sexualisierter Gewalt auseinandergesetzt.

Im Rahmen des bundesweiten Projektes „Zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe zur Verhinderung sexualisierter Gewalt“ der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V. (DGfPI) wurde bereits 2012 das Thema im Jugendhilfezentrum Johannesstift mit großer Priorität bearbeitet.

Daraufhin wurde das institutionelle Schutzkonzept für die Einrichtung gemeinsam mit dem DGfPI erarbeitet und seitdem regelmäßig aktualisiert, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren, sich fachlich mit präventiven Maßnahmen auseinanderzusetzen und nicht zuletzt damit die geltende Präventionsordnung des Bistums Limburg umzusetzen.

2. Grundlage und Notwendigkeit unseres Schutzkonzeptes

Der Schutz der Würde und Integrität Minderjähriger und Erwachsener vor jeglicher Form von Gewalt - sei es sexualisierte Gewalt, strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien – ist im Johannesstift zentrales Anliegen und Aufgabe für alle Mitarbeitenden wie auch für die Leitung des Hauses.

Grundlage unseres institutionellen Schutzkonzeptes und der Auftrag zur Prävention ist unsere christliche Überzeugung vom Menschen als Ebenbild Gottes und von der unantastbaren Menschenwürde. Auch das Leitbild des Johannesstifts beschreibt diese Grundüberzeugung (Anhang 1).

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept setzen wir die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ für den DiCV Limburg um (Anhang 2).

3. Begriffsklärung

Im Umgang mit sexualisierter Gewalt sollte wie folgt unterschieden werden:

- **Grenzverletzungen**

... sind ein unabsichtliches Überschreiten der persönlichen, psychischen oder körperlichen Grenzen einer anderen Person. Sie geschehen meist aus Unachtsamkeit oder Unwissenheit. Grenzverletzungen sind grundsätzlich korrigierbar. Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben.

Es ist wichtig, Grenzverletzungen zu benennen, sie nicht zu tolerieren, das Verhalten zu korrigieren und eine Entschuldigung auszusprechen, damit in der Einrichtung keine „Kultur“ der Grenzverletzung entsteht.

- **Sexualisierte Gewalt**

... ist gegeben, wenn eine andere Person ohne ihre Zustimmung als Objekt zur eigenen sexuellen Befriedigung und/oder zur Befriedigung von Machtbedürfnissen benutzt wird. Sexualisierte Gewalt findet meist in vertrauensvollen Beziehungen und fernab der Öffentlichkeit statt. Sie beginnt mit der Verwendung sexualisierter Sprache, setzt sich fort in Berührungen ohne Einverständnis und geht bis hin zur Vergewaltigung.

- **Strafrechtlich relevante sexuelle Handlungen**

... meint Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, diese sind im Strafgesetzbuch benannt.

4. Prävention - Kultur der Achtsamkeit

Eine Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln. Sie ist Grundlage dafür, dass Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt keinen Platz im Johannesstift haben. Es geht um ein anderes Handeln: Hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern. Eine Kultur der Achtsamkeit trägt dazu bei, dass etwas von dem Heil spürbar wird, das Gott uns verheißen hat. (Evangelii Gaudium 30-32 und 48)

Ein achtsamer Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gehört ebenso zu unserem Selbstverständnis wie der achtsame Umgang mit allen Mitarbeitenden und der Mitarbeitenden untereinander.

Die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes ist immer auch eine Entwicklungsarbeit an der gemeinsamen Haltung der Mitarbeitenden, wie sie in den Leitsätzen formuliert ist, getragen durch die Überzeugung von Mitmenschlichkeit und Nächstenliebe.

Die Kultur der Achtsamkeit orientiert sich im Johannesstift an folgenden Verhaltenskodex:

4.1 Verhaltenskodex

1. *Alle Mitarbeitenden unterstützen die uns anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Sie stärken sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.*

Das bedeutet konkret:

- Wir erkennen die Wünsche und Bedürfnisse der Klient*innen an, auch wenn sie nicht mit unseren Auffassungen übereinstimmen. Bei unterschiedlichen Vorstellungen und Erwartungen werden wir uns um eine Einigung bemühen und unsere Sicht- und Handlungsweise fachlich fundiert und offen darlegen.
- Wir verzichten auf abwertende, missachtende Äußerungen, auch wenn die Klient*innen selbst Regeln und Grenzen missachten und verbal ausfällig agieren.
- Wir sorgen dafür, dass im jeweils eigenen Wirkungsbereich Klient*innen über ihre Rechte informiert sind.
- Wir entschuldigen uns bei eigenen Fehlern und Versäumnissen, leben eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit und haben keine Scheu im Konfliktfall auf den Beschwerdeweg zur verweisen.

2. *Unsere Arbeit mit den uns anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männern ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten ihre Rechte und ihre Würde.*

Das bedeutet konkret:

- Häufig sind die schutz- und hilfebedürftigen Klient*innen auf unsere Unterstützung, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit leisten, angewiesen. Dadurch besteht in dieser Beziehung ein Machtgefälle. Ich bin mir dessen bewusst und gehe jederzeit verantwortlich damit um.
- Bei Selbst- und Fremdgefährdung greifen wir mit beruhigenden Gesten und Worten ein; wir werden nicht laut und wenden keine Gewalt an. Im Notfall lassen wir uns durch Außenstehende Dritte helfen, die das Geschehen bezeugen können.
- Die Ächtung von jeder Art von Mobbing ist Thema in den Gruppenabenden, Werkstattgesprächen und in der Schule.

3. *Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Wir respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der uns anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männer und die eigenen Grenzen. Wir beachten dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.*

Das bedeutet konkret:

- Wir sind uns bewusst, dass wir uns oftmals in der Privatsphäre und/ oder Intimsphäre eines Klienten /einer Klientin befinden. Wir respektieren diese und gehe sensibel und achtsam damit um.
- Wir sind uns bewusst, dass alle Beziehungen zu den Klient*innen und ihren Angehörigen im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit einzuordnen sind.
- Wir nehmen die individuellen (Grenz-)Empfindungen des/der Klienten/Klientin ernst und achten sie, z.B. beim Betreten des Zimmers in den Wohngruppen, beim Betreten von Umkleiden, beim gemeinsamen Schwimmbadbesuch wie auch bei der Leistung von Erster Hilfe.
- Körperkontakte sind für die Dauer und mit dem Ziel einer Versorgung und Fürsorge wie z. B. Pflege, Erste Hilfe, Trösten erlaubt. Wir können jederzeit Rechenschaft darüber ablegen. Berührungen, die in der jeweiligen Situation nicht notwendig sind und körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind untersagt.
- Wir wählen Kleidung, die unserer Aufgabe und unserem Arbeitsplatz gerecht wird.
- Wir verabreden uns nicht mit den von uns betreuten Personen außerhalb der Dienstzeit, es sei denn, die Treffen wurden im Rahmen der Hilfeplanung abgestimmt und als besondere Hilfeleistung für die betreute Person festgelegt (z.B. besondere Formen der Nachbetreuung / Intensivbetreuung; besondere Konzepte: Betreuung in Lebensgemeinschaft).
- Übernachtungen von Klient*innen in privaten Räumen von Betreuer*innen sind untersagt. Ausnahmefälle (zur Sicherstellung der Betreuung von Säuglingen) müssen durch die Erziehungsleitung freigegeben werden.
- Für die telefonische Kontaktaufnahme bzw. Chats nutzen wir nur Dienstgeräte. Wir führen keine privaten Chats im Rahmen von Social Media mit den von uns betreuten Personen. Chats werden nach Beendigung der Hilfe gelöscht. Die Kommunikation ist von Leitung einsehbar (siehe „Vereinbarung über die Überlassung und Nutzung eines Smartphones“).
- Wir achten die geltenden Social Media Guidelines (Anhang 3) des Johannesstiftes.
- Für die telefonische Kontaktaufnahme bzw. Chats nutze ich nur Dienstgeräte. Ich führe keine privaten Chats im Rahmen von Social Media mit den von uns betreuten Personen. Chats werden nach Beendigung der Hilfe gelöscht. Die Kommunikation ist von Leitung einsehbar (siehe „Vereinbarung über die Überlassung und Nutzung eines Smartphones“).

- Ich achte die geltenden Social Media Guidelines des Johannesstiftes.

4. *Wir bemühen uns, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betreuten Personen einzuleiten.*

Das bedeutet konkret:

- Wir beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen Bereich tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setzen wir uns für den Schutz der uns anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männer ein.
- Ebenso greifen wir ein, wenn die uns Anvertrauten andere in dieser Art attackieren.
- Wir hören zu, wenn sie uns verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird.
- Wir sind uns bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird und dass nicht nur Mädchen, sondern auch Jungen häufig zu Opfern werden.

5. *Wir kennen die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner. Wir wissen, wo wir uns beraten lassen können oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekommen und werden sie in Anspruch nehmen.*

Das bedeutet konkret:

- Die Leitung trägt Sorge dafür, dass alle Mitarbeitenden die entsprechenden Informationen erhalten und diese besprochen wurden.
- Falls uns Informationen zu einem gemeldeten Verdachts- oder Beobachtungsfall bekannt sind, wenden wir uns an die Leitung oder eine der benannten Ansprechpersonen.
- Wir behandeln Anderen gegenüber diesen Informationen vertraulich, um den laufenden Vorgang nicht zu gefährden.

6. *Wir sind uns der besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den uns anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männer bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Wir nutzen keine Abhängigkeiten aus.*

Das bedeutet konkret:

- Wir reflektieren regelmäßig und beständig die eigene Machtposition und nutzen das kollegiale Team als korrigierende Instanz.
- Wir nutzen keine Verwendung von Kosenamen / Spitznamen / Namensabkürzungen, die die betreuten Personen entwerten oder einseitig festlegen.
- Wir bevorzugen keine einzelnen, betreuten Personen, z.B. durch besonderen Zuwendungen (z.B. Geburtstags-, Weihnachtsgeschenke).

7. *Wir sind uns bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat bzw. unterhalb der Strafrechtsgrenze (bei sexualisierten Grenzverletzungen) haben kann.*

Das bedeutet konkret:

- Wir gehen keine sexuellen Beziehungen mit Klient*innen ein.
 - Wir sind uns bewusst, dass im Zuge der Null-Toleranz-Politik des Johannesstiftes jegliche Form von sexualisierter Gewalt im dienstlichen Umfeld arbeitsrechtliche Folgen hat und ggf. zu strafrechtlicher Verfolgung führt.
8. *Wir wurden zu Fragen des Kinder- und Jugendschutzes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen unseres Bistums informiert und haben Kenntnis, dass wir uns stets aktuell im Intranet wie auf der Bistumshomepage [www.praevention.bistum-
limburg.de](http://www.praevention.bistum-limburg.de) über Fort- und Weiterbildungsangebote und zu präventions-praktischen Fragestellungen informieren können.*
9. *Alle Mitarbeitenden versichern, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden sind und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.*

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter eingeleitet wird, verpflichten sich alle Mitarbeitenden, dies dem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die diese zur Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen. Alle Mitarbeitenden können dieser Verpflichtung zur Mitteilung von laufenden Ermittlungsverfahren auch dadurch entsprechen, dass sie eine entsprechende Mitteilung an die Stelle richten, die nach Ziffer 3 der Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung zur Prüfung des erweiterten Führungszeugnisses zuständig ist.

5. Ansprechpartner*innen und Verantwortlichkeiten

5.1 Allgemeine Zuständigkeiten

Allen Mitarbeitenden im Johannesstift kommt für die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes eine besondere Verantwortung zu:

- Die Leitung des Johannesstiftes trägt die Gesamtverantwortung zur Umsetzung dieses Schutzkonzeptes. Dies bedeutet insbesondere, durch entsprechende organisatorische Maßnahmen die einzelnen Punkte dieses Konzeptes zu ermöglichen und durch Fortbildungen, Reflexionsräume und den eigenen Umgang mit Mitarbeitenden eine Kultur der Achtsamkeit zu ermöglichen. Sie ist jederzeit ansprechbar bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt. Die Leitungskräfte sind verpflichtet, allen Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten unbedingt und unverzüglich nach den Leitlinien dieses Konzeptes nachzugehen.
- Die Bereichsleitungen tragen die Verantwortung, das Schutzkonzept in ihrem Bereich bekanntzumachen und darauf zu achten, dass es in die einzelnen Teams hineingetragen und dort gelebt wird. Sie sind jederzeit ansprechbar bei Verdachtsfällen von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt. Sie sind verpflichtet, allen Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten unbedingt und unverzüglich nachzugehen.

¹ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB. **Stand: 29.11.2016. Es gilt die jeweils gültige Fassung.** (siehe ggf. <http://www.gesetze-im-internet.de> > Gesetze/Verordnungen > S > StGB).

- Alle Mitarbeitenden tragen die gemeinsame Verantwortung, das Schutzkonzept ernst zu nehmen, umzusetzen und wo nötig, die Umsetzung auch einzufordern.

5.2 Interne Ansprechpersonen für Prävention und Sexualisierte Gewalt

Eine besondere Rolle kommt den Kinderschutzfachkräften im Johannesstift zu. Diese bilden die Arbeitsgruppe Prävention und haben die Fortbildung zur „Insoweit erfahrenen Fachkraft“ / Kinderschutzfachkraft absolviert. Idealerweise stehen als Fachkräfte Frauen und Männer zur Verfügung.

Ihre Aufgaben umfassen die folgenden Bereiche:

- Sie beraten Mitarbeitende wie Leitung in Fragen von Prävention.
- Bei konkreten Verdachtsfällen sind sie von Mitarbeitenden und betreuten Personen ansprechbar. Sie sind verpflichtet, allen Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten unbedingt und unverzüglich nachzugehen. Sie informieren unverzüglich die Leitung über Hinweise oder Verdachtsmomente, wenn dies aus im Fall innewohnenden Gründen nicht möglich ist.
- Bei Verdachtsmomenten oder Anhaltspunkten werden sie von Seiten der Leitung hinzugezogen und begleiten den Prozess der Klärung.
- Sie entwickeln gemeinsam mit der Leitung dieses Schutzkonzept weiter.

Die internen Ansprechpersonen werden allen Mitarbeitenden (via Intranet und Einarbeitungszirkel) und allen betreuten Personen (via Intranet, Flyer, Aushänge und regelmäßige persönliche Informationen) bekannt gemacht. Eine aktuelle Liste der Kinderschutzfachkräfte ist als Anhang (Anhang 4) Teil dieses Schutzkonzeptes.

5.3 Externe Ansprechpersonen für Prävention und Sexualisierte Gewalt

Als externe Ansprechpersonen sind die folgenden Personen benannt:

- **Dr. Ursula Rieke**, Ursula.Rieke@bistumlimburg.de , Tel.:0175 4891039
- **Hans-Georg Dahl**, Hans-Georg.Dahl@bistumlimburg.de , Domplatz 3, 60311 Frankfurt
Tel.:069 8008718210 oder 0172 3005578

Diese sind vom Bistum Limburg die beauftragten Ansprechpersonen für Fälle von sexuellem Missbrauch im Bistum Limburg und auch für das Johannesstift zuständig. Mit dem Bistum besteht eine entsprechende Rahmenvereinbarung über die Bearbeitung gemeldeter Fälle.

An diese externen Anlaufstellen können sich Mitarbeitende und betreute Personen bei Verdachtsfällen über Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt wenden, wenn diese sich aus persönlichen Gründen nicht an die Leitung oder die internen Ansprechpersonen wenden möchten. Darüber hinaus wird ergänzend auch auf unabhängige Beratungsstellen verwiesen.

Alle Kontaktdaten werden den Mitarbeitenden und betreuten Personen bekanntgemacht und im Anhang 3 (Ansprechpersonen) aufgeführt.

6. Präventive Maßnahmen für Mitarbeitende

Der Umgang mit Klient*innen und die Leitlinien, die im Verhaltenskodex festgelegt sind, müssen in der Einrichtung auch gelebt werden. Daher müssen diese regelmäßig in den verschiedensten Kontexten thematisiert und eingeübt werden. Nur so kann eine Kultur der Achtsamkeit im Johannesstift weiter wachsen.

6.1 Im Einstellungsprozess

Das SGB VIII (§ 72 a) regelt u. a. bei der Personalauswahl, dass nur Personen mit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen betraut werden können, die neben der erforderlichen fachlichen Qualifikation auch über die persönliche Eignung verfügen. Dies wird wie folgt abgesichert:

- **Bewerbungsgespräche**

Bereits in den Bewerbungsgesprächen werden die Grundhaltungen zu Prävention und Kindeswohl in der Einrichtung thematisiert.

- **Hospitationen**

Bei der Besetzung von Stellen, die unmittelbar mit der Betreuung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu tun haben, hospitieren in Frage kommende Bewerber*innen für die Besetzung einer freien Stelle in den Wohngruppen bzw. Arbeitsbereichen. Das Kolleg*innenteam erhält die Möglichkeit der Rückmeldung zum/zur Bewerber*in und entscheidet bei der Personalauswahl mit.

In den Wohngruppen findet die Hospitation zu Zeiten statt, in denen der Kontakt zu den Klient*innen gegeben ist, sodass diese Bewerber*innen erleben können und ebenfalls eine Rückmeldung geben können .

- **Persönliches Gespräch**

Kommt es zum Arbeitsvertrag, wird im persönlichen Gespräch mit der Bereichsleitung die Grundlagen zum Umgang mit Prävention thematisiert, insbesondere der Verhaltenskodex wird ausführlich besprochen. Das Schutzkonzept und ggf. weitere Informationen werden ausgehändigt.

- **Erweitertes Führungszeugnis**

Alle Mitarbeitenden des Johannesstiftes müssen vor Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (nicht älter als sechs Monate). Darin dürfen keine einschlägigen Eintragungen vorhanden sein, die auf eine Verurteilung im Bereich der sexualisierten Gewalt schließen lassen (siehe §72a SGB VIII). Dieses erweiterte Führungszeugnis muss alle 5 Jahre neu vorgelegt werden.

Entstehende Kosten für die Ausstellung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses werden vom Dienstgeber übernommen.

Nach Einsicht in das Führungszeugnis durch die Personalleitung erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dokument zurück. Es wird nur die Einsichtnahme dokumentiert.

- **Selbstverpflichtungserklärung (Anhang 5)**

Im Rahmen des Abschlusses des Arbeitsvertrages müssen alle Mitarbeitenden die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben. Sie bestätigen damit ausdrücklich, dass sie die Rechte und Würde der betreuten Personen wahren und dass sie alles in ihren Kräften Stehende tun werden, um Gewalt – egal in welcher Ausprägung – zu verhindern und angemessen zu handeln.

Die Inhalte der Selbstverpflichtungserklärung finden sich im Verhaltenskodex (Punkt 4.1) wieder und werden dort konkretisiert.

Außerdem wird damit bestätigt, dass die betreffende Person nicht wegen eines Straftatbestandes nach den einschlägigen Paragraphen des Strafgesetzbuches verurteilt worden ist und insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.

6.2 Während der Einarbeitung

- **Einarbeitungsplan**

In den Wohngruppen und Ausbildungsbetrieben erhalten neue Mitarbeiter*innen einen Einarbeitungsplan und ein/e Ansprechpartner*in im Team, die sicherstellt, dass alle Punkte im Einarbeitungsplan bearbeitet und besprochen werden.

- **Einarbeitungszykel**

Mitarbeitende, die im direkten Umgang mit Kindern, Jugendlichen und betreuten Erwachsenen eingesetzt sind, nehmen im ersten Jahr verpflichtend am Einarbeitungszykel teil. Ob alle Termine und Themen für den jeweiligen Arbeitsbereich notwendig sind, entscheidet die jeweilige Leitung des Bereiches, der oder die gleichzeitig Vorgesetzte*r des neuen Mitarbeitenden ist.

Das institutionelle Schutzkonzept und der Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt ist ein zentrales Thema im Einarbeitungszykel. Mindestens an diesem Termin müssen alle neuen Mitarbeitenden teilnehmen. Einzelne Ausnahmen für besonders klientenferne Einsatzorte entscheidet die Leitung.

- **Probezeitgespräche**

Drei Monate vor Ablauf der Probezeit (wenn Einarbeitungsprobleme entstehen) spätestens vier Wochen vor Ablauf der Probezeit (wenn von einem Bestehen der Probezeit auszugehen ist) erfolgt regelmäßig ein Personalentwicklungsgespräch.

Dabei werden insbesondere thematisiert:

- Motivation: Passt das Arbeitsfeld? Freude an der Herausforderung?
- Verständnis für das Arbeitsfeld und die (herausfordernden) Problemlagen der Klient*innen
- Eigene fachliche Einschätzungen - Theorie-Praxis-Transfer
- Belastbarkeit: psychisch und physisch (Schichtdienst, Belastungsspitzen)
- Problemlösungsstrategien
- Nähe-Distanz-Balance
- Einlassung auf das gegebene Gruppensetting/ Vorgaben/ Standards
- Persönliches Standing und Haltung, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Selbstwirksamkeit
- Wahrnehmung des Verantwortungsbereichs (Einzelfallarbeit/ Bezugsbetreuung und Gruppe)
- Vermittlung von Gestaltungsspielräumen (es gibt nicht zu jedem Geschehen einen standardisierten Ablauf)
- Welcher Unterstützungs-/Informationsbedarf besteht noch?

6.3 Begleitung und Fortbildung

Auch nach der Einarbeitung bleibt regelmäßige Fort- und Weiterbildung ein zentrales Anliegen im Johannesstift.

- **Einarbeitungszykel für alle Mitarbeitenden offen**

Der Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt wird wie beschrieben jährlich im Einarbeitungszykel besprochen. Die Teilnahme daran steht allen Mitarbeitenden im Haus - nicht nur neuen Mitarbeitenden - jederzeit offen, so dass bei Unsicherheiten hier Raum ist für Nachschulung und Fragen.

- **Hausfortbildung**

Darüber hinaus findet im Johannesstift eine jährliche Hausfortbildung statt, an der alle Mitarbeitenden teilnehmen. Hier werden unter Einbeziehung externer Referent*innen relevante Themen ausgewählt, die regelmäßig auch das Beziehungsgeschehen zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen in den Blick nehmen (Umgang mit herausfordernden Klient*innen, Inklusion, Kommunikation...).

- **Weiterführende Fortbildungen**

Es wird darauf hingewirkt, dass alle neuen Mitarbeitenden im stationären Bereich die Fortbildungsangebote zum Thema *Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt* besuchen. Diese werden aktuell vom Hessischen Sozialministerium gefördert und regelmäßig von den Fachberatungsstellen angeboten.

Mitarbeitende in den Mutter/Vater-Kind-Häusern besuchen stattdessen den Kurs „Entwicklungspsychologische Grundlagen (EPG) Säuglinge und Kleinkinder in der Jugend- und Familienhilfe“ und sind damit ausgebildete Kinderschutzfachkräfte gemäß § 8a SGB VIII für Familien mit Kindern von 0 bis 3 Jahren.

- **Supervision / Kollegiale Beratung**

In den Bereichen, in denen unmittelbar mit Klient*innen zusammengearbeitet wird, sind Austauschmöglichkeiten und Raum für den Austausch im Team unabdingbar.

Alle Teams der stationären Wohngruppen nutzen regelmäßig externe Supervision für das Team- und Fallgeschehen. Dort können belastende Situationen angesprochen und reflektiert werden, um übergreifiges Verhalten zu vermeiden und die professionelle Distanz zu wahren. Einzelsupervision ist nach Bedarf in besonderen Team- oder Fallsituationen möglich.

Im Bereich der Beruflichen Bildung finden regelmäßige Ausbildungskonferenzen sowie pädagogische Austauschrunden / Kollegiale Beratungen statt, in denen die Ausbilder*innen entsprechende Anliegen einbringen können.

In der Agnes-Neuhaus-Schule findet der Austausch in den regelmäßigen Teambesprechungen und in den regelmäßigen Supervisionen statt.

- **Coaching / Einzelberatung**

Im Bereich der stationären Wohngruppen finden regelmäßige Coachinggespräche mit den Gruppenleitungen der Teams statt. Diese werden von den Erziehungsleitungen verantwortet. Auch hier ist Raum für die Bearbeitung von schwierigen Fallkonstellationen oder Themen rund um das eigene Verhalten im Beziehungsgeschehen sowie in der Interaktion mit betreuten Personen.

Im Bereich der Beruflichen Bildung finden regelmäßige Coachinggespräche mit den Ausbilder*innen und Anleiter*innen statt. Federführend ist hier die pädagogische Leitung des Bereiches.

In der Agnes-Neuhaus-Schule findet neben dem kollegialen Austausch bei Bedarf eine Einzelberatung durch die sonderpädagogischen oder sozialpädagogischen Fachkräfte statt.

7. Präventive Maßnahmen für Klient*innen

Die Stärkung von betreuten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in ihren Rechten, ihrem Selbstbestimmungsrecht und ihrem Selbstbewusstsein sind wesentliche Elemente, um Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt vorzubeugen. Die folgenden Bausteine sind daher Teil des Schutzkonzeptes in unserer Einrichtung:

7.1 Soziales Kompetenztraining

Im Bereich der stationären Wohngruppen nehmen alle neu aufgenommenen, betreuten Personen verpflichtend am 'Sozialen Kompetenztraining' teil. Es umfasst sechs Module zu verschiedenen Themen. Die Themen Nähe/Distanz sowie die Aufklärung über die Beteiligungs- und Beschwerdewege im Haus sind dort fest verortet. Die Klient*innen erfahren bzgl. der Vernetzung und Transparenz mit diesem Angebot eine gezielte Förderung.

Im Bereich der Beruflichen Bildung findet das Soziale Kompetenztraining im Rahmen der Vorbereitungswoche zu Ausbildungsbeginn statt. Daran nehmen alle neu aufgenommenen Klient*innen teil, die eine berufliche Maßnahme beginnen.

7.2 Gelebte Partizipation

Gelebte Partizipation und ein transparenter, partizipativer Führungs- und Erziehungsstil sorgen für Wertschätzung, Offenheit, Fehlertoleranz und Kritikfähigkeit. Wir arbeiten beständig an der Motivation der uns anvertrauten Klient*innen, sich in die Geschehnisse im pädagogischen Alltag einzumischen, ihre Sichtweise der Dinge kundzutun und berechtigte Anliegen an den geeigneten Stellen vorzubringen und durchzusetzen. Im Partizipationskonzept sind die Grundhaltungen, Ziele und Methoden ausführlich beschrieben (Anhang 6), es ist Teil dieses Schutzkonzeptes.

In allen Bereichen gibt es eine formale Beteiligungsstruktur, in der Partizipation und Mitbestimmung eingeübt werden kann und Missstände angesprochen werden.

In den stationären Wohngruppen sind dies regelmäßige Gruppenabende, die Wahl von Gruppensprecher*innen und der Heimrat. Dieser ist die Interessenvertretung aller Klient*innen, die in Einrichtungen des Johannesstiftes (d.h. alle Wohngruppen und Mutter/Vater-Kind-Häuser sowie die Familiengruppen) leben.

Im Bereich der beruflichen Bildung gibt es regelmäßige Werkstattgespräche, die Wahl von Werkstattprecher*innen und eine gewählte Ausbildungsvertretung.

In der Agnes-Neuhaus-Schule wird Partizipation über die Schüler*innenvertretung abgesichert.

7.3 Transparenter und verbindlicher Umgang mit Beschwerden

Beschwerden sind ein wichtiges und legitimes Mittel, Anliegen und Unzufriedenheiten zum Ausdruck zu bringen. Wenn Beschwerden willkommen sind, sie zeitnah bearbeitet werden und die Kommunikationswege bekannt sind, dann finden Klient*innen Ansprechpartner*innen und Vertrauen in diese, um erlebte Übergriffe und Missstände zu benennen.

Die lösungsorientierte Bearbeitung von Beschwerden und Anregungen führt zur Qualifizierung des pädagogischen Angebots und zu gesteigerter Zufriedenheit bei Klient*innen, Mitarbeitenden und Kooperationspartner*innen.

Das Konzept zum Beschwerdemanagement ist Teil dieses Schutzkonzeptes (Anhang 7).

7.4 Sexualpädagogisches Konzept

Sexualität ist ein wichtiger Bestandteil kindlicher und jugendlicher Alltagswelten. Kinder und Jugendliche und betreute Erwachsene bringen ihre bisherigen sexuellen Erfahrungen, ihre sexuellen Verhaltensweisen und sexuelle Orientierung, ihre Sexuelsprache mit in unsere Einrichtung. Wir unterstützen und begleiten die uns anvertrauten betreuten Personen im täglichen Leben zu sexueller Selbstbestimmung und Verantwortlichkeit. Eine wertorientierte Sexualerziehung trägt zur Persönlichkeitsbildung und zur Stärkung von jungen Menschen in ihrem Selbstbestimmungsrecht bei.

Daher ist auch das Sexualpädagogische Konzept für den Bereich der stationären Wohngruppen Teil dieses Schutzkonzeptes (Anhang 8 - zurzeit in Überarbeitung). Darin formulieren wir die in der Einrichtung gültigen und gelebten pädagogische Grundhaltungen, Ziele und Aufgaben.

8. Intervention - Was passiert, wenn es passiert?

8.1 Entgegennahme von Hinweisen und Weitergabe von Informationen

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen, unverzüglich die Bereichsleitung, eine interne oder eine der externen Ansprechpersonen (siehe Pkt. 5) über einen Verdacht von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt im dienstlichen Kontext zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten.

Insbesondere die internen Ansprechpersonen, die externen Ansprechpersonen und die Leitungskräfte nehmen diese Hinweise entgegen. Sie sind verpflichtet, allen Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten unbedingt und unverzüglich nachzugehen.

Die internen Ansprechpersonen informieren die Leitung bei Hinweisen oder Verdachtsfällen, wenn es keine im Fall innewohnende Gründe gibt, davon abzusehen (z.B. wenn Leitungspersonen involviert sind). In einem solchen Fall werden unmittelbar die benannten externen Ansprechpersonen informiert.

- **Umgang mit anonymen Hinweisen**

Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und nur zu beachten, wenn nachprüfbar Hinweise vorgebracht werden, die zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten. Erreichen anonyme Hinweise die internen Ansprechpersonen, externe Ansprechpersonen oder die Leitung müssen diese also Hinweise in tatsächlicher Hinsicht prüfen und dabei wesentliche be- und entlastende Umstände in Gestalt einer Gesamtschau abwägen.

Beruhet der Hinweis auf konkreten Tatsachen, muss vorgegangen werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen. Insofern müssen „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte“ für das Vorliegen von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt im Sinne dieses Schutzkonzeptes vorhanden sein.

- **Zusammenarbeit mit den staatlichen Behörden**

Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer strafbaren Handlung vorliegen, leitet die Leitung diese Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und - soweit rechtlich geboten -, an andere zuständige Behörden (Heimaufsicht, Schulamt) weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt.

8.2 Vorgehen nach Kenntnisnahme von Hinweisen

Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen nach Kenntnisnahme von Hinweisen liegt bei der Leitung des Johannesstiftes. Diese bildet für den konkreten Fall ein Team, welches federführend die weitere Bearbeitung des Falles übernimmt. Das Team soll mindestens aus einer Person aus der Leitungsebene (Geschäftsführung und Bereichsleitungen) und einer Kinderschutzfachkraft bestehen. Je nach Bedarf können weitere Personen hinzugezogen werden (MAV, Bezugsbetreuer*in...).

Im Fall des Verdachtes auf sexualisierte Gewalt bzw. strafbaren Handlungen wird eine externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle zwingend hinzugezogen.

Das Team leitet die weiteren Maßnahmen ein:

- **Schutz von betroffenen Personen**

Dem Schutz von betroffenen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kommt in der weiteren Klärung eine besondere Rolle zu und ist vorrangig sicherzustellen. Das bedeutet beispielsweise, dass zur Abwendung einer Gefährdung bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage für eine sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person gesorgt wird.

Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist jederzeit sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die oder den Betroffenen, die meldende Person und die beschuldigte Person.

- **Erste Bewertung der Plausibilität**

Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt eine Bewertung der Plausibilität.

In dieser ersten Bewertung wird geprüft, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen. Personen, die Hinweise geben, müssen mit Respekt behandelt werden.

Bei sich daraus ergebenden tatsächlichen Anhaltspunkten auf sexualisierte Gewalt ist ein umsichtiges Krisenmanagement sicherzustellen.

Das eingesetzte Team bewertet die Hinweise und vereinbart die nächsten Schritte. Alle Beratungen und Vereinbarungen werden schriftlich dokumentiert, um diese nachzuvollziehen und später den Umgang auswerten zu können.

Bei der Beobachtung und Sondierung sind größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Vertraulichkeit geboten. Dabei, sowie im Rahmen des weiteren Vorgehens, sind die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen.

- **Information von Personensorgeberechtigten, Angehörigen und Betreuer*innen**

Bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt sind bei Kindern die Personensorgeberechtigten zu informieren und über das weitere Vorgehen aufzuklären. Bei Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall unter Abwägung des Selbstbestimmungsrechts von Jugendlichen und dem Sorgerecht ihrer Eltern bzw. ihres Vormunds geprüft werden, wer zu informieren ist, z. B. Sorgeberechtigte, Angehörige oder gesetzliche Betreuer*innen, die oder der zuständige Mitarbeiter*in des Jugendamtes.

Ist die/der Betroffene minderjährig, muss im Einzelfall zwischen dem Selbstbestimmungsrecht des Kindes und dem Sorgerecht seiner Eltern abgewogen werden. Aus dem Recht zur elterlichen Sorge (Art 6 GG) als Ausprägung ihrer Pflicht auf Pflege und Erziehung leitet sich ab, dass Eltern zu beteiligen sind. Dies gründet auf der Annahme, dass Kinder besonders schutz- und hilfebedürftig sind. Ihre Persönlichkeit ist als noch nicht voll selbstbestimmungsfähig und eigenverantwortlich in vollem Maße zu sehen. Mit zunehmendem Alter wandeln sich aber die Anforderungen an eine pflichtgemäße Ausübung der elterlichen Sorge. Das Erziehungsrecht der Eltern endet also da, wo das Kind als selbstbestimmungsfähig einzuschätzen ist. In jedem Einzelfall sollte die jeweilige individuelle Reife des betroffenen Kindes oder Jugendlichen in Bezug auf die jeweilige Tragweite möglicher Entscheidungen beurteilt werden.

Die Weitergabe von Informationen durch den Träger an das Jugendamt zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl des Kindes bzw. des/der Jugendlichen ist zulässig (§ 8a Abs. 4 SGB VIII, § 4 Abs. 3 KKG).

- **Umgang bei Hinweisen auf strafbare Handlungen**

Gibt es Verdachtsmomente, die auf eine strafbare Handlung hinweisen, so ist dies besonders vorsichtig zu prüfen. Plausibilitätsprüfung bedeutet nicht, dass die Verantwortlichen eigene Ermittlungen durchführen.

Es ist allein Sache der Staatsanwaltschaft, zu beurteilen, ob die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens erforderlich ist. Hier sollte nicht hausintern „ermittelt“ werden, schon allein deshalb nicht, um beschuldigte

Personen nicht vorzuwarnen und dadurch den Erfolg der staatsanwaltschaftlichen Untersuchung zu gefährden. Beschuldigte Personen könnten z. B. Beweismaterial vernichten oder versuchen, die/den Betroffenen und Andere einzuschüchtern. Eigene Beweiserhebungen können zudem dazu führen, dass der Beweiswert von Zeugenaussagen gemindert wird oder dass Beweise überhaupt nicht mehr in einem Strafprozess verwertet werden können.

- **Gespräch mit der/dem Betroffenen**

Gesprächssetting

Gehen Hinweise von Betroffenen oder deren gesetzlichen Vertreter*innen auf eigene Erfahrungen von sexualisierter Gewalt ein, wird diesen unmittelbar ein Gespräch mit einer externen Ansprechperson angeboten.

Bei dem Verdacht auf Grenzverletzungen kann zunächst ein erstes Gespräch mit einer Kinderschutzfachkraft und einer weiteren Person geführt werden. Das Team entscheidet, welche weitere Person an dem Gespräch teilnimmt (Bezugsbetreuer*in, MAV...). Die/der Betroffene kann außerdem zu dem Gespräch eine selbstgewählte Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf wird ausdrücklich hingewiesen.

Grundsätzlich sollte die das Gespräch führende Person dahingehend in Gesprächsführung geschult sein, dass die Interessen der betroffenen Person und des akuten Kinderschutzes vor Ort gewährleistet werden können und gleichzeitig ein mögliches Ermittlungsverfahren nicht beeinträchtigt wird. Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine traumasensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen.

Ziel des Gespräches

Ziel des Gespräches ist die Klärung, welche weiteren Schritte unternommen werden müssen. Dabei ist zwischen dem Verdacht auf Grenzverletzungen und dem Verdacht auf Vorliegen von sexualisierter Gewalt und Übergriffen zu unterscheiden.

Beim Verdacht auf Grenzverletzungen kann das Gespräch Klarheit darüber bringen, ob eine Grenzverletzung vorliegt bzw. ein Verhalten als grenzverletzend wahrgenommen wurde.

Bei Vorliegen von sexualisierter Gewalt ist gut abzuwägen, welche Informationen für den direkten Kinderschutz (auch Anderer) vor Ort benötigt werden und ob es zu einer Anzeige kommen soll. Eigene „Ermittlungen“ sollten unterbleiben (siehe Punkt „Bewertung“).

Hinweis auf das weitere Vorgehen

Die/der Betroffene wird zu Beginn des Gesprächs darüber informiert, dass tatsächliche Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weitergeleitet werden. Die/der Betroffene wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann.

Die/der Betroffene bzw. der/die gesetzliche Vertreter*in wird beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet, z. B. wird über die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung informiert.

Dokumentation

Alle Gespräche werden dokumentiert.

Bei Vorliegen von sexualisierter Gewalt wird ein Gesprächsprotokoll von dem/der Protokollführenden und dem/der Betroffenen bzw. dem/der gesetzlichen Vertreter*in unterzeichnet. Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt.

- **Gespräch mit der beschuldigten Person**

Liegen Hinweise auf Grenzverletzungen vor, erfolgt ein Gespräch mit der beschuldigten Person, um die Situation zu beleuchten.

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, wird die Person von den genannten Ansprechpersonen, unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel einer Juristin/eines Juristen, zu den Vorwürfen einer Tat angehört.

Die beschuldigte Person kann dazu eine Person des Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin, hinzuziehen. Hierauf ist er/sie vor der Anhörung hinzuweisen. Die Kosten hierfür sind im Falle der Unbegründetheit der Beschuldigung vom Träger als Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zu tragen. Die beschuldigte Person wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert.

Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

Gesprächssetting

Wird ein Mitarbeiter / eine Mitarbeiterin beschuldigt, nimmt eine Person aus der Leitung am Gespräch sowie ein Mitglied der MAV teil.

Wird ein Klient / eine Klientin beschuldigt, kann das Gespräch durch die Kinderschutzkraft geführt werden. Das Team entscheidet, welche weitere Person an dem Gespräch teilnimmt (Bezugsbetreuer*in, Leitung).

Die beschuldigte Person kann außerdem zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf wird ausdrücklich hingewiesen.

Die Gespräche sind zu protokollieren. Die beschuldigte Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Sie hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. Sie erhält eine Kopie des Protokolls.

Jede Beschuldigung gegenüber Beschäftigten muss mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig geprüft werden. Dabei darf es weder Vorverurteilungen der beschuldigten Person noch eine Infragestellung der Äußerungen der betroffenen Person geben.

8.3 Weiteres Vorgehen bei Erhärtung des Verdachtes

- **Bei Grenzverletzungen**

Erhärten sich die Hinweise auf Grenzverletzung wird die beschuldigte Person für das Vorgefallene sensibilisiert und weitere Schritte werden je nach Situation vereinbart (Entschuldigung bei der betroffenen Person, Nachschulung, Vereinbarungen über zukünftiges Verhalten).

Ob die Grenzverletzung arbeitsrechtliche Konsequenzen hat, liegt allein bei der Leitung des Johannesstiftes. Betrifft der Vorfall die stationären Wohngruppen, ist die Heimaufsicht zu informieren.

- **Bei sexualisierter Gewalt**

Erhärtet sich der Verdacht auf das Vorliegen von sexualisierter Gewalt, erfolgen die weiteren Schritte in enger Abstimmung mit der hinzugezogenen externen Ansprechperson bzw. unabhängigen Fachberatungsstelle.

Meldung an die Strafverfolgungsbehörden

Strafrechtlich relevante Verdachtsmomente werden an die Strafverfolgungsbehörden gemeldet und soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. Heimaufsicht, Schulaufsicht.

Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden entfällt nur ausnahmsweise, wenn z.B. das Leben oder die Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist oder wenn sie bzw. ihr/ihre gesetzliche/r Vertreter*in eine Strafverfolgung ausdrücklich ablehnt.

Der betroffenen Person müssen die verschiedenen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden. Sie muss Gelegenheit erhalten, die Entscheidung gut abzuwägen. Das Gespräch mit der betroffenen Person, die Entscheidungsgründe und das Ergebnis der externen Beratung sind unter Angabe der Namen aller Beteiligten zu dokumentieren. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person oder dem/der gesetzlichen Vertreter*in und der externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

Weitere Schritte

Unabhängig von der weiteren Bearbeitung unter Hinzuziehung einer externen Ansprechperson oder unabhängigen Fachberatungsstelle sind die weiteren Schritte, bei Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, zu beachten:

- Ist die beschuldigte Person ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, wird sie sofort vom Dienst suspendiert. Weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen werden von der Leitung im weiteren Verfahren abgewogen. Bei Täterinnen und Tätern sexualisierter Gewalt wirkt die Leitung ausnahmslos auf eine Beendigung des Dienstverhältnisses hin.
- Die Heimaufsicht bzw. Schulaufsicht ist in jedem Fall umgehend zu informieren, ebenso das zuständige Jugendamt.
- Betroffene Personen bzw. deren gesetzlichen Vertreter*innen werden über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung informiert. Ihnen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme von Hilfen, die Unterstützung bei der Antragstellung oder die Vermittlung von juristischer Beratung sowie Fachberatungsstellen können zu den Hilfsangeboten gehören.
- Es findet mit allen involvierten Kindern und Jugendlichen und betreuten Erwachsenen eine Aufarbeitung unter Leitung einer Kinderschutzfachkraft statt. Dabei muss beachtet und geprüft werden, ob es möglicherweise weitere betroffenen Personen gibt.
- Im Team bzw. in der Dienstgemeinschaft wird angemessen über den Fall informiert und dieser aufgearbeitet.
- Es wird geprüft, inwieweit die Öffentlichkeit informiert werden muss. Sofern ein öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit durch den Träger unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten in angemessener Weise informiert. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Mitarbeitende sind verpflichtet, bei Anfragen auf diese Person zu verweisen.

8.4 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erwiesener falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Die Leitung ist im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten Person verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Personen rehabilitiert und schützt.
- Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht gegenüber einem Mitarbeitenden als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören

- eine kurze Sachverhaltsschilderung,
- das Ergebnis der Untersuchung,
- die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat.

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren, für welche die Zugriffsrechte zu regeln sind.

8.5 Auswertung und Abschluss des Prozesses

Ist die Bearbeitung eines Verdachtes auf Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt abgeschlossen, berichtet das eingesetzte Team der Arbeitsgruppe Prävention und der Leitung des Johannesstiftes über den Prozess.

Gemeinsam wird der Ablauf reflektiert und geprüft, ob die Regularien und Vorgaben des Schutzkonzeptes umgesetzt wurden und ob eine Überarbeitung der Verfahrensabläufe notwendig ist.

9. Evaluation

Es erfolgt eine regelhafte Überprüfung, mind. alle drei Jahre dieses Schutzkonzeptes mit seinen Anhängen. Verantwortlich dafür ist die Leitung unter Einbeziehung der Arbeitsgruppe Prävention. Weitere Mitarbeitende und externe Ansprechpersonen können für die Überarbeitung einbezogen werden.

Weitere Bausteine zum Qualitätsmanagement sind in den jeweiligen Leistungsvereinbarungen mit dem Kostenträger vereinbart.

10. Anhänge

Anhang 1	Leitbild des Jugendhilfezentrums Johannesstift
Anhang 2	Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen
Anhang 3	Social Media Guidelines (in Überarbeitung)
Anhang 4	Ansprechpersonen
Anhang 5	Selbstverpflichtungserklärung
Anhang 6	Partizipationskonzept
Anhang 7	Konzept zum Beschwerdemanagement
Anhang 8	Sexualpädagogisches Konzept für den Bereich der Sozialpädagogischen Hilfen (in Überarbeitung)