

Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt



| | |
|--|-----------|
| Einleitung | 3 |
| Selbstverständnis und Leitbild | 4 |
| Personalverantwortung | 5 |
| Personalauswahl und -begleitung | 5 |
| Qualifizierung von Mitarbeitenden..... | 6 |
| Verhaltenskodex | 6 |
| Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis..... | 6 |
| Partizipation und Beschwerdemanagement | 7 |
| Anlässe, Formen und Methoden von Beschwerdemanagement: | 7 |
| Risikoanalyse | 8 |
| Veranstaltungsformate | 8 |
| Bauliche und arbeitsplatzrelevante Risiken..... | 9 |
| Durchführung der Risikoanalyse | 9 |
| Interventionsplanung | 10 |
| Verfahrenswege bei Verdachtsfällen..... | 10 |
| Verhalten im Moment der Mitteilung/Beobachtung:..... | 10 |
| Verhalten nach der Mitteilung/Beobachtung:..... | 10 |
| Fachliche/professionelle Hilfe einholen: | 11 |
| Klärung der weiteren Verfahrenswege | 11 |
| Ansprechpersonen | 12 |
| Präventionsfachkraft Haus Venusberg | 12 |
| Fachberatungsstellen..... | 12 |
| Meldestellen des Erzbistums Köln bei einem Vorfall/Verdacht von sexualisierter Gewalt, bei dem kirchliche Teilnehmende betroffen sind: | 12 |
| Interventionsbeauftragter | 12 |
| Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln:..... | 12 |
| Veränderungen, Reflexion und Weiterentwicklung des Kinder- und Jugendschutzes in Haus Venusberg | 14 |
| Datenschutz | 15 |
| Anlage 1: Verhaltenskodex | 16 |
| Anlage 2: Empfangsbestätigung und Erklärung | 18 |
| Anlage 3: Verhaltensleitlinie für Mitarbeiter externer Dienstleister | 19 |
| Anlage 4: Selbstauskunftserklärung | 20 |
| Anlage 5: Dokumentation der Einsichtnahme in Erweiterte Führungszeugnisse | 21 |
| Anlage 6: Dokumentationsbogen | 22 |

Einleitung

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt wie Haus Venusberg e. V. sicherstellt, dass Kinder und Jugendliche ungefährdet von sexualisierter Gewalt Gäste der Jugendbildungsstätte sind.

Die Geschäftsführung sowie der Vorstand des Haus Venusberg e.V. tragen die Letztverantwortung für die Umsetzung des Schutzkonzepts in ihrer Einrichtung.

Bei Maßnahmen und Veranstaltungen, die von Trägern als Belegende des Hauses durchgeführt werden, tragen diese die Verantwortung dafür, dass der Kinder- und Jugendschutz entsprechend den gesetzlichen Regelungen eingehalten wird. Ergänzend werden im Rahmen des vorliegenden Schutzkonzepts Veranstaltungen und Maßnahmen in den Blick genommen, die in der Trägerschaft von Gastgruppen (z.B. kirchliche Gruppen, Freiwilligendienstorganisationen, Chöre etc.) durchgeführt werden, wo Haus Venusberg e.V. als Gästeunterkunft fungiert. In letzterem Fall trägt Haus Venusberg e.V. Verantwortung für die Umsetzung des Schutzkonzepts mit Blick auf das eigene Personal, mit Blick auf organisatorische Abläufe und bauliche Gegebenheiten. Die Umsetzung eines institutionellen Schutzkonzepts mit Blick auf die Teilnehmenden obliegt den entsprechenden Gastgruppen in der Formulierung eines individuell passenden Schutzkonzepts für ihre Angebote.

Es ist erklärtes Ziel dieses Schutzkonzepts, den Teilnehmenden der Eigenveranstaltungen, den Gastgruppen und auch den Mitarbeitenden von Haus Venusberg e.V. den bestmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt zu bieten, d.h. Gefährdungssituationen zu erkennen und Gefahren zu minimieren, sowie bei Übergriffen umgehend und adäquat zu handeln. Das vorliegende Schutzkonzept erhebt den Anspruch, in Haus Venusberg zum gelebten Alltag zu werden und den Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung für ihr eigenes professionelles Handeln zu geben. Gleichzeitig soll es im Sinne der Qualitätsentwicklung ein Papier sein, welches reflektiert, ergänzt und im Sinne einer diskursiven Praxis fortgeschrieben wird.

Denn: Wenn Haus Venusberg die Persönlichkeitsbildung von jungen Menschen ermöglichen und sie zur Verantwortungsübernahme für die eigene Person und für andere bewegen möchte, dann muss das Haus ein Raum sein, in welchem Missbrauch und sexualisierte Gewalt keinen Platz hat.

Selbstverständnis und Leitbild

Wir wollen, dass Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei uns Menschen, Orte und Angebote finden, die sie anregen, sich mit ihrem Leben und Glauben auseinander zu setzen. Wir wollen unsere Gäste aus Kirchengemeinden, kirchlichen Einrichtungen und Verbänden dabei unterstützen, jungen Menschen Gelegenheit zum Kennenlernen und Vertiefen des christlichen Glaubens zu schaffen. Wir halten es für wichtig, die Fähigkeiten junger Menschen in personaler, sozialer, religiöser, politischer und ökologischer Hinsicht zu fördern und legen Wert auf eine demokratische und partizipative Grundhaltung unserer Gäste.

Weil Menschen am meisten voneinander lernen, geben wir Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch das Verhalten unserer Mitarbeitenden ein Beispiel für einen rücksichtsvollen und hilfsbereiten Umgang miteinander. Wir stehen allen Gruppierungen zur Seite, die an diesen Zielen mitwirken wollen.









Unsere Gäste gestalten ihr Bildungsangebot eigenverantwortlich. Wir erwarten jedoch, dass unsere Wertschätzung und unser Verhalten, das dem Schutz von jungen Menschen dient, mitgetragen und während des Aufenthaltes erkennbar gelebt wird.

Personalverantwortung

Personalauswahl und -begleitung




Der wirksamste Schutz gegen sexualisierte Gewalt besteht in einer gezielten Personalauswahl und Personalbegleitung. Ein wichtiger Ansatzpunkt präventiv gegen sexualisierte Gewalt zu arbeiten ist eine gezielte Personalauswahl und eine gute Personalbegleitung. Es gilt, die Haltung der Bewerberinnen und Bewerber zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ zu erfahren.

Dies ist ein Gesprächsthema in Bewerbungs- und Mitarbeitenden-Gesprächen bei Mitarbeitenden in der Verwaltung, der Küche, im Housekeeping und der Hausmeisterei:

-  Menschenbild und Wertvorstellungen zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
-  genereller Umgang mit Nähe und Distanz
-  Kommunikationsverhalten gegenüber Teilnehmenden
-  -Umgang mit 1:1-Situationen gegenüber jugendlichen Teilnehmenden
-  Sensibler Umgang mit erkennbaren kritischen „Nähesituationen“ mit Blick auf sexualisierte Gewalt im eigenen Arbeitsfeld
-  Umgang mit Beschwerden und Kritik
-  Rollenklarheit in Bezug auf Aufgaben und Zuständigkeiten
-  Einstellungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Da der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor jeglicher Form von Gewalt alle angeht und alle die notwendige Relevanz sehen und die Sensibilität im Umgang mit sexualisierter Gewalt haben sollten, ist der Raum für diesbezügliche Fragen, Austausch und Anregungen essentieller Bestandteil in der Personalführung. Unabhängig hiervon gelten die im Schutzkonzept beschriebenen Standards bzgl. der Personalauswahl und -begleitung für alle Mitarbeitenden. Es sollen alle Beteiligten über die Regeln und Vorschriften bzgl. des Kinder- und Jugendschutzes Bescheid wissen und sich der Risiken ihres eigenen Arbeitsfelds mit Blick auf die Gefährdung durch sexualisierte Gewalt bewusst sein und sich in allen Arbeitssituationen gemäß dem Verhaltenskodex verhalten.

Grundsätzlich gilt, dass nur Menschen in Haus Venusberg arbeiten können, die neben der fachlichen Eignung über eine persönliche Eignung verfügen. Die jeweils zuständige Dienstaufsicht bzw. die Präventionsfachkraft tragen dafür Sorge, dass die persönliche Eignung und folgende Nachweise bei allen Mitarbeitenden möglichst zeitnah nach der Einstellung vorliegen...

-  Selbstauskunftserklärung
-  Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis
-  Nachweis über die Teilnahme an einer Präventionsschulung

Qualifizierung von Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden von Haus Venusberg müssen an dem Curriculum des Erzbistums Köln entsprechenden Schulungen teilgenommen haben. Haus Venusberg orientiert sich bei den Inhalten der Präventionsschulung an den Vorgaben für Präventionsschulungen des Erzbistums Köln und lässt diese durch entsprechend qualifizierte Fachkräfte des Erzbistums Köln durchführen.

Falls Mitarbeitende die Präventionsschulung bei einem anderen Träger erworben haben, kann diese anerkannt werden, wenn sie dem Curriculum des Erzbistums Köln entsprechen. Der Umfang und die thematischen Schwerpunktsetzungen übereinstimmen. Die Bestätigung der Teilnahme an einer Präventionsschulung wird in Kopie dem Träger vorgelegt und durch die Präventionsfachkraft mit Datum und Schulungsort im Nachweisdokument über Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt festgehalten. Wenn die Schulung nicht durch eine Institution des Erzbistums Köln durchgeführt wurde, wird zudem der Schulungsnachweis in der Personalakte der/des Mitarbeitenden abgelegt.

Alle nur vorübergehend eingesetzten Mitarbeitenden (z. B. ergänzendes Personal im Service-Bereich) erhalten eine Belehrung mit anschließender Unterzeichnung über die Belehrung und Kenntnisnahme der Inhalte des Verhaltenskodexes. Diese Belehrung wird von der Präventionsfachkraft oder einer von dieser bestimmten Person durchgeführt.

Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden richten sich nach einem verbindlichen Verhaltenskodex (Anlage 1). Dieser enthält die Regeln und Handlungsvorschriften, die einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Gästen und Mitarbeitenden in Haus Venusberg beschreiben. Die Entgegennahme des Verhaltenskodexes ist vom Mitarbeitenden schriftlich zu bestätigen.

Dienstleister, die Personal in Haus Venusberg einsetzen (Handwerker, Personaldienstleister, Reinigungsfirmen), werden bei der Beauftragung verpflichtet, ihre Mitarbeitenden über den Inhalt der Verhaltensleitlinie für Dritte (Anlage 3) zu unterrichten und auf die Einhaltung desselben zu verpflichten. Die Dokumentation dieser Unterrichtung und Verpflichtung obliegt dem Dienstleister.

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Sowohl die Präventionsordnung im Erzbistum Köln als auch das Bundeskinderschutzgesetz sehen vor, dass Mitarbeitende, die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Haus Venusberg orientiert sich an diesem Rahmen und verpflichtet alle Mitarbeitenden bei Ihrer Einstellung, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. Dieses darf bei erstmaliger Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneuert werden. Diese Verpflichtung gilt unabhängig von Beschäftigungsumfang und –art.




Personen, die in Haus Venusberg arbeiten, dürfen nicht rechtskräftig wegen einschlägiger Straftaten verurteilt worden sein. Die Geschäftsführung kümmert sich um den Erhalt der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse. Sollte noch kein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorliegen, so erhalten die Betroffenen von Haus Venusberg die entsprechenden Unterlagen, um ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zu beantragen und dieses anschließend der Geschäftsführung zur Einsicht zu geben. Die erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse werden von der Geschäftsführung eingesehen und an den

Mitarbeitenden zurückgereicht. Die Abgabe des Führungszeugnisses wird in einem zentralen Nachweisdokument über die Präventionsmaßnahmen von Haus Venusberg gespeichert.

Auch wenn die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und das Unterzeichnen eines Verhaltenskodexes kein Garant dafür sind, dass keine sexualisierten Übergriffe mehr stattfinden können, so senden sie ein deutliches Signal an Mitarbeitende und potentielle Täter*innen, dass sich Haus Venusberg als Träger aktiv mit dem Thema „sexualisierte Gewalt“ auseinandersetzt, um Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen möglichst sicheren Aufenthalt zu ermöglichen.



Partizipation und Beschwerdemanagement



Das Angebot von Haus Venusberg muss so angelegt sein, dass Partizipation der Gäste sowie Kritikfähigkeit und „Beschwerdekultur“ ermöglicht werden. Die Gäste sollen sich eingeladen fühlen, am Zusammenleben im Haus zu partizipieren und Beschwerden als konstruktiven Beitrag zum gemeinsamen Alltag zu sehen. Es ist somit eine Aufgabe des Hauses sinnvolle und transparente Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen und Beschwerdewege zu entwickeln, die den entsprechenden Tagungsformen angemessen sind. Folgende Leitlinien sollten dabei beachtet werden:

-  Es sollte eine grundsätzlich positive Haltung zu Beteiligung und Beschwerdemanagement geschaffen werden.
-  Der Partizipations- und Beschwerderahmen sollte dem Tagungssetting, den organisatorischen Rahmenbedingungen und der Zielgruppe entsprechen.
-  Die Partizipationsmöglichkeiten und Beschwerdewege sollten den Teilnehmenden/Gruppenleitungen transparent gemacht werden, die Ansprechpersonen und Verfahrenswege sollten allen Beteiligten klar sein.

Anlässe, Formen und Methoden von Beschwerdemanagement:

Durch die Vorgabe der Präventionsordnung sind interne und externe Beschwerdewege für Teilnehmende, Erziehungsberechtigte und Gruppenleitungen zu benennen und offen zu kommunizieren. Neben der Stärkung der eigenen Position und Partizipation im Seminar sollten die Kinder, Jugendliche und jungen Erwachsenen sowohl im pädagogischen Setting der Eigentagung als auch, wenn sie als Gastgruppe mit eigener Leitung in Haus Venusberg zu Gast sind, die Möglichkeit erhalten, Wünsche, Anregungen, Rückmeldungen und Beschwerden zu formulieren.

-  Kummerkasten: Bei der Anreise werden die Teilnehmenden auf den „Kummerkasten“ hingewiesen. Dort können anonymisiert wie personalisiert Nachrichten eingeworfen werden. Der Kummerkasten befindet sich in der Nähe des Empfangs und wird einmal am Tag vom Mitarbeitenden des Empfangs geleert und die entsprechenden Wünsche, Bedürfnisse und Rückmeldungen aufgearbeitet.
-  Von Tagenden Gruppen wird erwartet, dass diese eine Ansprechperson wählen, der/die die Anliegen der Gruppe gegenüber Haus Venusberg vertritt. Diese stellt die Anliegen der Gruppe gegenüber dem Empfang oder – wenn sinnvoller - der Geschäftsleitung vor, so dass zeitnah eine Bearbeitung des Anliegens erfolgen kann.

-  Hinweistafeln auf interne und externe Ansprechpartner sind an zentralen Stellen im Haus (insb. Notfall- und Seelsorgetelefonnummern, Nummern von Beratungsstellen, Ansprechpersonen intern und extern bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt) angebracht.
-  Evaluation der Maßnahme: Am Ende jedes Aufenthaltes in Haus Venusberg erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, diesen zu bewerten. Gastgruppen, die in Haus Venusberg tagen, erhalten am Ende der Tagung die Möglichkeit einer Fragebogenauswertung sowie ein Kurzinterview durch einen Mitarbeitenden des Empfangs.






Die von Teilnehmenden geäußerten Beschwerden, Kritik und Anregungen gehören als fester wiederkehrender Punkt in die Evaluationsgespräche mit den Kooperationspartnern, sowie auf die Tagesordnung der Bereichsbesprechungen.

Risikoanalyse

Veranstaltungsformate

Alle Veranstaltungen in Haus Venusberg sind durch die jeweiligen Planungen der Veranstalter geprägt. Daher ergeben sich auch unterschiedliche Herausforderungen für die Organisation der allgemeinen Sicherheit und insbesondere auch für die Umsetzung von Präventionsauflagen zur Verhinderung von sexualisierten Übergriffen und Aufsichtspflichtverletzungen.

Folgende Veranstaltungsformate sind hier zu nennen:

-  Mehrtägige Seminare der verschiedenen Träger von Freiwilligendiensten mit eigener An- und Abreise mit Übernachtung. Aufsichtspflicht erfolgt durch die mitreisenden Teamleitenden
-  Mehrtägige Seminare und Tagungen für und mit Ehrenamtlichen von Kirchengemeinden und anderen kirchlichen Trägern mit eigener An- und Abreise mit Übernachtung. Aufsichtspflicht erfolgt durch die mitreisenden Seminarleitenden bzw. Gruppenleitenden
-  Mehrtägige Schulseminare mit eigener An- und Abreise mit Übernachtung. Aufsichtspflicht erfolgt durch die mitreisenden Lehrer*innen
-  Internationale Jugendseminare, gemeinsame Anreise ins entsprechende Gastland mit Übernachtung, Aufsichtspflicht erfolgt durch die mitreisenden Teamenden, Programmleitung durch das ausführende Institut
-  Tagesveranstaltungen und Konferenzen mit eigener An- und Abreise ohne Übernachtung. Die Aufsichtspflicht erfolgt durch die mitreisenden Seminarleitenden bzw. Gruppenleitenden. Mehrtägige Gastgruppenseminare mit eigener An- und Abreise mit Übernachtung, Aufsichtspflicht bei minderjährigen Teilnehmenden und Programmleitung durch die Leitung der Gastgruppe

Es zeigt sich anhand der Übersicht, dass eine direkte Verantwortung für die Teilnehmenden seitens Haus Venusberg im Sinne der Aufsichtspflicht nicht besteht. Die Risiken für sexualisierte Gewalt sind aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen bei den Veranstaltungen unterschiedlich gestaltet. Die Absicherung der Risiken liegt in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden und die Bereitstellung von Beschwerdewegen und Informationen zu

Beratungsangeboten direkt bei Haus Venusberg. In Bezug auf die Verantwortung der Träger von Tagungen und Seminaren obliegt Haus Venusberg lediglich die Pflicht, auf die erwarteten Standards dieses Konzeptes hinzuweisen.



Bauliche und arbeitsplatzrelevante Risiken

Haus Venusberg ist ein Bildungshaus, welches den Gästen als Unterbringungsort und den Mitarbeitenden als Arbeitsplatz dient. Im Rahmen der Risikoanalyse wurden nicht nur die Veranstaltungsformate, sondern auch die baulichen Gegebenheiten, die Ausstattung des Hauses, die Standards zur Sicherung von Schutz, Rückzug und Intimsphäre bei Gästen und Mitarbeitenden in den Blick genommen. Ziel der Risikoanalyse und Auswertung derselben ist es, die Standards zur Sicherung und zum Schutz von Gästen zu erhöhen und bisherige Schwachstellen zu beseitigen.

Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war der erste Schritt für die Entwicklung dieses Schutzkonzepts. Sie wurde in Form einer Befragung mittels verschiedener Fragebögen für verschiedene Gruppen die in Haus Venusberg arbeiten oder zu Gast sind, durchgeführt. Die Teilnehmenden von Seminaren und Tagungen wurden mittels eines Fragenkatalogs befragt. Die Fragebögen bzw. der Fragenkatalog wurde nach Mustervorlagen und nach Erfahrungen mit den Veranstaltungen zusammengestellt. Die Bestandsaufnahme überprüft die Strukturen, Arbeitsabläufe und baulichen Gegebenheiten auf Schwachstellen und Gefährdungen hin.

Es wurden folgende Personengruppen befragt:

-  Mitarbeitende aus Küche, Reinigung, Verwaltung und Hausmeisterei, Teilnehmende aus Seminaren des Freiwilligendienstes
-  Leitende verschiedener Seminargruppen, die das Haus in der Vergangenheit mehrfach besucht haben

Die Mitarbeitenden des Hauses haben zusätzlich in einen Workshop eine Einführung in das Thema und die Möglichkeit zu ersten Risikoeinschätzungen erhalten. Ziel der Risikoanalyse war und ist es nicht, alle potentiell gefährlichen Orte und Situationen unzugänglich zu machen, sondern die Mitarbeitenden hierfür zu sensibilisieren und zu überlegen, welche Gegenmaßnahmen sich ergreifen lassen und konkret umgesetzt werden können. Ziel ist es, einen möglichst sicheren Rahmen für Gäste und Mitarbeitende zu schaffen.

Interventionsplanung

Verfahrenswege bei Verdachtsfällen

Wenn es Hinweise auf einen vermuteten aktuellen sexualisierten Übergriff oder einen weiter zurückliegenden Übergriff gibt, wenn von einem Mitarbeitenden von einem Gast ein übergriffiges Verhalten festgestellt wird, dann ist ein planvolles und sensibles Vorgehen oberstes Gebot der Stunde.

Folgende Schritte sind einzuhalten:

Verhalten im Moment der Mitteilung/Beobachtung:

Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln. Das ist das wichtigste Gebot, denn überstürzte Handlungen können die Situation für das Betroffene verschlimmern und den Täter bzw. die Täterin dazu anstiften, Beweismaterialien verschwinden zu lassen.

Wenn sich der oder die Betroffene anvertraut, konzentriert zuhören, das Opfer ermutigen, sich mitzuteilen, ihr bzw. ihm Glauben schenken, es ernst nehmen und ihr bzw. ihm versichern, dass es keine Schuld an der Situation hat. Oft erzählen Betroffene zunächst nur einen Teil des Erlebten, um die Vertrauenswürdigkeit des Gegenübers zu testen. Wichtig ist insbesondere den oder die Betroffene nicht drängen, unter Druck setzen oder „verhören“!

Das Erzählte vertraulich behandeln und Einbeziehung in der weiteren Bearbeitung des Falls zusichern, jedoch keine Versprechungen machen, mit niemandem darüber zu reden, sondern ggf. dem oder der Betroffenen erklären, dass man sich Unterstützung holen wird.

Besteht die Vermutung, eine mitarbeitende Person von Haus Venusberg verhält sich grenzverletzend oder sogar übergriffig, sind die Meldewege des Erzbistums Köln einzuhalten. Grundsätzlich gilt auch hier das Gebot, Ruhe zu bewahren und sensibel vorzugehen. Wird eine Grenzüberschreitung beobachtet, sollte die Situation möglichst sofort beendet werden. Es sollte ruhig und überzeugend vorgegangen werden, um dem Mitarbeitenden in jedem Fall zu verdeutlichen, dass dieses Verhalten bemerkt worden ist und nicht akzeptiert wird. Für die Sicherheit des Betroffenen muss im weiteren Vorgehen gesorgt werden, Unterstützung und Hilfsangebote sollten gemacht werden. Übergriffe stellen aufgrund des sich zumeist wiederholenden Vorkommens einen Tatbestand dar, der dem verantwortlichen Vorgesetzten mitgeteilt werden muss.

Wichtig bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt in der Familie: Auf keinen Fall zuerst mit den Eltern sprechen, da dieses die Situation für das Kind möglicherweise noch verschlimmern würde und unter Umständen dazu führt, dass sich das Kind oder der bzw. die Jugendliche sich und seine Aussagen zurückzieht.

Grundsätzlich darf niemals Täter oder Täterin angesprochen werden! Wir organisieren nur den Schutz des Betroffenen, nicht jedoch Tatverfolgung.

Verhalten nach der Mitteilung/Beobachtung:

Es ist für das weitere Vorgehen sinnvoll, eine Dokumentation direkt nach der Mitteilung zu machen. Diese sollte folgende Punkte enthalten (Anlage 6):

-  Angaben zum mitteilenden Kind oder Jugendlichen

- 🏠 Beobachtungen gewichtiger Anhaltspunkte (mit Datum) sowie des Gesprächsinhalts mit dem Betroffenen (Sachverhalte und Geschildertes, nicht eigene Eindrücke und Interpretationen!)
- 🏠 Planungsinhalte des weiteren Vorgehens (Einbeziehung der Vorgesetzten und Präventionsfachkraft mit Datum und entsprechenden Gesprächsinhalten)

Fachliche/professionelle Hilfe einholen:

In einem nächsten Schritt ist es notwendig, das vertrauliche Gespräch mit der Geschäftsführung und der bzw. dem Präventionsfachkraft zu suchen. Alle weiteren Schritte sind, je nach Situation mit der Leitung oder der Präventionsfachkraft zu klären. Falls es sich um einen meldepflichtigen Fall handelt, gibt die Interventionsstelle des Erzbistums Köln die weiteren Schritte vor.

Handelt es sich bei dem Täter bzw. der Täterin um einen Mitarbeitenden von Haus Venusberg oder ist der Vorfall als während des Aufenthaltes im Haus geschehen berichtet, so ist in jedem Fall die Interventionsstelle des Erzbistums Köln zu informieren und in die weiteren Schritte einzubeziehen.

Es ist in jedem Fall wichtig, weiterhin für das Opfer als Vertrauens- und Ansprechperson da zu sein, den Kontakt zu halten und weitere Schritte abzusprechen.

Klärung der weiteren Verfahrenswege

Handelt es sich bei dem Täter bzw. der Täterin um einen Mitarbeitenden von Haus Venusberg oder ist der Vorfall als während des Aufenthaltes im Haus geschehen berichtet muss der Verdachtsfall der Präventionsfachkraft und der Geschäftsführung von Haus Venusberg gemeldet werden. Diese sichert zunächst ab, dass dem bzw. der Betroffenen der Schutz vor weiterer Belästigung sicher ist und für den Täter bzw. die Täterin die mit der Interventionsstelle des Erzbistums Köln abgestimmten arbeitsrechtlichen Schritte umgesetzt werden.

Handelt es sich bei dem Fall um einen Verdacht von sexualisierter Gewalt gegen einen minderjährigen Gast im familiären oder sozialen Umfeld, so besteht ggf. eine Meldepflicht an das Jugendamt oder die Polizei, wenn eine Gefährdung des Kindeswohls wahrscheinlich bzw. offensichtlich ist. Dieser Pflicht ist nachzukommen.

Da ein Protokoll über den Fall personenbezogene Daten enthält, soll es für andere nicht einsehbar sein und ist unter Verschluss zu halten. Evtl. dokumentierte Namen sollten verschlüsselt werden.

Ansprechpersonen

Da die Gäste von Haus Venusberg ihr gewohntes Umfeld verlassen und zumeist von ihren Bezugspersonen getrennt sind, besteht im Falle der Konfrontation mit sexualisierten Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt ein hoher Bedarf nach einer vertrauenswürdigen und kompetenten Ansprechperson. In Haus Venusberg gibt es aus diesem Grund an verschiedenen Stellen Aushänge mit telefonischen Unterstützungsangeboten für Gäste, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind.


Ebenso weist Haus Venusberg begleitende Lehrkräfte und Betreuende von Gruppen auf ihre eigene Rolle bei diesem Thema hin.


Es ist sowohl der Kontakt zur Präventionsfachkraft von Haus Venusberg als auch der Kontakt zu verschiedenen externen Fachberatungsstellen im Raum Köln-Bonn sowie der Kontakt zu den Ansprechpersonen der Interventionsstelle im Erzbistum Köln benannt und möglich:

Präventionsfachkraft Haus Venusberg

N.N.


Fachberatungsstellen

 Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Wilhelmstr. 27
53111 Bonn
Telefon: 0228-635524
E-Mail: info@beratung-bonn.de

 Zartbitter Köln e.V.
Sachsenring 2
50677 Köln
Telefon: 0221 – 312055
E-Mail: info@zartbitter.de


Meldestellen des Erzbistums Köln bei einem Vorfall/Verdacht von sexualisierter Gewalt, bei dem kirchliche Teilnehmende betroffen sind:

Interventionsbeauftragter

 Oliver Vogt
Erzbistum Köln – Generalvikariat
Gereonstr. 16
50669 Köln
Telefon: 0221-16421820
E-Mail: oliver.vogt@erzbistum-koeln.de

Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln:

 Hildegard Arz
Gereonstr. 16
50669 Köln
Telefon: 01520-1642234
E-Mail: hildegard.arz@erzbistum-koeln.de

 Dr. rer. med. Emil G. Naumann (Diplom – Psychologe, Diplom - Pädagoge)
Gereonstr. 16
50669 Köln
Telefon: 01520-1642294
E-Mail: emil.naumann@erzbistum-koeln.de

 Hans-Jürgen Dohmen (Rechtsanwalt)
Gereonstr. 16
50669 Köln
Telefon: 01520-1642126
E-Mail: juergen.dohmen@erzbistum-koeln.de

Weitere Beratungsmöglichkeiten finden sich auch über die Suche im Hilfeportal sexueller Missbrauch: <http://www.hilfeportal-missbrauch.de>





Veränderungen, Reflexion und Weiterentwicklung des Kinder- und Jugendschutzes in Haus Venusberg

Das vorliegende Schutzkonzept wird in regelmäßigen Abständen (spätestens alle drei Jahre) unter Beteiligung der Präventionsfachkraft, der Geschäftsleitung und des Vorstandes von Haus Venusberg überprüft und weiterentwickelt. Insbesondere sind Anregungen zur Prävention und zum Kinder- und Jugendschutz aus den Veranstaltungen/Fortbildungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ sowie aus den Gästebefragungen aufzunehmen und im Kreis der Mitarbeitenden regelmäßig zu thematisieren und das vorliegende Konzept fortzuschreiben. Einzelne Bereiche werden bei jedem präventionsrelevanten Vorfall auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert.

Datenschutz

Im Kontext des Kinder- und Jugendschutzes sowie des Arbeitnehmerschutzes sind Vorschriften des Datenschutzes besonders sensibel zu beachten. Für die Handhabung der personenbezogenen Daten, deren Sammlung für die Umsetzung des Schutzauftrages notwendig ist, gilt die KDG. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten und die Auswahl und Gestaltung von Datenverarbeitungssystemen sind an dem Ziel ausgerichtet, so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen. Die Verwendung personenbezogener Daten ist nur auf die Notwendigkeit zur Absicherung des Kinder- und Jugendschutzes nach den Bestimmungen des Bundeskinderschutzgesetzes und der Präventionsordnung im Erzbistum Köln ausgerichtet. Sie werden nur in dem zur Erfüllung der jeweiligen Aufgabe erforderlichen Umfang verwandt.

Es werden aus Maßgabe dieses Konzeptes folgende Daten gesammelt:

-  Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis
-  Selbstauskunftserklärung
-  Nachweis über die Teilnahme an Präventionsschulungen
-  Dokumentation des unterschriebenen Verhaltenskodexes

Zur Sichtung und Sammlung der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse durch die Geschäftsleitung von Haus Venusberg muss jeder Mitarbeitende die folgende Einverständniserklärung schriftlich abgeben:

„Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.“

Anlage 1: Verhaltenskodex




Dieser Verhaltenskodex wird jedem Mitarbeitenden in Haus Venusberg vorgelegt, der über einen längeren Zeitraum oder täglich Kontakt mit den Schutzbedürftigen hat. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit Kindern und Jugendlichen dar und muss als Voraussetzung für eine Tätigkeit/ Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und weiteren Schutzbefohlenen mit jedem Mitarbeitenden individuell vereinbart werden. Mit der Unterschrift unter das Formblatt „Empfangsbestätigung und Erklärung“ bestätigen die Mitarbeitenden ihren Willen, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.




Diese Vereinbarung steht im Verbund mit den anderen Maßnahmen der Prävention (Schulungen, Aus- und Weiterbildung etc.), so dass sich bei allen Mitarbeitenden eine Haltung durchsetzt, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Denn es gilt der Grundsatz, dass die Arbeit in Haus Venusberg geprägt ist durch ein abgestimmtes Verhalten, das Kinder und Jugendliche schützt. Dazu sind alle dort Tätigen verpflichtet.

Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.






Deshalb fordern wir, sich persönlich mit folgenden Aussagen zu identifizieren:

-  Wir achten und leben die christlichen Werte.
-  Wir arbeiten gerne mit Menschen und stellen das Wohl junger Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns.
-  Wir sind geschult in Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Missbrauch.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden Verhaltenskodex zu dem ich mich verpflichte:

-  Meine Arbeit für die Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die im Haus Gäste sind, ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
-  Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Menschen. Ich halte z.B. körperliche und verbale Distanz zu den Gästen oder ich spreche mit den verantwortlichen Gruppenleitungen, wenn Gäste diese Distanz nicht wahren oder nicht wahren können.
-  Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den minderjährigen Gästen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze

keine Abhängigkeiten aus. Ich verschaffe einzelnen Gästen keine Vorteile gegenüber anderen Gästen.

-  Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, leite ich sofort die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein.
-  Mir sind die Beschwerdewege bekannt und ich beachte die vorgegebenen Regeln des Verfahrens. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner in Haus Venusberg und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
-  Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
-  Wenn ich grenzverletzendes Verhalten (körperlich oder mit Worten) durch mich oder andere wahrnehme, beziehe ich aktiv Stellung, indem ich:
 - die Situation stoppe oder meine Beobachtung anspreche,
 - meine Wahrnehmung dazu benenne und auf Verhaltensregeln hinweise,
 - um Entschuldigung bitte oder zu einer solchen Entschuldigung anleite, mein Verhalten ändere oder eine Aufforderung zur Verhaltensänderung formuliere.
 - die jeweilige Leitung der Gruppe informiere.
-  Ich nehme bei Verdacht auf übergriffiges Verhalten oder Missbrauch durch einen Mitarbeitenden Kontakt mit der Geschäftsleitung oder Präventionsfachkraft des Hauses im Sinne der Dokumentationspflicht auf.

Anlage 2: Empfangsbestätigung und Erklärung

Empfangsbestätigung zum Verhaltenskodex gemäß § 6 Absatz 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) im Erzbistum Köln“

Name, Vorname der Mitarbeitenden

Abteilung/überwiegendes Aufgabengebiet

Dienstbezeichnung

Ich habe den Verhaltenskodex und das institutionelle Schutzkonzept von Haus Venusberg erhalten. Die formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und verpflichte mich diese Vorschriften gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift des Mitarbeitenden

Anlage 3: Verhaltensleitlinie für Mitarbeiter externer Dienstleister






Diese Verhaltensleitlinie soll Orientierung für adäquates Verhalten gegenüber Gästen in Haus Venusberg geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Dienstleister in Haus Venusberg sind verpflichtet ihre Mitarbeitenden über den Inhalt der Verhaltensleitlinie für Mitarbeiter externer Dienstleister zu unterrichten und auf die Einhaltung desselben zu verpflichten. Mit der Annahme eines Auftrags wird dieses Dokument Bestandteil des Vertrags.

Diese Vereinbarung steht im Verbund mit den anderen Maßnahmen der Prävention vor sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, so dass sich eine Haltung durchsetzt, die den Schutz von Kindern und Jugendlichen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert.

Es gilt der Grundsatz, dass die Arbeit in Haus Venusberg geprägt ist durch ein abgestimmtes Verhalten, das Kinder und Jugendliche schützt. Dazu sind alle dort Tätigen verpflichtet.

Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umfeld von Kindern und Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen und untereinander.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem folgenden Verhaltenskodex:

-  Während meiner Tätigkeit in Haus Venusberg ist meine Verhalten gegenüber Menschen, die im Haus Gäste sind, geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
-  Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Menschen. Ich halte z.B. körperliche und verbale Distanz zu den Gästen oder ich weise am Empfang von Haus Venusberg darauf hin, wenn Gäste diese Distanz nicht wahren oder nicht wahren können.
-  Ich toleriere weder diskriminierendes noch gewalttätiges sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, informiere ich am Empfang von Haus Venusberg darauf hin.
-  Ich achte darauf jede Situation zu vermeiden, in der ich mit Schutzbedürftigen von weiteren Personen unbeobachtet bin. (z. B.: Zimmer mit anwesenden Personen werden nie alleine betreten, Aufzüge nie mit Gästen zusammen genutzt, etc.)
-  Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen strafrechtliche Folgen hat.

Für Fragen zu diesem Thema oder bei Unklarheiten steht die Geschäftsführung von Haus Venusberg den Vertretern der Dienstleister gerne zur Verfügung.

Anlage 4: Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung gemäß § 5 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) im Erzbistum Köln“

Name, Vorname der Mitarbeitenden

Abteilung/überwiegendes Aufgabengebiet

Dienstbezeichnung

Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im dreizehnten Abschnitt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift des Mitarbeitenden

Anlage 5: Dokumentation der Einsichtnahme in Erweiterte Führungszeugnisse

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendhilfe auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als drei Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Name, Vorname der Mitarbeitenden

Geburtsdatum und -ort

Dienstbezeichnung

Der/die oben genannte Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am _____(Datum).

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ort, Datum

Unterschrift des Mitarbeitenden

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person

Anlage 6: Dokumentationsbogen

| Vorlage zur Dokumentation Intervention bei Grenzverletzungen / Kindeswohlgefährdung | | | | | | |
|--|-----------------------|--------------------|--------------------|--|---|--|
| Wann? | Was wurde beobachtet? | Was wurde erzählt? | Wer war beteiligt? | Intervention: wer hat mit wem gesprochen? Wer hat was getan? | Ergebnisse des Gesprächs / Vereinbarungen | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |