



Familienbildungsstätte
Mönchengladbach

**Institutionelles Schutzkonzept
zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
in der FBS Mönchengladbach gGmbH**

Impressum

Familienbildungsstätte Mönchengladbach
Arbeitskreis Kath. Familienbildung gGmbH
Odenkirchener Straße 3a
41236 Mönchengladbach

Tel: 02166-62312-0

E-Mail: info@fbs-mg.de

Inkraftsetzung: Januar 2019
Überarbeitet November 2023

Institutionelles Schutzkonzept

Zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

In der Familienbildungsstätte Mönchengladbach

Inhalt:

1. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes	04
2. Präventionsfachkraft	04
3. Präambel	05
4. Potential-und Risikoanalyse	06
5. Durchführung der Potenzial- und Risikoanalyse	07
6. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung	08
7. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	09
8. Verhaltenskodex	09
9. Beschwerdewege	10
10. Qualitätsmanagement	11
11. Präventionsschulung	12
12. Maßnahmen zur Stärkung	12
13. Anhang / Links	13
14. Selbstauskunft	14
15. Verhaltenskodex Familienbildungsstätte MG gGmbH	15

Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Das Institutionelle Schutzkonzept basiert auf den Ausführungsbestimmungen der Bischöflichen Präventionsordnung des Bistums Aachen.

Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der*die Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 - 10 der Präventionsordnung (Personalauswahl und -entwicklung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Präventionsschulungen, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.

Präventionsfachkraft

Nach § 12 der Präventionsordnung benennen wir als kirchlicher Rechtsträger eine Präventionsfachkraft.

Für unsere Institution wurde Frau **Patricia Lohner** nach einer Ausbildung am 21. und 22. November 2022 beim Bistum Aachen mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt. Frau Lohner ist zu erreichen unter, Telefon: 02166 - 62312-20
E-Mail: lohner@fbs-mg.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartner*in für alle Teilnehmer*innen, Mitarbeiter*innen sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren.
- unterstützt die Familienbildungsstätte Mönchengladbach gGmbH bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien der gGmbH.
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und – maßnahmen und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Familienbildungsstätte ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren und fortlaufend auszubauen, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Kunden, Teilnehmenden, sowie Kindern und Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den Menschen, die unsere Angebote nutzen, durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Veränderungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt. Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung und der Evaluation des vorliegenden institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen und von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unserer Einrichtung, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung und den Ausbau von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Dozent*innen und Teilnehmenden, aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen.

Bei dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept haben wir Wert daraufgelegt, dass ein Prozess auf allen Ebenen fortgeführt wird, Mitarbeiter*innen und Dozent*innen partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden.

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

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. 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 die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unserer Einrichtung.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die unsere Einrichtung aufsuchenden Menschen bestmöglich zu schützen.

Dazu gehören u.A.

- Aktive Umsetzung der eigenen und der institutionellen Werthaltung in der praktischen Arbeit.

- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt.
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre.
- Fördern der Selbstkompetenzen unserer Teilnehmenden.
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art.
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Personen, die unsere Einrichtung aufsuchen.

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unserer Einrichtung beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Menschen. Wir alle tragen die Verantwortung, für das physische und psychische Wohl der Mitmenschen. Deshalb ist uns wichtig, sichere Lebensräume in unserer Einrichtung zu schaffen.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Einrichtung sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Qualitätsmanagement/nachhaltige Einarbeitung in die Struktur

Wenn Angebote der FBS Mönchengladbach in anderen Räumlichkeiten stattfinden, gelten entsprechend die Schutzkonzepte der jeweiligen Institution.

Potential-und Risikoanalyse

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO haben wir eine Potential-und Risikoanalyse erstellt.

Die Mitarbeitenden der FBS tragen eine gemeinsame Verantwortung für Kinder, Jugendliche, und schutz-oder hilfebedürftige Erwachsene, die an unseren Angeboten teilnehmen.

Auf der Grundlage der Präventionsordnung, wurde das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept entwickelt und evaluiert. An der Evaluation waren unter Leitung von Bianca Heintges und Patricia Lohner folgende hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der FBS beteiligt.

- | | |
|--|------------------------|
| • als Vertreterin des Rechtsträgers | Frau Bianca Heintges |
| • als qualifizierte Präventionsfachkraft | Frau Patricia Lohner |
| • als Mitarbeitervertretung | Frau Anne Bleumer |
| • als Mitarbeiterin in leitender Verantwortung | Frau Andrea Gestermann |
| • als Mitarbeiterin | Frau Annette Staff |
| • als Mitarbeiterin | Frau Nora Nientker |

Durchführung der Potential- und Risikoanalyse

Zunächst haben wir zur Umsetzung der Präventionsordnung überprüft, welche schützenden Strukturen bereits vorhanden sind und welche Risikofaktoren noch ausgeschaltet werden müssen.

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Einrichtung zu erkennen. Die HPM haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder begünstigen, überprüft.

Die Ergebnisse dieser Potential- und Risikoanalyse sind Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unserer Einrichtung.

Da sich Risiken ändern können, müssen die Analyse, sowie unsere daraus resultierenden Handlungsstrategien kontinuierlich erneuert werden. Aus den vergangenen Jahren lässt sich erkennen, dass die Bedingungen und Merkmale des Schutzkonzeptes immer wieder thematisiert werden müssen, da schnell Automatismen einsetzen und das Schutzkonzept dabei teilweise in den Hintergrund geraten kann. Künftig wird es fester Bestandteil von Fachbereichskonferenzen sein, dass Thema in einem professionellen Rahmen zu reflektieren. Darüber hinaus wird es einen regelmäßigen Bericht über die Präventionsarbeit innerhalb der Einrichtung an den Vorstand geben. So bleibt auch hier das Thema präsent. Grundsätzlich bleibt es Aufgabe von Geschäftsleitung und der Präventionsfachkraft das Thema sowohl in Teamsitzungen, als auch in der Einrichtung zu thematisieren um dem so entgegenzuwirken.

Beachtung finden bei der Potential- und Risikoanalyse folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Personengruppen aller Hierarchieebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.)
- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über sexualisierte Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit
- Informationsmanagement (Information der Mitarbeiter*innen über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Dozent*innen und Teilnehmer*innen).
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Wickelsituation, Begleitung beim Toilettengang, Nähe und Distanz in der Lernförderung).
- Der Umgang mit Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der all-

- täglichen Arbeit.
- Räumliche Gegebenheiten.
- Risikoorte und –zeiten.
- Überprüfen des Beschwerdemanagements auf die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe als auch auf die Mitarbeitenden der Einrichtung.

Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

§4 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 4

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen in unserer Einrichtung verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur.

In diesen Gesprächen wird die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Problematik „Nähe – Distanz“ und „sexualisierter Gewalt“ überprüft.

Die Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte und Ehrenamtliche werden über den Präventionsansatz der Einrichtung informiert. Die Bewerber*innen werden darauf hingewiesen, dass sie ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen, unseren Verhaltenskodex durch Unterschrift anerkennen, die Selbstauskunftserklärung ablegen müssen und eine Schulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wahrnehmen müssen.

Dieses Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unserer Einrichtung ist.

In jährlichen Mitarbeitendengesprächen wird gemeinsam überprüft, welche Erfahrungen aktuell vorliegen und ob Unterstützungsbedarf besteht. Mit der Bescheinigung der Präventionsschulung (Basis- oder Intensivschulung) wird die Selbstauskunftserklärung bei der Geschäftsführung oder der zuständigen HPM abgegeben und datenschutzkonform (KDG) abgeheftet. Über unser EDV System werden diejenigen Mitarbeiter*innen und Dozent*innen ermittelt, bei denen Schulungen anstehen.

Wir stellen nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung ein. Dies bezieht sich auf die fachliche Kompetenz wie, auch auf die persönliche Eignung.

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz.

Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeiter*innen werden insbesondere:

- Wertschätzende Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
- Angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz

- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

§ 5 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 5

In der Einrichtung ist das erweiterte Führungszeugnis für die Prüfung der persönlichen Eignung auf der Grundlage des § 72 a SGB VIII von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, ehrenamtlich Tätigen und allen die mit minderjährigen Schutzbefohlenen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten vorzulegen und Einstellungsvoraussetzung. Seit 01.06.2022 legen alle neu eingestellten Dozent*innen ein erweitertes Führungszeugnis vor, unabhängig vom Fachbereich. In der FBS werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeiter*innen und Dozent*innen gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichern die Mitarbeiter*innen und Dozent*innen, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt sind und in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist.

Mitarbeiter*innen, gegen die ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, sind verpflichtet dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen (KDG) verwaltet und aufbewahrt.

Die Einsicht in das EFZ wird lediglich dokumentiert und nicht in die Personalakte aufgenommen, sondern dem Mitarbeitenden zurückgegeben. Die Mitarbeitenden bestätigen schriftlich, dass sie mit der Dokumentation einverstanden sind.

Verhaltenskodex

§ 6 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 6

In unserer Institution hat der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität. Der Verhaltenskodex beschreibt die Grundhaltungen unserer Einrichtung, die zum eigenverantwortlichen Handeln ermutigen und dafür Orientierung geben. Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben,

ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeiter*innen ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen

sind deshalb notwendig.

In unserem Haus wurde der Verhaltenskodex in einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt.

Im Anhang unseres Schutzkonzeptes wurden für folgende Bereiche gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen gilt er als interne Dienstanweisung.

Den Verhaltenskodex erhalten ehrenamtlich Mitarbeitende bei dem Bewerbungsgespräch zur Unterzeichnung. Bei hauptamtlich Mitarbeitenden wird dieser zusammen mit dem Dienstvertrag ausgehändigt, unterschrieben und entsprechend der Datenschutzbestimmungen (KDG) aufbewahrt. Bei Bekanntwerden von Regelverletzungen und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende führen wir (Präventionsfachkraft, Fachbereichsleitung und/oder Geschäftsleitung) Gespräche mit den jeweils Beteiligten. Aus den Ergebnissen des Gesprächs ergeben sich eventuell notwendige Handlungsmaßnahmen. Diese können von der engmaschigen Betreuung bis zum Abbruch der Zusammenarbeit gehen. Unser Verhaltenskodex wird in regelmäßigen Abständen (min. alle fünf Jahre) und nach Vorfällen durch die Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit der Präventionsfachkraft überprüft.

Einbindung der Mitarbeiter*innenvertretung

Gemäß den Ausführungsbestimmungen zu § 6 PräVO wurde die Mitarbeiter*innenvertretung (MAV), bei der Entwicklung des Verhaltenskodex angemessen eingebunden.

Beschwerdewege

§7 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 7

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir auf unsere Institution angepasste Melde- und Verfahrenswege entwickelt. Die Melde- und

Verfahrenswege folgen den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch

Minderjähriger“ und den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes und des Bistums Aachen.

Die Personen und Stellen, sowie die Verfahrenswege sind allen Personengruppen bekannt.

Erste Anlaufstelle sind die zuständige Fachbereichsleitung und die zuständige Präventionsfachkraft Frau Patricia Lohner. Die Präventionsfachkraft ist Lotsin, falls nach Beratung oder Beschwerde weitere Schritte eingeleitet werden sollten. Geht eine Beschwerde oder ein Hinweis ein, wird diese umgehend an die Präventionsfachkraft und die Geschäftsleitung weitergeleitet. Ein Verdachtsfall wird dort dokumentiert und die weiteren Handlungsschritte besprochen.

In die nachhaltige Aufarbeitung eines Falles sind die Ansprechpartner*innen für Missbrauch des Bistums Aachen einzubeziehen. Zur nachhaltigen Aufarbeitung sind Teambesprechungen, Supervision oder externe Beratung zu installieren.

Externe Beratungs- und Beschwerdestelle in unserer Kommune bzw. Region sind:

- **Zornröschen e.V.**

Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Eickener Str.197, 41063 Mönchengladbach
Telefon: 02161 - 208886

info@zornroeschen.de
www.zornroeschen.de

- **Katholisches Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen in Mönchengladbach**

Bettrather Str.26, 41061 Mönchengladbach
Telefon: 02161 - 898788

beratungszentrum-moenchengladbach@bistum-aachen.de

www.beratungszentrum-moenchengladbach.de

Qualitätsmanagement

§ 8 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 8

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unserer Einrichtung haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in unser Qualitätsmanagement (QM) integriert und sind Bestandteil des QM- Handbuchs. Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der

Mitarbeiter*innen (Vertiefung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens im Rahmen der Rezertifizierungen oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Präventionsschulungen

§ 9 Prävo und Ausführungsbestimmungen zu § 9

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeiter*innen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere Mitarbeiter*innen je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzschulungen.

Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unserer Einarbeitungskonzepte.

Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult. Die Teilnahme wird dokumentiert und einmal jährlich werden alle Personen ermittelt, bei denen nach fünf Jahren eine Vertiefungsschulung ansteht. Diese werden hierüber entsprechend informiert. Sollte die Schulung oder Nachschulung verweigert werden, ist keine weitere Zusammenarbeit möglich. Hiervon ausgeschlossen sind Kooperationspartner*innen, auf deren Mitarbeiter*innen wir keinen Einfluss haben.

Unsere Schulungen erfolgen mit Hilfe externer Multiplikator*innen.

Maßnahmen zur Stärkung

§ 10 Prävo und Ausführungsbestimmungen zu § 10

Alle Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht, in einem geschützten Rahmen aufzuwachsen und sich zu einer eigenverantwortlichen Persönlichkeit entwickeln zu können. Dafür sind neben den Eltern, Familien oder betreuenden Personen auch wir als Einrichtung verantwortlich. Uns ist es wichtig, Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken. Dabei steht ein Grenzen achtender und respektvoller Umgang in der Begegnung miteinander im Vordergrund. Daher ist es uns ein Anliegen, alle hierüber in Gesprächen, mit Fortbildungsangeboten und Informationsmaterial zu unterstützen und zu sensibilisieren.

Anhang / Links:

Weitere Informationen, Links und Literaturhinweise finden Sie im CariNet-Ordner.

1. Bistum Aachen - Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)
https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Aufarbeitung/_galleries/dokumente/PraevO-NRW-AC_2022-05.pdf
2. Landesfachstelle Prävention sexualisierter Gewalt
<https://psg.nrw/>
3. Opferschutzportal NRW – Informationen und schnelle Hilfe für Opfer von Gewalt, Angehörige und Interessierte
<https://www.opferschutzportal.nrw/>

Familienbildungsstätte Mönchengladbach gGmbH
Odenkirchener Str. 3a
41236 Mönchengladbach

Selbstauskunftserklärung

(Nachname) (Vorname) (Geburtsdatum)

(Beschäftigungsverhältnis)

1. In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.
2. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort und Datum Unterschrift

Verhaltenskodex Schutzkonzept der Familienbildungsstätte gGmbH

Die Familienbildungsstätte bietet Menschen Lebensräume an, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und ihre Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder, Jugendliche sowie schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Wissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen. 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. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen werden eingeleitet. Die Familienbildungsstätte entwickelt Verfahrenswege, benennt die Ansprechpartner und bietet bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

Gestaltung von Nähe und Distanz

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

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Verbale Interaktion soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren und respektieren gilt. Hier gilt es Grenzen einzuhalten und die entsprechenden räumlichen Möglichkeiten zu nutzen.

Jegliche Form von sexualisierter Gewalt kann disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben.

Erklärung:

Ich habe den Verhaltenskodex der Familienbildungsstätte gGmbH erhalten.
Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.
Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Name, Vorname,

Geburtsdatum:.....

Ort, Datum

Unterschrift