

**Institutionelles Schutzkonzept
des
Katholischen Bildungsforums
im
Kreisdekanat Wesel**

Hinsehen und Schützen

**Erstellt für die drei Teileinrichtungen Duisburg-West, Kamp-Lintfort
und Wesel sowie das Forum Mittendrin im Sommer 2018**

Kath. Bildungsforum im KD Wesel

Verwaltungssitz:

Händelstr. 16

47226 Duisburg

Erstellt am: 01.12.2018

Überarbeitet am: 03.02.2020

Inhaltsverzeichnis:

1. Hinsehen und Schützen	2
2. Risikoanalyse	3
2.1 Vorgehensweise	3
2.2 IST-Zustand Duisburg-West	3
2.3 IST-Zustand Kamp-Lintfort	6
2.4 IST-Zustand Wesel	7
3. Schlussfolgerungen	9
3.1 Allgemein	9
3.2 Personalauswahl und Entwicklung	9
3.2.1 Persönliche Eignung	9
3.2.1.1 Das Einstellungsverfahren	11
3.2.1.2 Personalentwicklung	12
3.3 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	13
3.4 Verhaltenskodex	14
3.5 Beschwerdewege	17
3.5.1 Beschwerdewege und Handlungsleitfäden vor Ort	17
3.5.1.1 Handlungsleitfäden	18
Grenzverletzungen	
Mitteilungsfall	
Vermutung, dass es ein Opfer gibt	
Vermutung, dass es einen Täter gibt	
3.5.1.2 Beschwerdewege im KBF	26
3.5.2 Externe Beschwerdewege	27
3.6 Qualitätsmanagement	27
3.7 Aus- und Fortbildung	28
3.8 Maßnahmen zur Stärkung der Schutzbedürftigen	29
3.9 Einrichtungsspezifische Rückschlüsse	30
3.9.1 Du-West	30
3.9.2 Kamp-Lintfort	31
3.9.3 Wesel	31
4. Fazit	32
5. Reflexion und Weiterentwicklung	33
6. Literaturverzeichnis	34
7. Kontakt	35
8. Anhang: Materialien	36

1. Hinsehen und Schützen

Das institutionelle Schutzkonzept oder kurz ISK stellt die Grundlage eines jeden Katholischen Trägers dar, wenn es darum geht, die Schutzbefohlenen in seinem Wirkungsbereich adäquat zu schützen.

So ist dieses ISK des Kath. Bildungsforums im Kreisdekanat Wesel (KBF im KD Wesel) mit seinen angeschlossenen Teileinrichtungen Duisburg-West, Kamp-Lintfort und Wesel sowie dem Forum Mittendrin, welches meist vor Ort in den Kirchengemeinden Unterstützungs- und Bildungsarbeit leistet, als klares Bekenntnis zu verstehen, die Präventionsordnung im Bereich der Kath. Erwachsenen- und Familienbildung im Kreisdekanat Wesel nicht nur zu unterstützen, sondern aktiv voran zu treiben.

Hinsehen und Schützen, damit Schutzbefohlene und -bedürftige jeden Alters einen sicheren Ort der Bildung und des Zusammenseins erfahren können, ist nicht nur Motto der Kampagne des Bistums Münster, sondern ebenfalls unser Ansatz.

Dabei soll Ziel aller Maßnahmen grundsätzlich die Prävention vor grenzverletzendem Verhalten und vor sexualisierter Gewalt sein.

Dafür wurde von Seiten der Mitarbeiterschaft eine Arbeitsgruppe gebildet, welche aus den vier Präventionsfachkräften des Forums besteht. Diese haben sich in Anlehnung an die Empfehlungen der AG ISK der Bildungsforen zusammengesetzt und das vorliegende Konzept erarbeitet. In diesem Zusammenhang wurde zunächst eine Risikoanalyse durchgeführt, bei der alle Mitarbeiter und Teilnehmer in verschiedenen Schritten befragt worden sind. Die Ergebnisse wurden zusammengefasst und in den jeweiligen Schlussfolgerungen gebündelt.

Abschließend erfolgte eine Ergänzung des Vorstandes als Trägergremium, um abschließend durch den selbigen in Kraft gesetzt zu werden.

Alle wichtigen Materialien sind im Anhang beigefügt.

Im Rahmen des stetigen Verbesserungsprozesses wird das ISK sowohl regelmäßig einmal im Jahr in der Pädagogenkonferenz überprüft als auch durch die Implementierung in das QM System von dieser Seite aus immer wieder neu eingeschätzt, so dass notwendige Anpassungen an sich wandelnde Gegebenheiten rasch geschehen können.

So wird zukünftig sichergestellt, dass stets die aktuellste Form des ISK vorliegt. Zur Dokumentation endet dieses ISK mit der aktuellsten Fassung des Standes der Weiterentwicklung (siehe S. 25ff). Das gesamte ISK liegt sowohl auf der Homepage als auch in schriftlicher Form in jeder Teileinrichtung (TE) vor und ist allen MitarbeiterInnen (MA)

erläutert worden. Alle Kooperationspartner werden zudem über die Inhalte des ISK informiert, so dass auch dort unsere Handlungsabläufe ebenfalls bekannt sind.

2. Risikoanalyse

2.1 Vorgehensweise

Die Arbeitsgruppe hat eine mehrschrittige Vorgehensweise bei der Erstellung der Risikoanalyse erarbeitet, durch die alle Risikobereiche identifiziert werden sollten. Diese Analyse kann demnach als IST-Zustand verstanden werden und liefert so die wichtigen Grundlagen und Informationen, an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht, damit das KBF im KD Wesel ein sicherer Ort für alle TeilnehmerInnen (TN) ist.

Dafür wurden in den TE jeweils eine ganze Woche unter Anleitung der Präventionsfachkräfte im Rahmen einer Wanderausstellung zum Thema Prävention sowohl Teilnehmer als auch Kursleitungen befragt¹. Zusätzlich wurde der Fragenkatalog der AG ISK der Bildungsforen mit allen MA in den TE analysiert, um auch von dieser Seite eine fundierte Einschätzung zu erhalten.

Die Ergebnisse dieser Befragungen wurden dann ausgewertet und als Schlussfolgerungen auf den nächsten Seiten des ISK formuliert.

Grundsätzlich war die Anzahl bzw. die Bereitschaft der TN sowie Kursleiter sehr gut, sich an dieser Befragung zu beteiligen. Auch innerhalb der drei Teams wurde angeregt über die vorgelegten Fragen diskutiert, so dass insgesamt von einer repräsentativen Umfrage gesprochen werden kann. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die dort festgehaltenen IST-Zustände auch tatsächlich bestehen, was sowohl für positive wie herausfordernde Antworten gleichermaßen gilt.

Die Befragung ergab dabei folgenden IST-Zustand in den TE:

2.2 IST-Zustand Duisburg-West

Anzahl teilgenommene Kursleiter: 14

Anzahl teilgenommene Teilnehmer: 108

Hinweise Kursleiter:

Für den Bereich der Räumlichkeiten bzw. Alltagssituationen innerhalb des Kursortes wird insgesamt kein Gefahrenpotential gesehen. Vereinzelt wurde darauf hingewiesen, dass der

¹ Die entsprechenden Fragebögen sind unter 8. Anhang Materialien zu finden.

Parkplatz in der Dunkelheit trotz Beleuchtung bzw. die Gebüsche darum herum ein Gefühl der Unsicherheit vermitteln. Zudem wurde angemerkt, dass die Umkleidesituation sowohl in der TE als auch den externen Kursorten nicht immer optimal ist, da eine gewisse Einsehbarkeit bestünde. Zudem wurde keine Gefahr für sexuelle Übergriffe gesehen und die Atmosphäre der Offenheit bestätigt, welche Vertuschungen entgegenwirkt. In einem Fall wurde davon gesprochen, dass der Eindruck bestünde, dass Menschen anderer Religionen nicht immer aufmerksam behandelt werden. Alle befragten KursleiterInnen wussten von Ihren Ansprechpartnern, welche für sie im Bedarfsfall zuständig sind.

Eine unterschiedliche Bewertung von KursleiterInnen im Eltern-Kind-Bereich und denen in anderen Tätigkeitsfeldern konnte nicht festgestellt werden.

Hinweise Teilnehmer:

Die Gesamteinschätzung der TN gleicht der der Kursleitungen. Grundsätzlich werden die Räumlichkeiten und Situationen in der TE als sicher empfunden, es kommen hier vereinzelt die gleichen Schwachpunkte wie Parkplatz, Gebüsche und Umkleidemöglichkeiten zum Tragen.

Zusätzlich wurde noch angemerkt, dass ein Gefühl der Unsicherheit entsteht, wenn der Empfang nicht besetzt ist.

Eine Gefahr für sexuelle Übergriffe wird von allen TN verneint.

Rund 90% der befragten TN geben an, dass sie eine Atmosphäre der Offenheit wahrnehmen und ein Gefühl besitzen, dass bei den haupt- und nebenamtlichen Beschäftigten eine ausreichend wertorientierte Haltung vorherrscht.

Fast allen TN ist bewusst, an wen sie sich im Bedarfsfall wenden können.

Zudem wurde vermerkt, dass oft alle Türen der Büros aufstehen und grundsätzlich immer eine freundliche Begrüßung von dort erfolgt.

Hinweise Mitarbeiter:

In der TE gibt es hauptsächlich Erwachsene, Jugendliche nur in Zumba und Babysitterkursen u.a., Kinder sind ansonsten nur mit Eltern vor Ort. Vertrauensverhältnisse entstehen höchstens in Babysitter Kursen. Allerdings gibt es in der TE den Verein Young Supporters, welche nur unter „absoluten Vertrauensmomenten“ Trauerarbeit leisten.

Bei einem Zumba Kids Kurs sind schon Kinder alleine vor Ort geblieben und danach auch alleine nach Hause gegangen.

Teilweise werden Kinder von der Verwaltung zunehmend als laut und störend wahrgenommen.

Besonders die Brombeergebüsche werden als Gefahren wahrgenommen.

Der Sichtschutz in den Umkleidemöglichkeiten ist stark verbesserungswürdig.

Besonders in den dunklen Monaten ist der Parkplatz zu schlecht ausgeleuchtet und der Behindertenparkplatz ist oft widerrechtlich belegt.

Der kleine Raum unter der Treppe wird als Gefahrenpunkt festgehalten.

Die Leitung übernimmt Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten durch Gespräche, Maßnahmen, Anschaffungen. Das Beschwerdemanagement wird genutzt, allerdings nicht im vollen Umfang.

Die Entscheidungsstrukturen sind größtenteils transparent, ganz selten muss erst was von Leitung entschieden werden, und dann werden die Mitarbeiter informiert. Zur Zeit wird von den TeileinrichtungsleiterInnen (TL) an Aufgaben- und Stellenbeschreibungen gearbeitet, die dann den Mitarbeitern zukommen werden.

Im Rahmen der täglichen Arbeit kommen nur wenig Gerüchte auf, es wird miteinander und weniger übereinander gesprochen, das Gespräch übereinander findet in einem menschlich vertretbaren Rahmen in der Pause statt.

Es wird sehr offen gesprochen und versucht, Lösungen zu finden, was allerdings nicht immer möglich ist.

Zwischenmenschliche Gespräche sorgen dafür, dass es ein ausgewogenes Verhältnis von Fürsorge und Kontrolle gibt.

Im Bereich der Eltern-Kind-Gruppen (Kidix; Pecip) sowie Demenzarbeit gibt es klare Standards, welche eingehalten werden.²

Es wird darauf geachtet, dass bei entsprechenden KL ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt wird.

Zudem nehmen alle KL, welche mit Schutzbedürftigen zu tun haben, an einer Schulung teil und unterzeichnen den Verhaltenskodex. Dort werden auch die Beschwerdewege thematisiert. In der TE sind zwei Präventionsbeauftragte benannt und das Thema Prävention wird dort ebenfalls über QM besprochen.

² Vgl. Hrsg. LAG KEFB: KIDIX – Eltern – Kind – Kurs. Handbuch. Köln. 2012. S. 33-39
Siehe HBPFVo / Hilfe für die Betreuung von pflegenden Angehörigen §3, Grundlage §45b

In der Gesamteinschätzung des Teams sind die Gefährdungspotentiale von Schutzbedürftigen sehr gering. In einzelnen Bereichen sind noch Verbesserungsmöglichkeiten, welche unter den Schlussfolgerungen zu finden sind.

2.3 IST-Zustand Kamp-Lintfort

Anzahl teilgenommene Kursleiter: 6

Anzahl teilgenommene Teilnehmer: 46

Hinweise Kursleiter:

Alle befragten KursleiterInnen sehen kein Gefahrenpotential für einen Missbrauch bzw. es sind ebenfalls keine Alltagssituationen bekannt, welche einen Missbrauch erleichtern können. Es wird hier einmal darauf hingewiesen, dass Kindertoiletten weniger Verletzungsgefahr bieten würden und zudem einen Missbrauch erschweren würden. Eine Gefahr für sexuelle Übergriffe wird nicht gesehen. Alle Kursleitungen sehen per se eine Atmosphäre der Offenheit sowie die wertorientierte Haltung aller MA gegeben. Auch hier sind allen die entsprechenden Ansprechpartner bekannt.

Hinweise Teilnehmer:

Im Rahmen der Auswertung fällt auf, dass fast ausschließlich Kreuze gesetzt worden sind. Kommentare als Ganzes fehlen bis auf wenige Ausnahmen.

Die Räumlichkeiten werden von den TN mit wenig Gefahrenpotential bewertet. Hier wird einmal die besonders Übersichtlichkeit durch die Glastüren hervorgehoben. Auch fallen keine Alltagssituationen ein, welche einen Missbrauch erleichtern könnten.

Eine Gefahr für sexuelle Übergriffe wird von allen TN verneint.

Allen TN sind im Bedarfsfall die entsprechenden Ansprechpartner bekannt.

Da nur wenig schriftliche Anmerkungen gemacht worden sind, lässt sich nicht zweifelsfrei klären, ob die Aussagen zur Offenheit in der TE sowie wertorientierter Haltung aus einer falsch verstandenen Frage resultieren oder dem eigentlichen Empfinden entsprechen. Hier ist in den Schlussfolgerungen noch einmal ein entsprechender Akzent zu setzen.

Hinweise Mitarbeiter:

Die MA beschreiben deren Kursangebot so, dass auf Grund der Altersstruktur der TN wenig Gefahrenmomente gesehen werden. Risikobehaftete Alltagssituationen sind ihnen nicht bekannt. Die Aufgaben und Kompetenzen der MA sind allen bewusst, der Führungsstil der Leitung wird als demokratisch und kollegial benannt. Die Entscheidungsstrukturen sind allen

bewusst und es gibt keine heimlichen Hierarchien. Die Kommunikationsstrukturen sind transparent, offen und durch QM definiert.

Es gibt keine Sonderstellung für einzelne MA, Gerüchte werden besprochen.

Durch kollegiale Gespräche werden Themen wie Prävention und Einrichtungskultur von den MA besprochen. Ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) wird gemäß den Vorgaben von allen MA sowie den betroffenen Kursleitungen eingefordert und auch dokumentiert. Die Beschwerdewege, Verfahren und Ansprechpartner sind über QM definiert und werden eingehalten. Eine separate Prozessbeschreibung (PB) Prävention wird zur Zeit erstellt. Eine Überprüfung des ISK wird zentral über den GF geregelt. Alle MA sind im Bereich Prävention geschult, weitere Maßnahmen werden ebenfalls über den GF organisiert.

Vorerfahrungen oder nicht aufgearbeitete Fälle von sexualisierter Gewalt sind den MA nicht bekannt.

2.4 IST-Zustand Wesel

Anzahl teilgenommene Kursleiter: 9

Anzahl teilgenommene Teilnehmer: 90

Hinweise Kursleiter:

So gut wie alle Kursleitungen bestätigen, dass es in der TE Wesel sowie den abgefragten Außenstellen bedingt durch die Räumlichkeiten kein besonders Gefahrenpotential gesehen wird. Ebenso sind keine Alltagssituationen bekannt, welche einen Missbrauch fördern könnten. Lediglich in einem Familienzentrum (FZ) werden unbeaufsichtigte Räume wie Bällebad, Nebenraum und Außengelände mit Gefahrenpotential in Einklang gebracht.

Keine KL sah in der TE oder einer Außenstelle die Gefahr für einen verbalen oder non verbalen Übergriff. Grundsätzlich wird den MA bescheinigt, dass immer eine Atmosphäre der Offenheit herrscht, welche Vertuschungen entgegenwirkt. Zudem werden die offenen Gesprächsrunden gelobt. Alle Befragten sehen bei den MA eine ausreichend werteorientierte Haltung. Auch die entsprechenden Ansprechpartner sind bekannt.

Ähnlich wie in Kamp-Lintfort gab es nur wenig eigenhändige Anmerkungen, welche die Aussagen weiter spezifizieren könnten.

Hinweise Teilnehmer:

Auffällig war hier, dass nur zwei TN eine handschriftliche Ergänzung getätigt haben, welche mit der Aussage der Kursleitung in der Außenstelle korrespondiert. Das bereits beschriebene Bällebad bzw. eine Nische hinter der Tür wurde ebenfalls als Gefahrenmoment ausgemacht. Darüber hinaus bescheinigten alle übrigen TN der Umfrage, dass sie kein Gefahrenpotential weder bei den Räumlichkeiten noch den Alltagssituationen sehen würden.

Fast alle TN sehen keine Gefahr für einen Übergriff, einer bemerkt, dass durch die langen Öffnungszeiten und hohe Teilnehmerfluktuation, die Gefahr bestünde, dass sich Personen in der Einrichtung verstecken könnten. Der Großteil bescheinigt den MA sowohl eine Atmosphäre der Offenheit als auch die notwendige werteorientierte Haltung, wobei 12 von 90 angaben, keine Offenheit wahrzunehmen, ein noch kleinerer Teil die notwendige werteorientierte Haltung vermisste. Hier könnten ähnliche Faktoren wie bereits in Kamp-Lintfort zum Tragen kommen. Dies ist in der Zukunft weiter zu beobachten.

Die entsprechenden Ansprechpartner waren wieder allen TN bekannt.

Hinweise Mitarbeiter:

Im Gespräch mit den MA der TE Wesel konnten folgende Punkte festgehalten werden:

Als bauliche Gegebenheit, welche ein gewisses Gefahrenpotential birgt, konnten Räume identifiziert werden, welche verschließbar (nicht abschließbar) sind und so temporär uneinsehbare Bereiche entstehen lassen könnten. Der Zutritt ist jedoch jederzeit möglich, so dass hier die Gefahr wieder zum Teil abgemildert wird.

Als ein weiterer Gefahrenmoment könnte in der Arbeit mit Kindern und Menschen mit Behinderungen liegen, wenn teilweise nur eine betreuende Person vor Ort ist. Die Betreuer/Referenten haben jedoch in der Regel eine Präventionsschulung absolviert und wurden dort auf das erhöhte Gefahrenmoment hingewiesen.

Besonders risikobehaftete Alltagssituationen konnten nicht ausgemacht werden, wenn überhaupt könnten hier Gefahren von streitenden TN ausgehen.

Die hauptberuflichen Ansprechpartner sind in der Regel klar definiert. Hilfreich ist außerdem eine Darstellung aller Mitarbeiter auf einer bebilderten Infowand sowie Beschriftungen der Bürotüren im pädagogischen Bereich bzw. der Gesprächspartner innerhalb der Anmeldung.

Überschneidungen von Zuständigkeiten zwischen den Bereichen der Außenstellen, Familienzentren und Fachbereichen sind evtl. von außen nicht ganz leicht nachzuvollziehen.

Gerade der Bereich der Zusammenarbeit und Teamkommunikation ist Thema der aktuellen Supervision.

Folgende Anliegen werden zur Zeit bearbeitet:

- Klärung des Umgangs mit Konflikten
- Gestaltung der Kommunikation
- Differenzierung von Aufgaben und Rollen
- Entwicklung von Wegen der Entscheidungsfindung

3. Schlussfolgerungen

3.1 Allgemein

Aus der durchgeführten Risikoanalyse sowie den allgemeinen Vorgaben ergeben sich im Nachfolgenden verschiedene Anforderungen an die Arbeit im KBF im KD Wesel.

Zunächst sollen nun die Bereiche Personal, Verhaltenskodex, ergänzende Maßnahmen wie Beschwerdewege QM u.a. angesprochen werden, um anschließend einrichtungsspezifische Rückschlüsse zu formulieren.

3.2 Personalauswahl und Entwicklung

Im Rahmen der kirchenrechtlichen, diözesanen wie arbeitsrechtlichen Grundlagen sind hinsichtlich der Personalauswahl und Entwicklung verschiedene Auflagen zu bedenken, welche bereits durch die AG ISK der Bildungsforen formuliert worden sind. Bei einer Anpassung an die beschriebenen Gegebenheiten vor Ort ergeben sich nachfolgende Handlungsanweisungen:

3.2.1 Persönliche Eignung

Um möglichst frühzeitig die Eignung eines potentiellen MA sicherzustellen, ist bereits im Bewerbungsverfahren auf dessen Position im Hinblick auf das Thema „Prävention“ zu achten. Dies gilt im übertragenen Sinne auch für Honorarkräfte.

Der Träger der Einrichtung wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) als auch durch die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignetes Personal einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Die Präventionsordnung für das Bistum Münster formuliert dieses auch im § 4 und bildet so den Rahmen für die Grundvoraussetzungen, die bei der Personaleinstellung zu beachten sind. Die

Eignungsfeststellung muss vom jeweils zuständigen Gremium bzw. der zuständigen Person sowohl schon im Bewerbungsgespräch, bei der Einarbeitung als auch bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen thematisiert werden.

Auf den Stellenwert von erweitertem Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Selbstverpflichtungserklärung wird unter Teil 2.2 gesondert eingegangen.

Bereits in der **Stellenausschreibung** sollte über das institutionelle Schutzkonzept der Einrichtung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige informiert werden. Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potentiellen Täter/innen, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema informiert. Auch der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses könnte bereits in der Stellenausschreibung vermerkt sein.

Bei der **Sichtung der Bewerbungsunterlagen** empfiehlt sich eine Analyse der Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse, Lücken und massive Brüche im Lebenslauf. Die aufgeführten Beispiele lassen natürlich nicht unmittelbar auf Täter/innen schließen, denn für alle Punkte kann es auch ganz plausible Begründungen geben, jedoch sollten solche Auffälligkeiten im Bewerbungsgespräch angesprochen werden. Ein besonderer Blick ist auf die Arbeitszeugnisse zu werfen: Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?

Bei der **Durchführung des Bewerbungsgesprächs** selbst sollten neben den Fragen nach Sozial- und Persönlichkeitskompetenz und der Fach- und Methodenkompetenz auch Fragen zur christlichen Werteorientierung im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ thematisiert werden. Dabei sollten die Aspekte aus dem Verhaltenskodex und das ISK insgesamt angesprochen werden.

Nach einer erfolgten Einstellung sollen dem zukünftigen Mitarbeiter/ der zukünftigen Mitarbeiterin folgende Materialien ausgehändigt werden:

- die Präventionsordnung des Bistums Münster und/oder das Schutzkonzept der jeweiligen Einrichtung,
- Leitbild
- Die Handlungsleitfäden zum Umgang in konkreten Fällen und Kontaktdaten der zuständigen Mitarbeiter des Bildungsforums
- Verhaltenskodex

3.2.1.1 Das Einstellungsverfahren

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs oder in einem zweiten Gespräch sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ folgende Aspekte thematisiert werden:

- Die Standards der Einrichtung zur Problematik von (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche /das Schutzkonzept der Einrichtung mit der Darstellung der institutionellen, präventiven Strukturen
- Regeln zum Umgang mit der Zielgruppe und Verhaltensregeln (Ansprechen im Bewerbungsgespräch, im Anstellungsverfahren und in der Einarbeitungsphase)
- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Offenheit für die Problematik
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren (vgl. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept vom Erzbistum Köln, 2015, Heft 3, S.8)

Als Einstieg in dieses Thema können Sie z.B. folgende Punkte ansprechen:

- Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen in der Vergangenheit zu lernen
- Schutz bieten für Kinder, Jugendliche und volljährige Schutzbefohlene in der eigenen Einrichtung
- alle Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt haben eine hohe Bedeutung für den Träger
- von Seiten des Trägers wird auf mögliche sexuelle Übergriffe bzw. Grenzverletzungen geachtet / die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird erwartet
- ein institutionelles Schutzkonzept inklusive verbindlicher Verhaltensregeln zum fachlich-adäquaten Umgang mit den Minderjährigen und/oder Schutzbefohlenen besteht
- Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln.

Beispielfragen im Vorstellungsgespräch können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie schon einmal (sexualisierte) Gewalt in einem Ihrer früheren Arbeitsfelder erlebt? Wie wurde damit umgegangen und wie fanden Sie diese Vorgehensweise?
- Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Bistum Münster im Internet informiert?“
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ fortgebildet?
- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Wie stellen Sie sich präventives Handeln in diesem Arbeitsfeld vor?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Was fällt Ihnen als erstes ein, wenn sie an (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche denken?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
- „Haben Sie schon mal erlebt, dass sich ein Kollege/eine Kollegin grenzüberschreitend verhalten hat? Wie haben Sie reagiert?“
- Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: „Wie würden sie sich verhalten, wenn...“
- Sie in ihrer Kurstätigkeit grenzverletzendes Verhalten von Teilnehmer/innen untereinander oder gegenüber Kindern und Jugendlichen bemerken?
- Sie in einem ihrer Kurse eine Auffälligkeit im Bereich Kindeswohl bemerkt haben? Was sind wohl die nächsten Schritte in unserer Einrichtung?

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren. Im Kontext des Vorstellungsgesprächs können die nötigen Unterlagen zur Einstellung eingeführt werden: Erweitertes Führungszeugnis, unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung/ Verhaltenskodex.

3.2.1.2 Personalentwicklung

Unter dem Aspekt der **Personalentwicklung** ist es Aufgabe der dafür zuständigen leitenden Mitarbeiter/innen den Themenbereich „Prävention“ und „Kultur der Achtsamkeit“ immer wieder in Gesprächen mit Leben zu füllen. Dieses kann in Teamgesprächen oder

Dienstbesprechungen der hauptamtlichen Mitarbeitenden geschehen, aber auch in Fachkonferenzen mit den nebenamtlichen Dozenten und Dozentinnen. Allerdings gilt es dabei jeweils die Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Ein weiterer Baustein im Rahmen der Personalentwicklung ist das in allen Bildungsforen übliche Mitarbeitergespräch, welches alle zwei Jahre stattfindet. Hier sollte der bereits vorhandene Leitfaden um den Themenbereich ISK und Prävention erweitert werden, damit das Thema eine Regelmäßigkeit und Dynamik erfährt.

Im Sinne der Personalentwicklung hat die jeweilige Leitung des Bildungsforums dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend der Einsatzgebiete der jeweiligen Mitarbeiter/innen das nötige (Fach-)wissen zum Thema Prävention vorhanden ist und die Mitarbeiter/innen an den notwendigen Schulungen teilnehmen bzw. teilgenommen haben.

3.3 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In diesem Zusammenhang regelt der § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), dass der Träger der Einrichtung sich bei der Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen erweiterte Führungszeugnisse nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen muss, welche mit Schutzbefohlenen zu tun haben. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches StGB) rechtskräftig verurteilt worden sind. Dieses Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneuert werden. Die Verantwortung für das Einholen und Einsichtnahme trägt der Träger bzw. die Leitung des Bildungsforums für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen und die jeweilige Einrichtungsleitung für die neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen. Das Zeugnis selbst verbleibt beim jeweiligen Mitarbeitenden. Lediglich das Datum des Zeugnisses und das Datum der Einsichtnahme darf protokolliert werden, damit der jeweilige Träger einen Nachweis über die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besitzt. Ein Muster für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses findet sich im Anhang Anlage 4.

Weitere Hilfen unter:

<http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/praevention/wissenswertes/erweiterte-fuehrungszeugnisse/>

Die Selbstauskunftserklärung (SAE) ist vom Mitarbeitenden in Verbindung mit dem erweiterten Führungszeugnis vorzulegen und gibt Auskunft über den aktuellen Stand von eventuellen Verfahren oder Tatbeständen. Die MA bestätigen dort mit ihrer Unterschrift, dass gegen sie keine Ermittlungsverfahren wegen eines der Strafbestände im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches eingeleitet worden sind und auch keine Verurteilungen getroffen wurden.

Darüber hinaus verpflichtet sich der Unterzeichnende bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens den Träger über den Geschäftsführer darüber unverzüglich zu informieren. Ehrenamtlich Tätige müssen keine SAE abgeben.

Die Vorlage einer SAE ist im Anhang dieses ISK aufgeführt.

3.4 Verhaltenskodex

Jeder Träger ist verpflichtet, klare spezifische Regeln für seine jeweiligen Arbeitsbereiche auszuarbeiten. Ziel ist es, den haupt- und nebenberuflichen MitarbeiterInnen und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit verhindert.

Daher wurde auf Grundlage der Risikoanalyse der Verhaltenskodexvorschlag der AG ISK der Bildungsforen durch Vertreter der MA überarbeitet und wie folgt formuliert:

Das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Wesel ist eine staatlich anerkannte Einrichtung der Erwachsenen- und Familienbildung in kirchlicher Trägerschaft und arbeitet dezentral in lokalen Einrichtungen und Nebenstellen.

Das Bildungsforum versteht sich als Kompetenzzentrum und als Lobby für Familien und Menschen in jeder Lebenslage und für alle Generationen und sozialen Schichten.

Grundlage unserer Arbeit ist das christliche Menschenbild mit der Wertschätzung für jeden einzelnen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion, Alter und persönlichen Fähigkeiten. Die Einrichtungen sind Orte, die Menschen in vielfältigen Lebensphasen begleiten und bilden. Sie unterstützen die Menschen dabei, ihre Fähigkeiten zu entdecken, ihr Leben zu meistern ihre Freizeit mit Sinn und Verantwortung zu gestalten. Sie bieten Raum für Selbsterfahrung und Gemeinschaft mit sich und Gott.

Dieser Dienst ist geprägt von Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung an Besuchenden und Teilnehmenden der Einrichtung und Angebote. Dafür ist es unerlässlich, dass ein

Vertrauensverhältnis zu den Bezugspersonen in den jeweiligen Einrichtungen aufgebaut werden kann. Dies gilt im besonderen Maße für jugendliche oder erwachsene Personen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Klare Verhaltensregeln stellen in diesem Zusammenhang einen respektvollen Umgang und ein fachliches Verhältnis sicher.

Dafür hat das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Wesel im Rahmen der Erstellung des ISK folgenden Verhaltenskodex formuliert, der ja nach Aufgabengebiet im Bildungsforums gegliedert ist und seine entsprechende Gültigkeit hat.

Wir Mitglieder des Vorstandes und die TeileinrichtungsleiterInnen...

- schaffen eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der Gemeinschaftserfahrung sowie Gotteserfahrungen möglich sind
- stellen die Rahmenbedingungen so her, dass alle Teilnehmenden und besonders Schutzbefohlene, Kinder und Jugendlichen einen sicheren Ort in der Erwachsenen- und Familienbildung finden
- achten auf die konsequente Umsetzung der Vorgaben des Bistums und der eigenen Verhaltensregeln
- treten offen und ohne elitäres Abgrenzen nach Außen auf
- pflegen einen offenen und transparenten Führungsstil
- legen unsere Entscheidungskriterien offen
- üben unsere fachliche Kontrolle gewissenhaft aus
- signalisieren unseren Mitarbeitenden unsere Wertschätzung
- führen regelmäßige Dienstgespräche durch und fertigen Stellenbeschreibungen an
- sprechen in jedem Einstellungsgespräch das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ an
- sehen die Führungszeugnisse unserer hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie der ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden ein, welche mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu tun haben
- haben und nutzen ein systematisches Beschwerdemanagement
- geben Raum zur gemeinsamen Entwicklung von pädagogischen Konzepten
- fördern die fachliche Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen
- sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden bei Bedarf Supervision erhalten

- haben einen Ablaufplan für den Umgang mit Verdachtsfällen installiert und überprüfen regelmäßig dessen Wirksamkeit (siehe 8.11, S. 28)
- sorgen dafür, dass die Präventionsarbeit Bestandteil des QM-Systems ist

Wir ehrenamtlichen, nebenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden...

- achten auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgangston
- achten darauf, dass Grenzen und Regeln eingehalten werden
- bilden uns regelmäßig zur Thematik sexualisierter Gewalt fort
- reflektieren unser Verhalten hinsichtlich Kursleitungsstil sowie möglichem grenzverletzendem Verhalten
- trennen berufliche und private Kontakte durch professionellen Umgang
- achten darauf, dass in unserem Aufgabenbereich keine sexualisierte Kommunikation stattfindet
- gehen aktiv gegen Mobbing und gegen sexuelle Grenzverletzungen vor. Sexuelle Übergriffe melden wir
- pflegen eine offene / respektvolle Streitkultur, in der jeder seine Meinung äußern kann
- nutzen Angebote zur Selbstreflexion
- holen uns rechtzeitig Unterstützung, wenn wir an unsere Grenzen stoßen. Wir achten auf unsere körperliche und seelische Gesundheit. Wir sprechen unsere Grenzen an und nehmen bei Bedarf Hilfe in Anspruch
- unterstützen uns im Arbeitsalltag und besonders in Belastungssituationen
- die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, handeln nach den Regeln und Abläufen des Schutzkonzeptes. Die dafür notwendigen Wege, Abläufe und Ansprechpartner sind im Schutzkonzept formuliert, welches allen MA zur Verfügung gestellt wird.
- beziehen aktiv Stellung gegen sexistisches, gewalttätiges und diskriminierendes Verhalten. Wenn wir Kenntnis über ein Fehlverhalten in diesem Bereich erlangen, melden wir dies an die zuständigen Stellen weiter.
- die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, unterstützen Mädchen und Jungen in der Entwicklung eines eigenen positiven Körpergefühls.

Wir pädagogisch Mitarbeitenden...

- pflegen eine offene Kommunikationskultur gegenüber allen Teilnehmenden
- haben die Thematik Gewalt und Missbrauch im Blick
- die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, berücksichtigen grundsätzlich die Kinderrechte
- bieten Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen eine persönliche und diskrete Beschwerdemöglichkeit
- halten unterstützende Kursangebote vor
- orientieren unser pädagogisches Konzept nicht an traditionellen Geschlechterrollen
- beachten die uns ausgehändigten Handreichungen zum Umgang mit Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen

Wir MA des KBF im KD Wesel haben das ISK gelesen und sind bereit, aktiv an dessen Umsetzung teilzunehmen!

3.5 Beschwerdewege

3.5.1 Beschwerdewege und Handlungsleitfäden vor Ort

Zur Sicherung der Rechte der Kinder führen wir geeignete Verfassungsorgane in den pädagogischen Alltag ein. Die Einführung formaler und strukturell verankerter Partizipations- und Beschwerdeverfahren ist ein wichtiger Schritt. So soll auch in konfliktreichen Situationen respektvoll mit den Kindern kommuniziert werden. Die Kinder sollen unterstützt werden ihre Meinung frei zu äußern, zu vertreten und dafür einzustehen.

„Sich beschweren“ zur Selbstverständlichkeit machen, kann Kinder vor Übergriffen schützen. Die Kinder und Jugendlichen äußern ihre Beschwerden oft nicht direkt. Ihre Anliegen und Bedürfnisse, die hinter einer Beschwerde im weitesten Sinne liegen, können sehr unterschiedlich aussehen. Dies kann ein Unwohlsein oder eine Unzufriedenheit sein, es kann sich aber auch um einen Veränderungswunsch handeln oder ein Thema betreffen, das sich aus dem Verhalten und Reaktionen anderer ergibt.

Die für die Kinder und Jugendlichen verantwortlichen Personen sind gefordert, die Unmutsbekundungen der Kinder und Jugendlichen bewusst wahrzunehmen und sich mit ihnen auf die Suche nach dem zu begeben, was hinter der Beschwerde steckt. Deshalb müssen alle ihre Anliegen, die aus Sicht der Verantwortlichen „Kleinigkeiten“ oder „Banales“ darstellen, eine wichtige Rolle spielen. Durch dieses Interesse, an der Kritik der

Kinder und Jugendlichen, fühlen sich diese ernstgenommen und suchen auch bei anderen Sorgen Unterstützung bei den Verantwortlichen.

Grundsätzlich sind im KBF im KD Wesel vier Personen für den Bereich Prävention zuständig.

Die Präventionsfachkräfte inkl. Kontaktmöglichkeiten sind unter 7. Kontakt formuliert (S. 27)

Die Handlungsleitfäden sowie Beschwerdewege für den Notfall sind wie folgt formuliert:

(angelehnt an die Empfehlungen der Präventionsfachstelle des Bistums Münster)

3.5.1.1 Handlungsleitfäden:

GRENZVERLETZUNG unter Teilnehmer/innen bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Teilnehmer/innen



=> Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren!

=> „Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung unterbinden.

=> Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.

=> Situation klären!

=> Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!

=> Vorfall mit Fachbereichsleitungen, Ansprechpartner der TE besprechen!

=> Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist.

=> Konsequenzen für die Urheber/innen beraten.

Bei erheblichen Grenzverletzungen:

=> Eventuell weiteres Gespräch führen

=> Kontakt zum Ansprechpartner der TE aufnehmen

Weiterarbeit mit der Gruppe bzw. mit den Teilnehmer/innen:

=> Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter)-entwickeln.

=> Präventionsarbeit verstärken!

Mitteilungsfall

Was tun, wenn ein Schutzbefohlener von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung erzählt?

IM MOMENT DER MITTEILUNG:



- => Keine überstürzten Aktionen.
- => Keine „Warum“-Fragen verwenden!
- => Keine logischen Erklärungen einfordern!
- => Keinen Druck ausüben!
- => Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!
- => Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.



DAFÜR ABER...

- => Ruhe bewahren!
- => Zuhören, Glauben schenken und den Schutzbefohlenen ermutigen, sich anzuvertrauen!
- => Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.
- => Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des Schutzbefohlenen respektieren!
- => Zweifelsfrei Partei für den Schutzbefohlenen ergreifen! „Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!“
- => Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird! „Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“ – aber auch erklären – „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“
- => Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

NACH DER MITTEILUNG



- => nichts auf eigene Faust unternehmen!

=> Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters! Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen. – Verdunklungsgefahr –

=> Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

=> Keine Information an den/die potentielle/n Täter/in!

=> Zunächst keine Konfrontation der Angehörigen des vermutlichen Opfers mit dem Verdacht!

DAFÜR ABER...



=> Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren!

=> Sich selber Hilfe holen!

=> Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.

=> Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson Kontakt aufnehmen (siehe Ansprechpersonen Kapitel 7).

=> Bei einer begründeten Vermutung wird vom KBF eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (zum Beispiel über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzugezogen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

=> ggf. erfolgt von diesen eine Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!

=> Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragen Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

=> Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Ansprechpartner des KBF an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.

=> Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

Für die oben erwähnte Dokumentation kann folgendes Blatt (S. 22) genutzt werden.

DOKUMENTATIONSBOGEN

1. Wer hat etwas erzählt?	
(Name), Funktion, Adresse, Telefon, E-Mail etc.	
Datum der Meldung	

2. Geht es um einen	
Mitteilungsfall?	
Vermutungsfall?	

3. Betrifft der Fall eine	
interne Situation	
externe Situation	

4. Um wen geht es?	
Name	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	

5. Was wurde über den Fall mitgeteilt? Was wurde wahrgenommen? (Bitte nur Fakten dokumentieren, keine eigene Wertung!)

6. Was wurde getan bzw. gesagt?	

7. Wurde über die Beobachtung/die Mitteilung schon mit anderen Leiter/innen, Mitarbeiter/innen, dem Träger, Fachberatungsstellen, Polizei etc. gesprochen?	
Wenn ja, mit wem?	
Name, Institution/Funktion	

8. Absprache	
Wann soll wieder Kontakt aufgenommen werden? Ist das nötig?	
Was soll bis dahin von wem geklärt sein?	
Wurden konkrete Schritte vereinbart, wenn ja, welche?	

Vermutungsfall, jemand ist ein Opfer

Was tun bei der Vermutung, dass ein Schutzbefohlener Opfer sexueller Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung ist?



- => Nichts auf eigene Faust unternehmen!
- => Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!
- => Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters! Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen. – Verdunklungsgefahr –
- => Keine eigene Befragung des Schutzbefohlenen! – Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen –
- => Keine Konfrontation der Angehörigen des vermutlichen Opfers mit der Vermutung!
- => Keine Information an den/die vermutlichen Täter/in! Ruhe bewahren!
- => Keine überstürzten Aktionen.

DAFÜR ABER...



- => Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!
- => Überlegen, woher die Vermutung kommt.
- => Verhalten des potenziell betroffenen Menschen beobachten! Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen. – Vermutungstagebuch –
- => Sich selber Hilfe holen!
- => Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- => Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson Kontakt aufnehmen (siehe Kapitel 7).
- => Bei einer begründeten Vermutung wird das KBF eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte. Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!
- => Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im

kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragen Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

=> Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.

=> Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

Im oben erwähnten Vermutungstagebuch sind folgende Dinge einzutragen:

- Wer hat etwas beobachtet?

- Um welchen Schutzbefohlenen geht es?

(Achtung: Vorsichtig mit Namen umgehen: Datenschutz!)

- Kurs

- Alter

- Geschlecht

- Was wurde beobachtet?

- Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig? (Hier nur Fakten notieren, keine eigene Wertung)

- Wann – Datum – Uhrzeit?

- Wer war involviert?

- Wie war die Gesamtsituation?

- Wie sind ihre Gefühle und Gedanken dazu?

- Mit wem wurde bisher darüber gesprochen?

- Was ist als Nächstes geplant?

- Sonstige Anmerkungen

Das Vermutungstagebuch liegt als Vorlage in diesem ISK auf Seite 69 unter Punkt 8.12 vor.

(Ergänzt 11.02.2020)

Vermutungsfall, jemand ist Täter oder Täterin

Was tun bei der Vermutung der Täter- oder Täterinnenschaft im eigenen Umfeld?



- => Nichts auf eigene Faust unternehmen!
- => Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!
- => Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters! Sie/Er könnte sich Sanktionen entziehen und sich einen neuen Wirkungskreis suchen. – Verdunklungsgefahr
- => Keine eigene verhörende Befragung der/des potenziellen Täterin/Täters!
- => Keine Konfrontation der Beteiligten mit der Vermutung!
- => Ruhe bewahren und keine überstürzten Aktionen.

DAFÜR ABER...



- => Überlegen woher die Vermutung kommt. Verhalten der/des potenziellen Täterin/Täters beobachten! Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.– Vermutungstagebuch –
- => Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!
- => Sich selber Hilfe holen!
- => Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- => Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson Kontakt aufnehmen (siehe Kapitel 7).
- => Bei einer begründeten Vermutung wird das KBF eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.
- => ggf. Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!
- => Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

=> Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.

=> Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

Alle Ansprechpersonen des KBF sind namentlich unter Punkt 7 erwähnt!

3.5.1.2 Beschwerdewege im KBF

Die Beschwerdewege sehen im Detail wie folgt aus:

1. Ein Vorfall geschieht / wird gemeldet

=> jeder MA dient als erster Ansprechpartner

=> bei Gefahr in Verzug: Direkte Gefahrenabwehr, Schutz und Zuspruch für den Betroffenen

2. MA informiert einen der vier Präventionsfachkräften

=> in dringenden Fällen wird die Nummer 0177-5036898 (M. Kuhlmann, Geschäftsführer) genutzt

3. Die Präventionsfachkraft...

=> hält die entsprechenden Handlungsrichtlinien ein

=> kontaktiert den Meldenden

=> führt ein Gespräch mit dieser Person

=> dokumentiert den Vorgang

=> dieser betreibt ggf. weitere Gefahrenabwehr

=> hält ggf. Rücksprache mit der insofern erfahrenen Fachkraft

=> informiert je nach Sachlage den TL vor Ort

=> informiert den GF, sofern dieser nicht selber betroffen ist

=> holt sich ggf. Hilfe bei den anderen Präventionsfachkräften / führt eine Krisensitzung mit diesen durch

=> hält ggf. Rücksprache mit den zuständigen MA des Bistums

=> führt ein weiteres Gespräch mit dem Meldenden und informiert diesen über das weitere Vorgehen

=> ggf. Überleitung des Falls an entsprechende Stellen (Jugendamt/Bistum)

4. Information des Vorstandes durch den Geschäftsführer

=> dieser bekommt Möglichkeit der Rückmeldung

5. Kommunikation nach außen (sofern notwendig)

=> der GF oder seine Stellvertreterin nehmen möglichst schriftlich zum Vorgang Stellung

=> alle Presseanfragen werden nur von diesen beantwortet

6. Begleitung

=> Meldenden weitere Hilfe anbieten => Notfallseelsorge etc.

=> juristische Unterstützung

=> ggf. vor Ort weitere Betroffene unterstützen

7. Fall zum Abschluss bringen! Weitere Zuständigkeit liegt dann bei Behörden bzw. Beratungsstellen/ Experten

3.5.2 Externe Beschwerdewege

Bei Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, die im Bereich Übergriffigkeit und Missbrauch liegen, sieht das Bistum Münster weitere Beschwerdewege vor.

Wenn also ein Minderjähriger von sexualisierter Gewalt oder Vernachlässigung berichtet oder man die Vermutung hat, dass ein Kind oder Jugendlicher Opfer sexualisierter Gewalt geworden ist, sind folgende beauftragte Ansprechpersonen zuständig und **können** benachrichtigt werden.

Sie **müssen** benachrichtigt werden, sobald eine begründete Vermutung gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter oder Ehrenamtlich Tätigen geäußert wird bzw. vorliegt.

Ansprechpartner vom Bistum Münster:

- Bernadette Böcker-Kock: 0151-63404738
- Bardo Schaffner: 0151-43816695
- **Präventionsbeauftragte des Bistums Münster**

Beate Meintrup: Telefon: 0251 495-17011

meintrup-b@bistum-muenster.de

3.6 Qualitätsmanagement

Wie in allen anderen Bildungsforen hat das KBF im KD Wesel ein gut eingeführtes und gepflegtes QM-System. Zusätzlich zur regelmäßigen Weiterentwicklung des ISK durch die Präventionsbeauftragten und HPM wird im QM-System ein eigener Prozess „Prävention“ implementiert.

Dieser wird im Rahmen des QM ebenfalls jährlich auf Aktualität überprüft und so als dynamischer Prozess verstanden.

Die Überprüfung des Prozesses geschieht mindestens einmal im QM-Dreijahresrhythmus im Zuge des jeweiligen Audits, welches mit den Präventionsfachkräften durchgeführt wird, d.h. die erste Überprüfung wird bis 3. Quartal 2020 erfolgen.

Das ISK als solches wird jährlich im ersten Quartal des jeweiligen Jahres in der Pädagogenkonferenz bearbeitet, d.h. erste Überprüfung in 1/2020, da das Inkrafttreten des ISK für den 1.1.2019 vorgesehen ist. Von hier können mögliche Änderungen direkt in die regionale Arbeitsgruppe QM (RegAG QM) einfließen und zu einer kurzfristigen Änderung der Prozessbeschreibung genutzt werden. Nach Inkrafttreten des ISK wird der Prozess „Prävention“ im 1. Quartal 2019 auch in QM scharfgeschaltet.

3.7 Aus- und Fortbildung

Um in Bildungsforen sexuellen Missbrauch bestmöglich zu verhindern bzw. diesen frühzeitig zu erkennen und dann zielgerichtet dagegen vorzugehen, benötigen Beschäftigte fachliche Kenntnisse und Orientierung zum Themenkomplex. Bereits beschäftigte Fachkräfte und Ehrenamtliche benötigen hierfür regelmäßig wiederkehrende Fortbildungen und/oder gezielte Weiterbildungen. Zudem sollte das Thema sexualisierte Gewalt und der Umgang damit in der Organisation zum Thema gemacht werden. Gerade der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent.

Der Träger des KBF im KD Wesel trägt dabei dafür Sorge, dass alle Tätigen in entsprechender Weise eine Schulung im Sinne des § 9 der Präventionsordnung absolviert haben.

Dabei entscheidet der Träger über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen und sollte im ISK festhalten, welcher Personenkreis welche Schulungen absolvieren muss. Ebenso muss dafür Sorge getragen werden, dass diese Fortbildung anlassgemäß oder in gewissen Abständen aufgefrischt werden.

Diese **Vertiefungsschulungen** sollten mindestens alle fünf Jahre stattfinden. Themenvorschläge zu diesen Schulungen finden sich auf der Homepage der Stabstelle (Prävention im Bistum Münster) und durchführende Institutionen sollten eine eventuelle Förderfähigkeit von eigenen Maßnahmen mit der Stabstelle Prävention abstimmen. (vgl. Ausführungsbest. PräVO 2014, S.5) Ebenso können dann durch die Vernetzung der im

Bildungsforum vorhandenen Schulungskräfte einrichtungsinterne Möglichkeiten zur Aus- und Fortbildung genutzt werden.

Die bereits erwähnten Präventionsfachkräfte des KBF im KD Wesel tragen dafür Sorge, dass alle Haut- und Nebenamtlichen MA sowie Ehrenamtlichen die notwendigen Schulungen erhalten, bzw. Auffrischungen alle fünf Jahre stattfinden. Dafür wird ein zentrales Register als Tabelle bei den jeweiligen Verantwortlichen geführt (siehe 8.6 S. 52).

Wer welche Schulung besuchen muss, wird im Anhang 8.10 näher erläutert.

3.8 Maßnahmen zur Stärkung der Schutzbedürftigen

Ogleich die KBF generell nicht die klassischen Orte der Kinder- und Jugendarbeit sind, sehen wir uns im KBF im KD Wesel dafür verpflichtet, Maßnahmen zur Stärkung von Schutzbefohlenen vorzuhalten, unabhängig davon, dass wir schon immer Veranstaltungen angeboten haben, die unabhängig vom Alter die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und Mitbestimmung gestärkt haben.

So werden in unseren Fortbildungen für unsere haupt- und nebenberuflichen MA dieselben darin bestärkt, durch ihr Verhalten als Vorbild und gezielte Unterstützung der Schutzbefohlenen diese als Persönlichkeit zu stärken, damit sie möglichen Tätern nicht als „leichte“ Opfer erscheinen.

Dabei wird darauf geachtet, folgende Punkte zu vermitteln:

- => authentisches Vorleben von Gewaltverzicht
- => respektvoller Umgang
- => Vermittlung unserer Werte und Regeln siehe Verhaltenskodex
- => Körpersignale erkennen und Nein-Sagen können
- => lernen Gefühle auszudrücken, Konflikte aushalten, Frustrationstoleranz entwickeln
- => Kenntnis über Rechte und durch Übernahme der Verantwortung für das eigene Handeln
- => Grenzüberschreitungen benennen
- => in unklaren oder kritischen Situationen eine zweite Person hinzuziehen
- => Thema im Team (Haupt- und Nebenamtlich) bewusst halten
- => neue Ideen oder Probleme an die Präventionsfachkräfte melden

3.9 Einrichtungsspezifische Rückschlüsse

Neben den bisher genannten allgemeinen Rückschlüssen wurden in der Risikoanalyse auch ganz speziell einige Ideen für die jeweiligen Teileinrichtungen als Aufgabe formuliert, welche aber auch in den anderen Teileinrichtungen als zusätzlicher Denkansatz gesehen werden kann. Hier sind alle MA angefragt, bei der Umsetzung mitzuwirken.

Es wird an dieser Stelle darauf verzichtet, alle positiven Ergebnisse zu wiederholen, sondern lediglich auf das jeweilige Entwicklungspotential hingewiesen.

3.9.1 Du-West

In der TE Du-West wurden folgende Ergebnisse aus der Risikoanalyse gezogen (in Klammern verantwortlich für Umsetzung):

=> Kinder werden nicht mehr alleine in die Einrichtung gelassen: Es gibt einen Brief an die Eltern, dass Kinder in die Hände der Referentin übergeben und auch persönlich abgeholt werden müssen (TL / KL)

=> Kinder dürfen auf Grund der Größe und Unübersichtlichkeit des Geländes nicht mehr ohne Aufsicht auf dem Gelände spielen (alle MA)

=> neue Aufteilung in laute und ruhige Zonen im Haus, damit sowohl Kinder ungestört spielen als auch MA in Ruhe arbeiten können (bereits geschehen)

=> auf dem Außengelände sind die Brombeersträucher fortlaufend so gut es geht zu beschneiden (TL)

=> die Umkleidemöglichkeiten sind so zu gestalten, dass sie genügend Licht und Schutz vor Blicken bieten (TL)

=> die Beleuchtung des Parkplatzes wird verbessert (TL/GF)

=> ist der Empfang nicht besetzt, gibt es einen klaren Hinweis, wo und durch wen ein Ansprechpartner zu finden ist (VW)

=> der Raum unter der Treppe bleibt verschlossen! Neue Schlüsselregelung wurde initialisiert (alle MA)

=> es wird kontrolliert, dass der Behindertenparkplatz auch nur von Behinderten genutzt wird. Vergehen werden sanktioniert. (alle MA)

=> das Beschwerdemanagement wird zukünftig noch konsequenter genutzt (alle MA / TL)

=> Aufgaben- und Stellenbeschreibungen werden überarbeitet (GF)

=> alle Anfragen von Referenten und TN werden gleich behandelt (alle MA)

=> eine „Freundlichkeitsoffensive“ wird gestartet mit dem Ziel, bei den TN und Honorarkräften noch kooperativer zu wirken (alle MA)

=> die eigenen Werte werden offensiver nach außen vertreten und gelebt (alle MA)

=> es wird konsequent auf störendes Verhalten untereinander hingewiesen (alle MA)

=> der Vorstand wird angefragt, in regelmäßigen Abständen mit den MA einen direkten Austausch zu pflegen (GF)

=> die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen soll durch gemeinsame Fortbildungen verbessert werden (TL / GF)

=> es soll einen eigenen Briefkasten für Beschwerden geben (TL)

Der Stand der Weiterentwicklung wird bei der jährlichen Überprüfung in der Pädagogenkonferenz festgehalten.

3.9.2 Kamp-Lintfort

Als konkrete Ergebnisse aus der Risikoanalyse können für Kamp-Lintfort festgehalten werden:

=> Überprüfung, ob bei einer notwendigen Sanierung, eine Anschaffung von Kindertoiletten möglich ist (TL / GF)

=> „Offenheitsoffensive“, d.h. die Offenheit und werteorientierte Haltung noch mehr nach außen und für die TN sichtbarer zu leben (alle)

=> das Team wird zur weiteren Qualitätssicherung ab 2019 im Rahmen des ISK und QM regelmäßige Befragungen durchführen (alle)

3.9.3 Wesel

Insgesamt ergab die Risikoanalyse für die TE Wesel folgende Entwicklungsmöglichkeiten:

=> verschließbare Räume im Blick behalten (alle MA)

=> Referenten, welche alleine mit Schutzbefohlenen arbeiten, besonders unterweisen (TL)

=> Überschneidungen von Zuständigkeiten überprüfen und ggf. neu regeln (TL)

=> Fortsetzung der Teamsupervision, um das Potential der TE im Bereich Kommunikation und Zusammenarbeit voll auszuschöpfen (TL / GF)

=> zusammen mit dem betroffenen FZ überlegen, wie unbeaufsichtigte Räume vermieden werden können (TL)

=> Blick auf die Offenheitswirkung legen siehe Kamp-Lintfort (TL)

Fazit

Die Aufarbeitung der Präventionsarbeit im KBF im KD Wesel hat an einigen Stellen bereits einen sehr guten Stand gezeigt, was besonders an der Ausbildungssituation von Haupt- und Ehrenamtlichen MA sowie durch die Arbeit der vier Präventionsfachkräfte ablesbar ist.

An anderer Stelle sind Baustellen durch die Risikoanalyse aufgezeigt worden, welche teilweise im Gebäudemanagement begründet sind. Entwicklungspotential liegt hier sicherlich ebenfalls im Umgang mit TN und Honorarkräften.

So gilt es in Zukunft dieses Potential auszuschöpfen, um ein Höchstmaß an Sicherheit für alle TN zu gewährleisten. Dies wird über die kontinuierliche Weiterentwicklung des ISK Abschnitt 5 sowie im QM sichergestellt.

Grundsätzlich sollen die hier aufgeführten Ideen aber nicht nur im Rahmen der Arbeit im KBF gelten, sondern ebenfalls als ein Impuls gesehen werden, die Sichtweise aller Beteiligten auch im privaten Kontext zu verbessern.

Es geht hier weniger darum, durch Verbote oder Kontrollen alle Beteiligten einzuschränken. Vielmehr geht es um Hilfestellung und Sicherheit, beim Hinsehen und Schützen sich auf die eigenen Wahrnehmungen verlassen zu können und im Notfall eine Handreichung zu besitzen, welche wirklich eine Hilfe bietet.

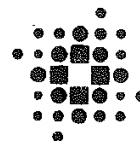
Nicht zuletzt gilt es, ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander nach außen zu vertreten, welches mögliche Täter schon im Ansatz abschreckt.

Wir haben alle die Verantwortung für unsere Mitmenschen, besonders für unsere Schutzbefohlenen. Dies gilt es für alle MA offen zu leben und eine Kultur der Achtsamkeit als gemeinsame Aufgabe zu begreifen.

Das ISK tritt zum 1.1.2019 für den Geltungsbereich des KBF im Kreisdekanat Wesel in Kraft.

Dies bestätigen am 18.12.2018 in Wesel:

Für den Vorstand:



Katholisches Bildungsforum
im Kreisdekanat Wesel
Händelstraße 16
47226 Duisburg
www.kbf-du-west.de

Stefan Sühling

Kreisdechant

Vorsitzender Trägerverein

Markus Kuhlmann

Geschäftsführer und Leitung

KBF im KD Wesel

5. Reflexion und Weiterentwicklung

Im Rahmen des stetigen Verbesserungsprozesses wird das ISK einmal jährlich in der Pädagogenkonferenz überprüft und die neusten Entwicklungen an dieser Stelle festgehalten, um so nicht nur einen statischen Bericht darzustellen, sondern den aktuellen Grad der Weiterentwicklung als fortlaufender Prozess aufzuzeigen.

Zusätzlich erfolgt über das QM System im PB Prävention eine weitere kontinuierliche Weiterentwicklung.

So kann über diese beiden Schienen sichergestellt werden, dass stets die neuste Fassung vorliegt, welche dem aktuellen Stand der Diskussion im Bereich Prävention entspricht.

Die nächste Überprüfung ist für das erste Quartal 2020 geplant:

1. Überprüfung am 03.02.2020

Überprüfung auf Aktualität: Im Rahmen des Audits PB „Prävention“

Veränderungen im Bereich Prävention: Ergänzung des Vermutungstagebuchs

Notwendige Anpassungen:

=> Hinweis auf das Vermutungstagebuch auf Seite 24

=> Hinweis in Materialliste Seite 36

=> Ergänzung Vermutungstagebuch auf Seite 69

2. Überprüfung am xx.xx.2021

Überprüfung auf Aktualität:

Veränderungen im Bereich Prävention:

Notwendige Anpassungen:

6. Literaturverzeichnis / Quellen

- Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster,(Präventionsordnung), Mai 2014 unter www.prävention-im-bistum-muenster.de
- Empfehlungen für Bewerbungsverfahren und Erstgespräche mit möglichen neuen Ehrenamtlichen, Prävention im Erzbistum Berlin unter: www.praevention.erzbistumberlin.de
- Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster unter http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/fileadmin/user_upload/praevention/downloads/Dokumente/Curriculum_Kinder_und_Jugendarbeit_2014.pdf
- Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Ausführungsbest. PräVO) unter http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/fileadmin/user_upload/praevention/downloads/Dokumente/Ausfuehrungsbestimmungen052014.pdf
- Schriftenreihe: Institutionelles Schutzkonzept vom Erzbistum Köln, 2015, Heft 3 Personalauswahl und –Entwicklung/Aus-und Fortbildung. Im Internet. www.prävention-erzbistum-koeln.de
- Hrsg. LAG KEFB: KIDIX – Eltern – Kind – Kurs. Handbuch. Köln. 2012.

7. Kontakt

Für Fragen, Ideen und Anregungen rund um das Thema Prävention stehen folgende Gesprächspartner und Präventionsfachkräfte gerne zur Verfügung:

Heike Heger

Bereich Duisburg und Kamp-Lintfort

02065-901334-15 oder heger@bistum-muenster.de

Claudia Fuest

Bereich Duisburg

02065-901334-14 oder fuest-c@bistum-muenster.de

Rüdiger Frings

Bereich Wesel

0281-46094-16 oder frings-r@bistum-muenster.de

Markus Kuhlmann

Bereich Kreisdekanat Wesel

02065-901334-13 oder kuhlmann-m@bistum-muenster.de

Im dringenden Notfall das KBF im KD Wesel betreffend:

0177-5036898 Kuhlmann Geschäftsführer

Hotline für Opfer sexuellen Missbrauchs: 0800 2255530

Nummer gegen Kummer: 0800 1110333

Informationen und externe Ansprechpartner:

www.hilfeportal-missbrauch.de oder: 0800-2255530

www.kein-raum-fuer-missbrauch.de

www.ehefamilieleben.de

www.wildwasser.de

www.zartbitter.de

Unabhängiger Beauftragter bei Fragen sexuellen Missbrauchs: 02842/908280

Eine umfassende Aufstellung der Hilfe vor Ort ist unter 8.12 zu finden!

8. Anhang: Materialien

Folgende Materialien sind für den Themenbereich relevant und daher angehängt:

8.1 Fragebogen zur Analyse

8.2 Selbstauskunftserklärung

8.3 Verhaltenskodex

8.4 Hinweis Bewerbungsgespräche

8.5 Beantragung des erweiterten Führungszeugnis

8.6 Matrix Aufstellung Schulungen

8.7 QM Prozess

8.8 Flyer der Ansprechpersonen bei Beschwerdewegen

8.9 Handlungsleitfäden des KBF

8.10 Übersicht der Einordnung in die Schulungsmaßnahmen

8.11 Aufstellung: Hilfe vor Ort

8.12 Vermutungstagebuch (ergänzt am 11.2.2020)

8.1 Fragenbogen zur Analyse

Liebe Kursleitung,

„Hinsehen und Schützen“ ist das gemeinsame Motto der NRW-Diözesen für die Arbeit in den Einrichtungen. Wir möchten, dass alle Menschen, die unsere Veranstaltungen besuchen, sicher sind vor Gewalt. Im Rahmen unserer Präventionsordnung, die vornehmlich Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch schützen soll, schulen wir vor allem die Referenten, die in Kursen mit der oben genannten Zielgruppe tätig sind, auf einen achtsamen Umgang mit dem Thema. Nun gehen wir den nächsten Schritt und erstellen pflichtgemäß ein institutionelles Schutzkonzept. Dazu gehört eine sogenannte Risikoanalyse, die einen Blick auf soziale und physische Räume nimmt. Als Kursleitung sind Sie ein Teil dieser Räume und unseres Bildungsforums. Deshalb interessiert uns brennend Ihre Meinung, damit wir dem Ziel einer qualitativ hochwertigen und sicheren Einrichtung ein Stück näher kommen. Gerne im Gespräch oder auch durch diesen kleinen Fragebogen, wenn Sie mögen.

Angaben zur Referententätigkeit

- Leitung von Kindergruppen
 Leitung von Gruppen mit Jugendlichen
 Leitung von Gruppen mit erwachsenen Schutzbefohlenen
 Leitung von anderen Kursen

Kursleitung im Haus der Familienbildungsstätte Duisburg-West Kamp-Lintfort Wesel

Kurse in einer Außenstelle (Ggf. Name/Ort der Außenstelle: _____)

Die folgenden Fragen sind teilweise bewusst offen gehalten, damit Sie uns Ihre Anregungen mit auf den Weg geben können.

1. Erleben Sie die Räumlichkeiten unserer Einrichtung / Außenstellen so, dass sie ein Gefahrenpotential für sexuellen Missbrauch- und andere Gewalterfahrungen bieten könnten?

- Nein Ja

Gegebenenfalls Begründung: _____

2. Welche Alltagssituationen fallen Ihnen in der Einrichtung bzw. am Kursort ein, die eine(n) Machtmissbrauch, Gewalterfahrungen oder sexuellen Missbrauch erleichtern könnten?

- Keine Folgende:

Gegebenenfalls Begründung: _____

3. Sehen Sie eine Gefahr für sexuelle Übergriffe verbal und non-verbal in unserer Einrichtung?

- Ja Teilweise Nein

Gegebenenfalls Begründung: _____

4. Haben Sie das Gefühl, dass in unserer Einrichtung eine Atmosphäre der Offenheit zu spüren ist, die Heimlichkeiten, Grüppchenbildung und Vertuschung entgegenwirkt?

- Ja Nein

Gegebenenfalls Begründung: _____

5. Haben Sie das Gefühl, dass eine ausreichend werteorientierte Haltung der haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden in der Einrichtung gelebt wird?

- Nein Ja

Gegebenenfalls Begründung: _____

6. Sehen Sie für sich Ansprechpartner in der Einrichtung, an die Sie sich im Bedarfsfall wenden könnten?

- Ja Nein

Gegebenenfalls Begründung: _____

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Liebe Teilnehmer,

„Hinsehen und Schützen“ ist das gemeinsame Motto der NRW-Diözesen für die Arbeit in den Einrichtungen. Wir möchten, dass alle Menschen, die unsere Veranstaltungen besuchen, sicher sind vor Gewalt. Im Rahmen unserer Präventionsordnung, die vornehmlich Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch schützen soll, wurden von uns bereits alle Referenten geschult, welche mit der oben genannten Klientel zu tun haben. Darüber hinaus wurden alle Mitarbeiter des Forums für diese Problematik sensibilisiert. Nun gehen wir den nächsten Schritt und erstellen pflichtgemäß ein institutionelles Schutzkonzept. Dazu gehört eine sogenannte Risikoanalyse, die einen Blick auf soziale und physische Räume nimmt. Als Teilnehmer sind Sie ein Teil dieser Räume und unseres Bildungsforums. Deshalb interessiert uns brennend Ihre Meinung, damit wir dem Ziel einer qualitativ hochwertigen und sicheren Einrichtung ein Stück näher kommen. Gerne im Gespräch oder auch durch diesen kleinen Fragebogen, wenn Sie mögen.

Angaben zur Person

Teilnehmer im Eltern- und Kind Bereich

Teilnehmer in einem anderen Bereich

Teilnehmer im Haus der Familienbildungsstätte Duisburg-West Kamp-Lintfort Wesel

Teilnehmer in einer Außenstelle (Ggf. Name/Ort der Außenstelle: _____)

Die folgenden Fragen sind teilweise bewusst offen gehalten, damit Sie uns Ihre Anregungen mit auf den Weg geben können.

1. Erleben Sie die Räumlichkeiten unserer Einrichtung / Außenstellen so, dass sie ein Gefahrenpotential für sexuellen Missbrauch- und andere Gewalterfahrungen bieten könnten?

Nein

Ja

Gegebenenfalls Begründung: _____

2. Welche Alltagssituationen fallen Ihnen in der Einrichtung bzw. am Kursort ein, die eine(n) Machtmissbrauch, Gewalterfahrungen oder sexuellen Missbrauch erleichtern könnten?

Keine

Folgende:

Gegebenenfalls Begründung: _____

3. Sehen Sie eine Gefahr für sexuelle Übergriffe verbal und non-verbal in unserer Einrichtung?

Ja

Teilweise

Nein

Gegebenenfalls Begründung: _____

4. Haben Sie das Gefühl, dass in unserer Einrichtung eine Atmosphäre der Offenheit zu spüren ist, die Heimlichkeiten, Grüppchenbildung und Vertuschung entgegenwirkt?

Ja

Nein

Gegebenenfalls Begründung: _____

5. Haben Sie das Gefühl, dass eine ausreichend werteorientierte Haltung der haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden in der Einrichtung gelebt wird?

Nein

Ja

Gegebenenfalls Begründung: _____

6. Sehen Sie für sich Ansprechpartner in der Einrichtung, an die Sie sich im Bedarfsfall wenden könnten?

Ja

Nein

Gegebenenfalls Begründung: _____

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

8.2 Selbstauskunftserklärung gemäß § 5 der Präventionsordnung

I. Personalien der/des Erklärenden

Name, Vorname	
Geburtsdatum, -ort	
Anschrift	

II. Tätigkeit der/des Erklärenden

Einrichtung, Dienstort	
Dienstbezeichnung	

III. Erklärung

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

_____, den _____
Ort Datum

Unterschrift

¹ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlichen Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abrufen kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch Kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 22 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

8.3 Verhaltenskodex

Verhaltenskodex des KBF im Kreisdekanat Wesel

Das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Wesel ist eine staatlich anerkannte Einrichtung der Erwachsenen- und Familienbildung in kirchlicher Trägerschaft und arbeitet dezentral in lokalen Einrichtungen und Nebenstellen.

Das Bildungsforum versteht sich als Kompetenzzentrum und als Lobby für Familien und Menschen in jeder Lebenslage und für alle Generationen und sozialen Schichten.

Grundlage unserer Arbeit ist das christliche Menschenbild mit der Wertschätzung für jeden einzelnen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion, Alter und persönlichen Fähigkeiten.

Die Einrichtungen sind Orte, die Menschen in vielfältigen Lebensphasen begleiten und bilden. Sie unterstützen die Menschen dabei, ihre Fähigkeiten zu entdecken, ihr Leben zu meistern ihre Freizeit mit Sinn und Verantwortung zu gestalten. Sie bieten Raum für Selbsterfahrung und Gemeinschaft mit sich und Gott.

Dieser Dienst ist geprägt von Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung an Besuchenden und Teilnehmenden der Einrichtung und Angebote. Dafür ist es unerlässlich, dass ein

Vertrauensverhältnis zu den Bezugspersonen in den jeweiligen Einrichtungen aufgebaut werden kann. Dies gilt im besonderen Maße für jugendliche oder erwachsene Personen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Klare Verhaltensregeln stellen in diesem Zusammenhang einen respektvollen Umgang und ein fachliches Verhältnis sicher.

Dafür hat das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Wesel im Rahmen der Erstellung des ISK folgenden Verhaltenskodex formuliert, der ja nach Aufgabengebiet im Bildungsforums gegliedert ist und seine entsprechende Gültigkeit hat.

Wir Mitglieder des Vorstandes und die TeileinrichtungsleiterInnen...

- schaffen eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der Gemeinschaftserfahrung sowie Gotteserfahrungen möglich sind
- stellen die Rahmenbedingungen so her, dass alle Teilnehmenden und besonders Schutzbefohlene, Kinder und Jugendlichen einen sicheren Ort in der Erwachsenen- und Familienbildung finden
- achten auf die konsequente Umsetzung der Vorgaben des Bistums und der eigenen Verhaltensregeln
- treten offen und ohne elitäres Abgrenzen nach Außen auf
- pflegen einen offenen und transparenten Leitungsstil
- legen unsere Entscheidungskriterien offen
- üben unsere fachliche Kontrolle gewissenhaft aus

- signalisieren unseren Mitarbeitenden unsere Wertschätzung
- führen regelmäßige Dienstgespräche durch und fertigen Stellenbeschreibungen an
- sprechen in jedem Einstellungsgespräch das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ an
- sehen die Führungszeugnisse unserer hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie der ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden ein, welche mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu tun haben
- haben und nutzen ein systematisches Beschwerdemanagement
- geben Raum zur gemeinsamen Entwicklung von pädagogischen Konzepten
- fördern die fachliche Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen
- sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden bei Bedarf Supervision erhalten
- haben einen Ablaufplan für den Umgang mit Verdachtsfällen installiert und überprüfen regelmäßig dessen Wirksamkeit (siehe 8.11, S. 28)
- sorgen dafür, dass die Präventionsarbeit Bestandteil des QM-Systems ist

Wir ehrenamtlichen, nebenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden...

- achten auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgangston
- achten darauf, dass Grenzen und Regeln eingehalten werden
- bilden uns regelmäßig zur Thematik sexualisierter Gewalt fort
- reflektieren unser Verhalten hinsichtlich Kursleitungsstil sowie möglichem grenzverletzendem Verhalten
- trennen berufliche und private Kontakte durch professionellen Umgang
- achten darauf, dass in unserem Aufgabenbereich keine sexualisierte Kommunikation stattfindet
- gehen aktiv gegen Mobbing und gegen sexuelle Grenzverletzungen vor. Sexuelle Übergriffe melden wir
- pflegen eine offene / respektvolle Streitkultur, in der jeder seine Meinung äußern kann
- nutzen Angebote zur Selbstreflexion
- holen uns rechtzeitig Unterstützung, wenn wir an unsere Grenzen stoßen. Wir achten auf unsere körperliche und seelische Gesundheit. Wir sprechen unsere Grenzen an und nehmen bei Bedarf Hilfe in Anspruch
- unterstützen uns im Arbeitsalltag und besonders in Belastungssituationen
- die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, handeln nach den Regeln und Abläufen des Schutzkonzeptes. Die dafür notwendigen Wege, Abläufe und Ansprechpartner sind im Schutzkonzept formuliert, welches allen MA zur Verfügung gestellt wird.

- beziehen aktiv Stellung gegen sexistisches, gewalttätiges und diskriminierendes Verhalten. Wenn wir Kenntnis über ein Fehlverhalten in diesem Bereich erlangen, melden wir dies an die zuständigen Stellen weiter.
- die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, unterstützen Mädchen und Jungen in der Entwicklung eines eigenen positiven Körpergefühls.

Wir pädagogisch Mitarbeitenden...

- pflegen eine offene Kommunikationskultur gegenüber allen Teilnehmenden
- haben die Thematik Gewalt und Missbrauch im Blick
- die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen arbeiten, berücksichtigen grundsätzlich die Kinderrechte
- bieten Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen eine persönliche und diskrete Beschwerdemöglichkeit
- halten unterstützende Kursangebote vor
- orientieren unser pädagogisches Konzept nicht an traditionellen Geschlechterrollen
- beachten die uns ausgehändigten Handreichungen zum Umgang mit Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen

Wir MA des KBF im KD Wesel haben das ISK gelesen und sind bereit, aktiv an dessen Umsetzung mitzuarbeiten!

Ort, Datum

Unterschrift

8.4 Hinweise Bewerbungsgespräche

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs oder in einem zweiten Gespräch sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ folgende Aspekte thematisiert werden:

- Die Standards der Einrichtung zur Problematik von (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche /das Schutzkonzept der Einrichtung mit der Darstellung der institutionellen, präventiven Strukturen
- Regeln zum Umgang mit der Zielgruppe und Verhaltensregeln (Ansprechen im Bewerbungsgespräch, im Anstellungsverfahren und in der Einarbeitungsphase)
- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Offenheit für die Problematik
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren (vgl. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept vom Erzbistum Köln, 2015, Heft 3, S.8)

Als Einstieg in dieses Thema können Sie z.B. folgende Punkte ansprechen:

- Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen in der Vergangenheit zu lernen
- Schutz bieten für Kinder, Jugendliche und volljährige Schutzbefohlene in der eigenen Einrichtung
- alle Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt haben eine hohe Bedeutung für den Träger
- von Seiten des Trägers wird auf mögliche sexuelle Übergriffe bzw. Grenzverletzungen geachtet / die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird erwartet
- ein institutionelles Schutzkonzept inklusive verbindlicher Verhaltensregeln zum fachlich-adäquaten Umgang mit den Minderjährigen und/oder Schutzbefohlenen besteht
- Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln.

Beispielfragen im Vorstellungsgespräch können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie schon einmal (sexualisierte) Gewalt in einem Ihrer früheren Arbeitsfelder erlebt? Wie wurde damit umgegangen und wie fanden Sie diese Vorgehensweise?
- Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Bistum Münster im Internet informiert?“
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ fortgebildet?
- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Wie stellen Sie sich präventives Handeln in diesem Arbeitsfeld vor?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Was fällt Ihnen als erstes ein, wenn sie an (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche denken?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
- „Haben Sie schon mal erlebt, dass sich ein Kollege/eine Kollegin grenzüberschreitend verhalten hat? Wie haben Sie reagiert?“
- Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: „Wie würden sie sich verhalten, wenn...“
- Sie in ihrer Kurstätigkeit grenzverletzendes Verhalten von Teilnehmer/innen untereinander oder gegenüber Kindern und Jugendlichen bemerken?
- Sie in einem ihrer Kurse eine Auffälligkeit im Bereich Kindeswohl bemerkt haben? Was sind wohl die nächsten Schritte in unserer Einrichtung?

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren. Im Kontext des Vorstellungsgesprächs können die nötigen Unterlagen zur Einstellung eingeführt werden: Erweitertes Führungszeugnis, unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung/ Verhaltenskodex.

8.5 Beantragung des erweiterten Führungszeugnis

1. Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

Katholisches Bildungsforum

im Kreisdekanat Wesel

Händelstr. 16

47226 Duisburg

Bestätigung

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger der freien Jugendhilfe entsprechend § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr _____

Geboren am: _____ in: _____

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim beauftragenden Vorstand des KBF im Kreisdekanat Wesel vorzulegen.

Es handelt sich um eine Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a, SGB VIII bedarf.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser neben/ ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel des Bildungsforums

2. Bescheinigung für ehrenamtliche Tätige :

Katholisches Bildungsforum

im Kreisdekanat Wesel

Händelstr. 16

47226 Duisburg

Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit

zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses /Kostenbefreiung

Hiermit wird bescheinigt, dass Herr /Frau..... geb. am für das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Wesel ohne die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ehrenamtlich tätig ist oder sein wird. Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird ein Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz benötigt. Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor. Es handelt sich um eine Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a, SGB VIII bedarf.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser neben/ ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel des Bildungsforums

3. Bescheinigung für hauptamtlich oder als Honorarkraft Tätige :

Katholisches Bildungsforum

im Kreisdekanat Wesel

Händelstr. 16

47226 Duisburg

**Bestätigung der hauptamtlichen Tätigkeit / Tätigkeit als Honorarkraft
zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses /Kostenbefreiung**

Hiermit wird bescheinigt, dass Herr /Frau..... geb. am für das Katholische Bildungsforum im Kreisdekanat Wesel tätig ist oder sein wird. Für die Ausübung der Tätigkeit wird ein Führungszeugnis nach § 30 a Bundeszentralregistergesetz benötigt. Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor. Es handelt sich um eine Tätigkeit, die der Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a, SGB VIII bedarf.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser neben/ ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel des Bildungsforums

8.7 QM Prozess – PB 28 Prozessbeschreibung Prävention „Hinsehen und Schützen“ Stand 03.02.2020

Zweck:
Schutzbefohlene und –bedürftige jeden Alters einen sicheren Ort der Bildung und des Zusammensein zu ermöglichen. Grundlage dafür ist das ISK (Institutionelles Schutzkonzept) des KBF im Kreisdekanat Wesel.

Nr.	Bezeichnung	V	M	I	Vorgaben	Nachweise	Schnittstellen	Ressourcen	Bemerkung
1.	Umsetzung und Anwendung des ISK	Vorstand GF PFK		Alle Mitarbeiter*innen	ISK Präventionsordnung des Bistum Münster Einschlägige Gesetze s. ISK Seite 42 – Strafgesetzbuch und §8a KJHG				Aktuelle Version der Präventionsordnung Bistum Münster inkl. Ausführungsbestimmungen www.prävention-im-bistum-muenster.de
1.1	Hauptamtliches Personal								
1.1.1	Einstellungsverfahren	Vorstand GF	TL		ISK siehe Seite 11 „Das Einstellungsverfahren“	Vorstandsbeschluss Erweitertes Führungszeugnis Selbstauskunfts-erklärung	Personalmanagement		

Nr.	Bezeichnung	V	M	I	Vorgaben	Nachweise	Schnittstellen	Ressourcen	Bemerkung
					Seite 9 ff. „Persönliche Eignung“ Seite 14 ff. Verhaltenskodex	Unterschriebener Verhaltenskodex			
1.1.2	Personalentwicklung	GL TL	Alle Mitar- beiter* innen		ISK siehe Seite 12/13 „Personal- entwicklung“	Unterschriebenes Formular durchgeführtes Mitarbeiterjahres- gespräch	Personal- management		
1.2	Ehrenamtlich- und nebenamtliches Personal								
1.2.1	Einstellungsverfahren	HPM	VW	TL	ISK siehe Seite 11 „Das Einstellungs- verfahren“ Seite 9 ff. „Persönliche Eignung“ Seite 14 ff. Verhaltenskodex	Vorstandsbeschluss Erweitertes Führungszeugnis Unterschriebener Verhaltenskodex	Einsatz von Kursleitern		
1.2.2	Personalentwicklung	HPM	KL	TL	ISK siehe	Teilnahme- bescheinigung	Einsatz von Kursleitern		

Nr.	Bezeichnung	V	M	I	Vorgaben	Nachweise	Schnittstellen	Ressourcen	Bemerkung
			KP		Seite 12/13 „Personal- entwicklung“				
1.3	Vermutung/Meldung Intern/extern	PFK Präven- tions- beauf- tragte*r Bistum Münster	Alle Mitar- beiter*- innen	Vorstand GF/GL	Bei Grenzverletzung Mitteilungsfall Vermutungsfall Opfer/Täter ISK Seite 17 ff. „Handlungsleit- fäden“ ISK Seite 26 ff. „Beschwerde- wege im KBF“ ISK Seite 21/22 Vermutungstage- buch Dokumentations- bogen	Ausgefüllter Vermutungstagebuch Dokumentationsbogen			
1.4	Aus- und Fortbildung	Vorstand PFK	PFK		ISK Seite 28/29 und 61 „Aus- und Fortbildung“	Teilnahme- bescheinigungen	Personal- management Einsatz von Kursleitern		

Nr.	Bezeichnung	V	M	I	Vorgaben	Nachweise	Schnittstellen	Ressourcen	Bemerkung
1.5	Einrichtungsspezifische Rückschlüsse für die Teileinrichtungen	Vorstand PFK	TL		ISK Seite 30 ff.	Protokoll			
1.6	Jährliche Überprüfung des ISK	PFK	HPM	Alle Mitarbeiter*innen	Meeting- und Gremienliste	Protokoll			
2.	Regelmäßige Überprüfung und bei Bedarf Weiterentwicklung des Prozesses	QB	GF / GL TL HPM VW		Auditjahresplan Auditanmeldung	Auditprotokoll Protokoll gemäß Meeting- und Gremienliste	Auditjahresplan Interne Audits		

GF = Geschäftsführer KBF KD Wesel // GL = Gesamtleitung KBF KD Wesel // TL = Teileinrichtungsleitung KBF // PFK = Präventionsfachkraft //
 HPM = Hauptamtl. Pädagogische Mitarbeiter/innen // VW = Verwaltung // ÖFE = Öffentlichkeitsmitarbeiter/in auf Forumsebene // AD = Abenddienst //
 QB = Qualitätsbeauftragte/r // MAV = Mitarbeitervertretung // SB = Sicherheitsbeauftragte/r // KP = ehrenamtliche Kontaktperson // KL = Kursleitung/Referent //

8.8 Flyer der Ansprechpersonen bei Beschwerdewegen

Für Fragen, Ideen und Anregungen rund um das Thema Prävention stehen folgende Gesprächspartner und Präventionsfachkräfte gerne zur Verfügung:

Heike Heger

Bereich Duisburg und Kamp-Lintfort

02065-901334-15 oder heger@bistum-muenster.de

Claudia Fuest

Bereich Duisburg

02065-901334-14 oder fuest-c@bistum-muenster.de

Rüdiger Frings

Bereich Wesel

0281-46094-16 oder frings-r@bistum-muenster.de

Markus Kuhlmann

Bereich Kreisdekanat Wesel

02065-901334-13 oder kuhlmann-m@bistum-muenster.de

Im dringenden Notfall das KBF im KD Wesel betreffend:

0177-5036898 Kuhlmann Geschäftsführer

8.9 Handlungsleitfäden des KBF

Grenzverletzung!

GRENZVERLETZUNG unter Teilnehmer/innen bei verbalen oder körperlich-sexuellen

Grenzverletzungen zwischen Teilnehmer/innen



=> Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren!

=> „Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung unterbinden.

=> Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.

=> Situation klären!

=> Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!

=> Vorfall mit Fachbereichsleitungen, Ansprechpartner der TE besprechen!

=> Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist.

=> Konsequenzen für die Urheber/innen beraten.

Bei erheblichen Grenzverletzungen:

=> Eventuell weiteres Gespräch führen

=> Kontakt zum Ansprechpartner der TE aufnehmen

Weiterarbeit mit der Gruppe bzw. mit den Teilnehmer/innen:

=> Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter)-entwickeln.

=> Präventionsarbeit verstärken!

Mitteilungsfall!

Was tun, wenn ein Schutzbefohlener von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung erzählt?

IM MOMENT DER MITTEILUNG:



- => Keine überstürzten Aktionen.**
- => Keine „Warum“-Fragen verwenden!**
- => Keine logischen Erklärungen einfordern!**
- => Keinen Druck ausüben!**
- => Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!**
- => Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.**



DAFÜR ABER...

- => Ruhe bewahren!**
- => Zuhören, Glauben schenken und den Schutzbefohlenen ermutigen, sich anzuvertrauen!**
- => Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.**
- => Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des Schutzbefohlenen respektieren!**
- => Zweifelsfrei Partei für den Schutzbefohlenen ergreifen! „Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!“**
- => Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird! „Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“ – aber auch erklären – „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“**
- => Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!**

NACH DER MITTEILUNG



- => nichts auf eigene Faust unternehmen!**

=> Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters! Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen. – Verdunklungsgefahr –

=> Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

=> Keine Information an den/die potentielle/n Täter/in!

=> Zunächst keine Konfrontation der Angehörigen des vermutlichen Opfers mit dem Verdacht!

DAFÜR ABER...



=> Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren!

=> Sich selber Hilfe holen!

=> Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.

=> Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson Kontakt aufnehmen (siehe Ansprechpersonen Kapitel 7).

=> Bei einer begründeten Vermutung wird vom KBF eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (zum Beispiel über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzugezogen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

=> ggf. erfolgt von diesen eine Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums

bzw. an das örtliche Jugendamt!

=> Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im

kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

=> Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Ansprechpartner des KBF an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.

=> Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

Vermutungsfall, jemand ist ein Opfer!

Was tun bei der Vermutung, dass ein Schutzbefohlener Opfer sexueller Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung ist?



- => Nichts auf eigene Faust unternehmen!
- => Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!
- => Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters! Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen. – Verdunklungsgefahr –
- => Keine eigene Befragung des Schutzbefohlenen! – Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen –
- => Keine Konfrontation der Angehörigen des vermutlichen Opfers mit der Vermutung!
- => Keine Information an den/die vermutlichen Täter/in! Ruhe bewahren!
- => Keine überstürzten Aktionen.

DAFÜR ABER...



- => Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!
- => Überlegen, woher die Vermutung kommt.
- => Verhalten des potenziell betroffenen Menschen beobachten! Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen. – Vermutungstagebuch –
- => Sich selber Hilfe holen!
- => Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- => Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson Kontakt aufnehmen (siehe Kapitel 7).
- => Bei einer begründeten Vermutung wird das KBF eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte. Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!

**=> Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen
Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des
Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).**

**=> Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte
Ansprechperson des Bistums wenden.**

**=> Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung
des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.**

Im oben erwähnten Vermutungstagebuch sind folgende Dinge einzutragen:

- Wer hat etwas beobachtet?

- Um welchen Schutzbefohlenen geht es?

(Achtung: Vorsichtig mit Namen umgehen: Datenschutz!)

- Kurs

- Alter

- Geschlecht

- Was wurde beobachtet?

**- Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig? (Hier nur Fakten notieren, keine
eigene Wertung)**

- Wann – Datum – Uhrzeit?

- Wer war involviert?

- Wie war die Gesamtsituation?

- Wie sind ihre Gefühle und Gedanken dazu?

- Mit wem wurde bisher darüber gesprochen?

- Was ist als Nächstes geplant?

- Sonstige Anmerkungen

Vorlage siehe Punkt 8.12!

Vermutungsfall, jemand ist Täter oder Täterin!

Was tun bei der Vermutung der Täter- oder Täterinnenschaft im eigenen Umfeld?



=> Nichts auf eigene Faust unternehmen!

=> Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

=> Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters! Sie/Er könnte sich Sanktionen entziehen und sich einen neuen Wirkungskreis suchen. –

Verdunklungsgefahr

=> Keine eigene verhörende Befragung der/des potenziellen Täterin/Täters!

=> Keine Konfrontation der Beteiligten mit der Vermutung!

=> Ruhe bewahren und keine überstürzten Aktionen.

DAFÜR ABER...



=> Überlegen woher die Vermutung kommt. Verhalten der/des potenziellen Täterin/Täters beobachten! Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.– Vermutungstagebuch –

=> Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

=> Sich selber Hilfe holen!

=> Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.

=> Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson Kontakt aufnehmen (siehe Kapitel 7).

=> Bei einer begründeten Vermutung wird das KBF eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

=> ggf. Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!

=> Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragen Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

=> Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.

=> Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

8.10 Übersicht der Einordnung in die Schulungsmaßnahmen

Informationsschulung zum Schutzkonzept des Rechtsträgers,

Regelumfang ca. 3 Zeitstunden

- **Hauptberuflich Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt zu Schutzbefohlenen**
- **Ehrenamtliche / Kursleitungen mit sporadischem Kontakt zu Schutzbefohlenen**

Präventionsschulung von 6 Zeitstunden (Basisschulung) für:

- **Ehrenamtlich / Kursleitungen mit direktem Kontakt zu Schutzbefohlenen**

Präventionsschulung von 12 Zeitstunden (Intensivschulung) für:

- **Hauptberufliche Pädagogische MitarbeiterInnen**
- **Personen mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungs- oder Strukturverantwortung**
- **Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit**

8.11 Aufstellung: Hilfe vor Ort

Beratungsstellen Kreis Wesel

Frauenberatungsstellen und -häuser:

Frauenhaus Dinslaken

Frauen helfen Frauen Dinslaken e.V.

Tel. 02064 / 1 36 46

Homepage: [Frauenhaus Dinslaken](#)

Frauenhaus Moers

Sozialdienst kath. Frauen e.V.

Tel. 02841 / 50 45 31

Homepage: [Frauenhaus Moers](#)

Krisenwohnung Wesel

Sozialdienst kath. Frauen e.V.

Tel. 0281 / 9 52 38 30

Homepage: [Krisenwohnung Wesel](#)

Frauengruppe Wesel e.V.

Frauenberatungsstelle

Sandstr. 36, 46483 Wesel

Tel. 0281 / 2 79 90

Homepage: [Frauengruppe Wesel](#)

Frauen helfen Frauen e.V.

Frauenberatungsstelle

Uerdinger Str. 23, 47441 Moers

Tel. 02841 / 2 86 00

Homepage: [Frauen helfen Frauen e.V.](#)

Männerberatungsstelle:

Diakonie Wesel

Ev. Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen

Männergruppe/Anti-Aggressions-Training

Korbmacherstr. 12-14, 46483 Wesel

Tel.: 0281 / 156 - 210

E-Mail: info@diakonie-wesel.de

Homepage: [Diakonie Wesel](#)

Familienberatungsstellen:

Kreis Wesel - Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder

Mühlenstr. 9-11, 47441 Moers

Tel.: 02841 / 202-1931

E-Mail: eb-moers@kreis-wesel.de

[Erziehungsberatungsstelle Moers](#)

Kreis Wesel - Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder

Hans-Böckler-Str. 9, 46535 Dinslaken

Tel.: 02064 / 39930

E-Mail: eb-dinslaken@kreis-wesel.de[Erziehungsberatungsstelle Dinslaken](#)**Kreis Wesel - Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder**

Moerser Str. 165a, 47475 Kamp-Lintfort

Tel.: 02842 / 908280

E-Mail: eb-kamp-lintfort@kreis-wesel.de[Erziehungsberatungsstelle Kamp-Lintfort](#)**Kreis Wesel - Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder**

Weseler Str. 2, 46514 Schermbeck

Tel.: 02853 / 910171

E-Mail: eb-dinslaken@kreis-wesel.de[Erziehungsberatungsstelle Schermbeck \(Außensprechstunden der Beratungsstelle Dinslaken\)](#)**Kreis Wesel - Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder**

Sonsbecker Str. 27, 46509 Xanten

Tel.: 02801 / 773390

E-Mail: eb-xanten@kreis-wesel.de[Erziehungsberatungsstelle Xanten \(Außenstelle der Beratungsstelle Kamp-Lintfort\)](#)**Caritasverband für die Dekanate Dinslaken und Wesel****Erziehungs-, Jugend- und Familienberatungsstelle**

Kurfürstenring 2, 46483 Wesel

Tel.: 0281 / 338 340

E-Mail: erziehungsberatung@caritas-wesel.deHomepage: [Caritasverband für die Dekanate Dinslaken und Wesel](#)**Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Wesel e.V.**

Großer Markt 9, 46483 Wesel

Tel.: 0281 / 33 950 - 0

Homepage: [Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Wesel e.V.](#)**Beratungsstelle für Schwangerschaft und Sexualität****der Arbeiterwohlfahrt KV Wesel e.V**

Hopfenstr. 10 - 12, 47441 Moers

Tel.: 02841 / 25296

E-Mail: fbm@awo-kv-wesel.deHomepage: [AWO KV Wesel e.V.](#)**Beratungsstelle für Schwangerschaft und Sexualität****der Arbeiterwohlfahrt KV Wesel e.V.**

Hünxer Str. 37, 46535 Dinslaken

Tel.: 02064 / 621840

E-Mail: fbd@awo-kv-wesel.deHomepage: [AWO KV Wesel e.V.](#)

Ev. Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen

Korbmacherstr. 12-14, 46483 Wesel

Tel.: 0281 / 156 - 210

E-Mail: info@diakonie-wesel.deHomepage: [Diakonie Wesel](#)**Jugendämter im Kreis Wesel****Kreis Wesel****Allgemeiner Sozialer Dienst für Alpen, Sonsbeck und Xanten**

Karthaus 14, 46509 Xanten

Tel.: 02801 / 987790

[Allgemeiner Sozialer Dienst ASD Alpen / Sonsbeck / Xanten](#)**Kreis Wesel****Allgemeiner Sozialer Dienst für Hamminkeln**

Rathausstr. 17, 46499 Hamminkeln

Tel.: 02852 / 508298 -11, -12, -13 und -14

[Allgemeiner Sozialer Dienst ASD Hamminkeln](#)**Kreis Wesel****Allgemeiner Sozialer Dienst für Hünxe und Schermbeck**

Jülicher Straße 6, 46483 Wesel

Tel.: 0281 / 207 -7418, -7422 und -7423

[Allgemeiner Sozialer Dienst ASD Hünxe / Schermbeck](#)**Kreis Wesel****Allgemeiner Sozialer Dienst für Neukirchen-Vluyn**

Hans-Böckler-Str. 26, 47506 Neukirchen-Vluyn

Tel.: 02845 / 391 -121

[Allgemeiner Sozialer Dienst ASD Neukirchen-Vluyn](#)**Stadt Dinslaken****Soziale Dienste**

Wilhelm-Lantermann-Str. 65, 46535 Dinslaken

Tel.: 02064 / 66-0

Homepage: [Stadt Dinslaken](#)**Stadt Kamp-Lintfort****Allgemeiner Sozialer Dienst**

Am Rathaus 2, 47475 Kamp-Lintfort

Tel.: 0173 / 5201937 bzw. 0162 / 2505059

E-Mail: sjs@kamp-lintfort.deHomepage: [Stadt Kamp-Lintfort](#)**Stadt Moers****Allgemeiner Sozialer Dienst**

Rathausplatz 1, 47441 Moers

Tel.: 02841 / 201 – 880

Homepage: [Stadt Moers](#)

Stadt Rheinberg**Allgemeiner Sozialer Dienst**

Kirchplatz 10, 47495 Rheinberg

02843 / 171 – 10

Homepage: [Stadt Rheinberg](#)**Stadt Voerde****Team Sozialer Dienst**

Rathausplatz 20, 46562 Voerde

Tel.: 0160 / 90751794

Homepage: [Stadt Voerde](#)**Stadt Wesel****Team Soziale Dienste**

Klever-Tor-Platz 1, 46483 Wesel

Tel.: 0281 / 203 - 2539

E-Mail: sozialdienste@wesel.deHomepage: [Stadt Wesel](#)**Medizinische Anlaufstellen****Opferambulanz des Stadtkrankenhauses St. Vinzenz-Hospital***Dr. Otto-Seidel-Str. 31, 46535 Dinslaken**Tel. 02064 / 44 – 12 40*Homepage: [Opferambulanz St. Vinzenz-Hospital](#)**Kinder- und Jugendpsychiatrie***im Marien-Hospital-Wesel gGmbH**Dinslakener Landstr. 10, 46483 Wesel**Tel. 0281 / 1639720**Email: kjp.mhw@prohomine.de*Homepage: [Marienhospital Wesel Kinder- und Jugendpsychiatrie](#)**Sozialpädiatrisches Zentrum***im Marien-Hospital-Wesel gGmbH**Breslauer Str. 20, 46483 Wesel**Tel. 0281 / 104-1670*Homepage: [Sozialpädiatrisches Zentrum](#)**Weitere Beratungsstellen****Weißer Ring e. V.**

Außenstelle Wesel-Kleve

Brabanter Str. 52, 47533 Kleve

Tel.: 02821/9736667

Homepage: [Weißer Ring e.V.](#)**Internationaler Bund****Jugendmigrationsdienst**

Kaiserring 4, 46483 Wesel

Tel.: 0281 / 29805

Homepage: [Internationaler Bund Jugendmigrationsdienst](#)

**Anlaufstelle gegen sexuelle Gewalt
der Arbeiterwohlfahrt KV Wesel e.V**

Hünxer Str. 37, 46535 Dinslaken

Tel.: 02064 / 621850

E-Mail: asm@awo-kv-wesel.de

Homepage: [AWO KV Wesel](#)

Kreispolizeibehörde Wesel

Alte Delogstr. 1-3, 46483 Wesel

Tel. 0281 / 107 - 4410 oder - 4421 oder - 4428

Homepage: [Kreispolizeibehörde Wesel](#)

Adressen nach Gefährdung

Keine Gefährdung f. d. Kind, Unterstützung der Eltern im Alltag durch praktische Hilfe oder Informationen	Vermeidung von Kindeswohlgefährdung, keine akute Gefährdung des Kindes	Keine Gefährdung, Unterstützung der zur zurechnungs- fähigen Jugendamt
Kontaktieren	Kontaktieren	Kontaktieren
Alpen (Kriels Weesl – Jugendzentrumsbereich) S. Truka, Tel.: 0281/207-7416, sandra.truka@kriels-weesl.de M. Bles, Tel.: 0281/207-7130, martha.bles@kriels-weesl.de	Kriels Weesl (Jugendz., Weidenhof) Tel.: 0281-2077618 oder 02841 - 2021212 Alpen, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 02801/987790, -11, -12, -13, -14, -15	Alpen, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 02801/987790, -11, -12, -13, -14, -15 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.
Dinslaken, Koordination Schutz und Frühe Förderung Arnette Berger, Tel.: 02054-66051 arnette.berger@dinslaken.de	Dinslaken, Allgemeiner Sozialer Dienst Zentrale der Stadtverwaltung Tel.: 0 20 54 / 66-0	Dinslaken, Allgemeiner Sozialer Dienst, Zentrale der Stadtverwaltung Tel.: 0 20 54 / 66-0 Der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes ist außerhalb der regulären Arbeitszeit über die örtliche Feuerwehrgesch. (4735-0) und Polizei (1522-0) zu erreichen.
Hammerhain (Kriels Weesl – Jugendzentrumsbereich) S. Truka, Tel.: 0281/207-7416, sandra.truka@kriels-weesl.de M. Bles, Tel.: 0281/207-7130, martha.bles@kriels-weesl.de	Hammerhain, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 0281/207 - 5221, -5222, -5223, -5224, -5225	Hammerhain, Allgemeiner Sozialer Dienst, Tel.: 0281/207-5221, -5222, -5223, -5224, -5225 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.
Hilms, Kriels Weesl – Jugendzentrumsbereich S. Truka, Tel.: 0281/207-7416, sandra.truka@kriels-weesl.de M. Bles, Tel.: 0281/207-7130, martha.bles@kriels-weesl.de	Hilms, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 0281/207-7423	Hilms, Allgemeiner Sozialer Dienst, Tel.: 0281/207-7423 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.
Kamp-Lintfort, Kindertages Petra Truxler Tel.: 0157-7455415 p.truxler@stakome-kamp-lintfort.de	Kamp-Lintfort, Kindertages Petra Truxler Tel.: 0157-7455415	Kamp-Lintfort, Allgemeiner Sozialer Dienst (Kamp-Lintfort) Sandra Truka, Tel.: 02842/911836 Brigitte Barz-Köppe, Tel.: 02842-9082713 Bereitschaftsdienst des Jugendamtes Kamp-Lintfort (24h erreichbar) Tel.: 02101/611744 (außerhalb der Dienstzeiten zu kontaktieren)
Moers Sozialraumteam Nord, Herr Pöhl, Tel.: 0284/100 94 09 – 30 Sozialraumteam Ost, Frau Meider, Tel.: 0284/12 01 – 867 Sozialraumteam Mitte, Herr Rütz, Tel.: 0284/12 01 – 861 Familienrat Moers (FAMo) Stephan Carsten, Tel.: 02841 / 201 - 614	Moers Sozialraumteam Nord, Herr Pöhl, Tel.: 0284/100 94 09 – 30 Sozialraumteam Ost, Frau Meider, Tel.: 0284/12 01 – 867 Sozialraumteam Mitte, Herr Rütz, Tel.: 0284/12 01 – 861	Moers Sozialraumteam Nord, Herr Pöhl, Tel.: 0284/100 94 09 – 30 Sozialraumteam Ost, Frau Meider, Tel.: 0284/12 01 – 867 Sozialraumteam Mitte, Herr Rütz, Tel.: 0284/12 01 – 861 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der ständig besetzte Notdienst des Jugendamtes über die Polizei in Moers (0284/1171 - 0) oder die Feuer- und Rettungsdienst Moers (02841/1430 - 0, 24 Stunden) zu erreichen. Neukirchen-Vluyn, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 02845/391-120, -121, -123, -124, -101 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.
Neukirchen-Vluyn (Kriels Weesl – Jugendzentrumsbereich) S. Truka, Tel.: 0281/207-7416, sandra.truka@kriels-weesl.de M. Bles, Tel.: 0281/207-7130, martha.bles@kriels-weesl.de	Neukirchen-Vluyn, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 02845/391-120, -121, -123, -124, -101	Neukirchen-Vluyn, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 02845/391-120, -121, -123, -124, -101 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.
Rheinberg, Jugendamt, Arbeitsbereich Frühe Hilfen Natalie Olt, Tel.: 02843/171 - 300 natalie.olt@rheinberg.de	Rheinberg, Jugendamt Frau Köppe, Tel.: 02843/171 - 300	Rheinberg, Allgemeiner Sozialer Dienst, Tel.: 02843 / 171-333, 336, 337, 171. Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Dienststelle des Ordnungsdienstes Tel.: 0160-2303-2539, über die örtliche Polizei 0284 39275252 oder über die Kreispolizei zu erreichen. Der Bereitschaftsdienst wird von der Evgl. Jugend- und Familienhilfe GmbH (02131511744) aufgerufen.
Schermbeck (Kriels Weesl – Jugendzentrumsbereich) S. Truka, Tel.: 0281/207-7416, sandra.truka@kriels-weesl.de M. Bles, Tel.: 0281/207-7130, martha.bles@kriels-weesl.de	Schermbeck, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 0281/207-7416, -7422	Schermbeck, Allgemeiner Sozialer Dienst, Tel.: 0281/207-7416, -7422 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.
Sontheck (Kriels Weesl – Jugendzentrumsbereich) S. Truka, Tel.: 0281/207-7416, sandra.truka@kriels-weesl.de M. Bles, Tel.: 0281/207-7130, martha.bles@kriels-weesl.de	Sontheck Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 02801/987790, -11, -12, -13, -14, -15	Sontheck, Allgemeiner Sozialer Dienst, Tel.: 02801/987790, -11, -12, -13, -14, -15 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.
Vierde Svenja Wisnerberg, Tel.: 0285/20251 oder 0160-90751794 svenja.wisnerberg@vierde.de	Vierde Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 0160-90751794	Vierde, Allgemeiner Sozialer Dienst, Tel.: 0160-90751794 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.
Weesl (Stadt) Ulricha Groß, Tel.: 0281/203-2586 Ulricha.gross@weesl.de Ute Kolbits, Tel.: 0281/20320555, Email: ute.kolbits@weesl.de	Weesl (Stadt) Fachbereich Jugend, Schule und Sport Ansprechstelle Tel.-Nr. 0281/203-2539 sozialberatung@weesl.de	Weesl (Stadt), Fachbereich Jugend, Schule und Sport, Tel.-Nr. 0281/203-2539 Kontaktiereweise.de Außerhalb der Dienstzeiten (8.30 – 18.00 Uhr) ist der Rufbereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei in Weesl (0281/107-1622) zu erreichen.
Xanten (Kriels Weesl – Jugendzentrumsbereich) S. Truka, Tel.: 02801/907790, -11, -12, -13, -14, -15 M. Bles, Tel.: 0281/207-7130, martha.bles@kriels-weesl.de	Xanten, Allgemeiner Sozialer Dienst Tel.: 02801/907790, -11, -12, -13, -14, -15	Xanten, Allgemeiner Sozialer Dienst, Tel.: 02801/907790, -11, -12, -13, -14, -15 Außerhalb der regulären Dienstzeiten ist der Bereitschaftsdienst des Jugendamtes über die Polizei (0281/107-1622) zu erreichen.

Bei Fragen oder Unsicherheiten können Sie sich an das zuständige Jugendamt wenden.

Die Anspelkarte des Kreises Wesel beschreibt mögliche Problemlagen von Kindern/Familien und zeigt auf der anderen Seite die entsprechenden Ansprechpartner des gesamten Kreisgebietes auf.

Keine Gefährdung für das Kind, Unterstützung der Eltern im Alltag durch praktische Hilfen oder Informationen	Mögliche Anhaltspunkte für eine riskante Entwicklung	Akute Krise bzw. Verstärkung der Problemlage
Schwangenschaft und Geburt ohne Komplikationen	Schwangenschafts- bzw. Geburtskomplikationen	Mangel- und Unterernährung
Altersgemäße Entwicklung (durch Vorsorgeuntersuchung feststellbar)	Geringes Geburtsgewicht (small for date) < 1800g	Vernachlässigung / Verwahrlosung (unzureichender Pflegezustand des Kindes)
Positives Bindungsverhalten zwischen Mutter und Kind	Frühgeburt, Mehrlingsgeburt	unplausible Hämatome und Verletzungen bzw. eine zu große Anzahl von Verletzungen
Altersgerechter Umgang mit dem Kind	Schnelkind	inadäquates Verhalten des Kindes (z.B. Distanzlosigkeit, prophylaktisches Lächeln)
Vorhandenes soziales und familiäres Netz	Fehlende Impfungen bzw. fehlende Vorsorge	inadäquate Reaktion der Mutter / des Vaters auf das Verhalten des Kindes
	Frühe Elternschaft / junge Mutter: < 21 J.	Psychische Erkrankung/Auffälligkeiten der Mutter / des Vaters
	Probleme in der Alltagsbewältigung	Suchtprobleme (Alkohol, Drogen etc.), Methadonsubstitution
	Eltern mit schwacher intellektueller Kompetenz	Geistige Behinderung/Beeinträchtigung der Mutter, die zur Folge hat, dass die Versorgungssituation des Kindes nicht gewährleistet ist
	Psychische Erkrankung der Mutter / des Vaters	
	Suchtprobleme (Alkohol, Drogen etc.), Methadonsubstitution	
	Schwierige finanzielle Situation	
	Fehlendes familiäres bzw. soziales Netz	
	Fehlende Begleitung des Kindes und/oder auffällig wenig Besuchskontakte während des stationären Aufenthaltes (Dokumentation)	
	Mangelnde Hygienezustand der Mutter / des Vaters	
	Gestörtes Bindungsverhalten zwischen Mutter und Kind	

Wichtig:

- Die genannten Anhaltspunkte können, müssen aber keine Kindeswohlgefährdung darstellen. Es muss immer der individuelle Einzelfall betrachtet werden. Zudem erhebt die Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
- Das Bundeskinderschutzgesetz ist am 1.1.2012 in Kraft getreten. Seitdem haben alle Personen, die in beruflichen Kontakt mit Kinder und Jugendlichen stehen, bei der Einschätzung von Kindeswohlgefährdung einen Anspruch auf Beratung durch das Jugendamt. Bitte kontaktieren Sie hierzu die Personen im **grünen Bereich** der Anspelkarte

§ 8b

Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen

- (1) Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen stehen, haben bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung im Einzelfall gegenüber dem örtlichen Träger der Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft.

8.12 Vermutungstagebuch (ergänzt am 11.02.20202)

VERMUTUNGSTAGEBUCH

Ein Vermutungstagebuch hilft, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Es sollte eine genaue Dokumentation des Verhaltens und der Beobachtung, die zur Vermutung führt, enthalten.

Wer hat etwas beobachtet?

Um welches Kind/Jugendlichen geht es? (Vorsichtig mit Namen umgehen, bitte.)

Gruppe

Alter

Geschlecht

Was wurde beobachtet? Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig?
(Hier nur Fakten notieren, keine eigene Wertung!)

Wann – Datum – Uhrzeit?

Wer war involviert?

Wie war die Gesamtsituation?

Wie sind deine Gefühle – deine Gedanken dazu?

Mit wem wurde bisher darüber gesprochen?

Was ist als Nächstes geplant?

Sonstige Anmerkungen