

Schutzkonzept (Darstellung der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen bzgl. Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) für den Verein Migrafrica VJAAD e.V.



Junge afrikanische & andere Diaspora e.V.
Young african & other diaspora
www.migrafrica.org

Präambel

Datum: 02.09.2019
Date:

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen ~~war und ist uns als migrantische~~ Organisation ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die das **körperliche, geistige und seelische Wohl** und die

körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns Betreuten in den Mittelpunkt stellt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Sowohl für die Führungskräfte als auch für die Fachkräfte aus allen Berufsgruppen ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Klientinnen und Klienten, Patin, Angehörigen etc., aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept möchten wir einen Entwicklungsprozess auf allen Ebenen anstoßen. Mitarbeitende, Beratende sollen partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden.

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

Uns ist es wichtig, dass mit dem Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung des Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das Institutionelle Schutzkonzept als ein Baustein zur nachhaltigen Regelung der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unserem Verein.

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

Dazu gehören u.a.:

- aktive Umsetzung der eigenen und der Institutionellen Werthaltung in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten/behandelten Personen
- Fördern der Selbstkompetenzen der betreuten/behandelten Personen
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten/behandelten Personen

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unserem Verein beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Menschen, deren Angehörige etc.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unseren Verein sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung / Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Qualitäts- und Risikomanagement



1. Präventionsfachkraft

Präventionsfachkraft

Unser Verein hat über das Bistum eine Präventionsfachkräfte ausbilden lassen.

Unsere Präventionsfachkraft

- Ist Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Unterstützt unseren Verein bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes
- bemüht sich um die Platzierung des Themas innerhalb des Vereins
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
- trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.

2. Risikoanalyse

Bei der Erstellung einer Risikoanalyse sind wir in projektübergreifenden und einrichtungsinternen Arbeitsgruppen alltäglichen Abläufen auf Risiken und Schwachstellen, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft und bewertet worden. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind in die Erarbeitung des Schutzkonzeptes eingeflossen.

Insbesondere haben wir uns in der Risikoanalyse u.a. mit folgenden

Themenbereichen auseinandergesetzt:

- welcher Personenkreis wird mit der Risikoanalyse beauftragt?
- gibt es bereits relevante Aussagen im Leitbild / im Hauskonzept des Trägers zum Thema?
- Mit welchen Zielgruppen arbeiten die Einrichtungen
- Evaluierung der Organigramme auf Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
- Erhebung und Analyse der Risikoorte an denen besonders Gefährdungs- /Gewaltmomente entstehen können
- Finden sich im Leitbild Aussagen die Bezüge auf die Präventionsordnung geben?
- Ist eine Fehlerkultur implementiert? Wie wird mit Fehlern umgegangen?
- In welchem Kontext gibt es bereits klare Handlungsanweisungen (z.B. Beschwerdewege o.ä.)

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind in Treffen vorgestellt worden und wurden bei der Erstellung des Schutzkonzeptes berücksichtigt.

Aufgrund der Feststellungen insbesondere bezogen auf die Themen wie z.B. Gefahrenmomente, Gefahrenorte, Zielgruppen und hierarchische Strukturen werden wir diese im kommenden Jahr in den Fortbildungen zum Schutzkonzept gemeinsam mit den Mitarbeitern vertiefen.

3. Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der sowohl uns anvertrauten schutz- und/oder hilfebedürftigen Personen in unserem Verein als auch den Mitarbeitern untereinander zu optimieren und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die personalverantwortlichen Führungskräfte unseres Vereins die gelebte Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt. Der Prozess der Personaleignung, Personalauswahl und deren Weiterentwicklung gliedern sich in nachfolgende Bereiche:

- Sichtung der Bewerbungsunterlagen
- Vorstellungsgespräch und dessen Auswertung
- Nach der Einstellung

Bewerbungsunterlagen und deren Sichtung

Die durch den Bewerber eingereichten Unterlagen werden durch die personalverantwortlichen Mitarbeitenden sorgfältig auf folgende Kriterien in geprüft:

- äußere Form und die Vollständigkeit der Unterlagen
- lückenloser beruflicher Werdegang
- Gibt es „Brüche“ im Lebenslauf, Unplausibilitäten oder Widersprüche
- nachgewiesene fachliche Kompetenz durch Ausbildung bzw. Zusatzqualifikationen
- Arbeitszeugnisse: Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zu Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?

- Handelt es sich um eine/n Bewerber/in, die/der ungewöhnlich häufig Stellen wechselte? Welche Begründungen gibt es für den häufigen Wechsel?
- Hat der Bewerber häufig den Wohnort gewechselt?
- Gibt es Besonderheiten in der Vita (außergewöhnliche Ausbildungen, Auslandsaufenthalte, spezielle Hobbies, soziales Engagement oder Ehrenamt)?

Das Vorstellungsgespräch und dessen anschließende Auswertung

Ziel des Vorstellungsgesprächs ist es, einen allgemeinen Eindruck über Sozialverhalten und Fähigkeiten des Bewerbers zu bekommen.

Während des Vorstellungsgesprächs sollen folgende Erkenntnisse über die Eigenschaften des Bewerbers gewonnen werden:

- Eigeninitiative
- Belastbarkeit
- Arbeitsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Problemlöseverhalten
- Selbständigkeit
- kommunikatives Vermögen

Nach der Einstellung

Nach dem erfolgreich durchgeführten Personalauswahlverfahren, sind die Personalverantwortlichen dazu angehalten, in regelmäßigen Abständen Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche und Teamsitzungen durchzuführen.

In den genannten Gesprächen sollen sie auch nachfolgende Aspekte ansprechen:

- ein respektvoller Umgang miteinander sowie wertschätzende Grundhaltung gegenüber den (der) uns anvertrauten Personen, als auch den Mitarbeitenden untereinander
- ein angemessenes und professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und Minderjährigen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen Personen und Mitarbeitenden
- ein angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen und den Mitarbeitenden
- Fachwissen und eine entsprechende Grundhaltung zum grenzachtenden Umgang

4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftsbogen

In unserem Verein setzen wir keine Personen ein, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeitende sowie ehrenamtliche Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden auf eine

Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeiter, dass er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch kein Ermittlungsverfahren anhängig ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet wird, verpflichtet er sich, dies seinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen in der Personalabteilung verwaltet und aufbewahrt.

5. Beschwerdewege

Nur gemeinsam können wir als Personen und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen beitragen. Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den von uns entwickelten schützenden Strukturen Kenntnis erhalten und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander achten und fördern wir die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, nehmen wir Grenzverletzungen wahr und ahnden diese unverzüglich und in konsequenter

Die für unseren Verein zuständige Präventionsfachkraft ist bei einer Vermutung oder einem Vorfall der direkte Ansprechpartner.

Im Anhang ist eine Übersicht über regionalbezogene externe Beratungsmöglichkeiten angefügt.

Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege für Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende beschrieben und öffentlich bekannt gemacht.

Alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden erhalten den in diesem Schutzkonzept entwickelten Handlungsleitfaden gemeinsam mit dem Verhaltenskodex in einem übersichtlichen Flyer ausgehändigt.

6. Verhaltenskodex

Der Verein Migrafrica VJAAD e.V. bietet Menschen Unterstützung und Hilfeleistung zu jeglichen Asylfragen an und unterstützt sie in Fragen der Integration in die Mehrheitsgesellschaft. Die Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen. Dabei finden sie in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Verhaltenskodex des Vereins:

- Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
- Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist.
- Ich setze mich dafür ein, dass unser Verein ein sicherer Ort für alle ist.
- Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unserer Einrichtung/unserem Dienst betreuten/begleiteten/hier lebenden Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.
- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst.
- Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
- Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner bei einem Vorfall (sexualisierter) Gewalt.
- Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahe legt, wende ich mich an einen vertrauten Mitarbeiter oder Mitarbeiterin (z. B. die benannte Präventionsfachkraft) und berate mit Ihnen gemeinsam das weitere Vorgehen nach den Vorgaben des Vereins
- Der im Verein, in dem ich tätig bin, entwickelte und dort geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Verhaltenskodex für die Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Gestaltung von Nähe und Distanz

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

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sind zu unterlassen, wie z. B. gemeinsame private Urlaube.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

Angemessenheit von Körperkontakt

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

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson voraus.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z. B. Erste Hilfe, Trost erlaubt.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktionen sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht ohne ihr Einverständnis mit Kose- oder Spitznamen angesprochen.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und an die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation muss in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen an die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist es erklärte Aufgabe aller Beteiligten, einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Sexualisierte Sprache von Seiten der Betreuungspersonen ist im Arbeitsumfeld nicht erlaubt.
- Über sexualisierte Sprache von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist offen mit diesen zu sprechen. Es macht Sinn, Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten anzubieten. Auf die Nutzung einer achtsamen und sachlichen Sprache in Bezug auf Sexualität ist hinzuweisen.
- Die verbale Wertschätzung und persönlichen Distanzwünsche der schutz- und hilfebedürftigen Menschen müssen gewahrt sein. Es ist zu erfragen, wie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene angesprochen werden möchten. Im Zweifelsfall ist ein achtsames Siezen einem Duzen vorzuziehen.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzungen stellen keine Maßnahme dar, um das Selbstbewusstsein schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener und Jugendlicher zu stärken. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Personen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent, gegebenenfalls eher restriktiv zu handhaben.

Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien gehört in der heutigen Zeit zum Alltag. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

- Das gemeinsame Ansehen von pornografischem und gewaltverherrlichendem Bild- und Tonmaterial ist verboten.
- Der Austausch von privaten Daten mit Betreuungspersonen zwecks persönlicher Kontaktaufnahme im privaten Bereich ist verboten. Anfreundungen in sozialen Netzwerken sowie Austausch von privaten Adressen wie Telefon- und E-Mailadressen zwecks nichtberuflicher Aktivitäten und Informationsaustausch sind untersagt.
- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der
- Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

7. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Als migrantische Organisation verpflichten wir uns die Würde, Freiheit und Selbstbestimmung der Menschen, die sich uns anvertrauen oder uns anvertraut werden, zu wahren. Dies bedeutet für uns auch, die Wahrnehmung, das Selbstbewusstsein und die Handlungsfähigkeit der Menschen zu fördern bzw. zu erhalten.

Zur Stärkung der Selbstkompetenz der von uns Betreuten gehören die Information über ihre Rechte und Pflichten, aber auch über die geltenden Verhaltensregeln in unseren jeweiligen Einrichtungen für einen respektvollen und Grenzen achtenden Umgang in der Begegnung miteinander.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken und bestrebt sind, sie entsprechend aktiv in Entscheidungen einzubeziehen (Partizipation).

Das in unserem Verein tätige Personal begegnet den Menschen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung, die in Team- und Einzelgesprächen mit Vorgesetzten gefördert wird.

Gleichzeitig unterstützen unsere Mitarbeiter/innen die zu betreuenden Personen, sich — intern oder extern — mit Themen wie z. B. dem eigenen Körper (Sensibilisierung für physische Integrität und Wohlbefinden), den eigenen Rechten (Schutz vor Gewalt / Vernachlässigung und möglichen Anlaufstellen bei Hilfebedarf), ihrer Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (kreative Angebote oder auch Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

Darüber hinaus werden die betreuten Menschen informiert, auf welchem Weg sie eine Beschwerde im Fall von Beeinträchtigung/Missachtung ihrer Rechte äußern können und wie der daraus resultierende Verfahrensweg aufgebaut ist.

8. Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Grundsätze

Ruhe bewahren

Bei einem Verdacht sind die nächsten Schritte ohne Verzögerung und mit Bedacht zu planen. Auch wenn die Situation emotional belastend sein kann, ist ein besonnenes Vorgehen wichtig. Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.

Wenn sich eine Person Ihnen anvertraut: Zuhören, Glauben schenken und ermutigen, sich mitzuteilen. Das Erzählte vertraulich behandeln, aber dem Opfer erklären, dass Sie sich Unterstützung holen müssen. Dem Opfer zusichern, über das weitere Vorgehen zu informieren.

Fachliche Hilfe einholen

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem unguuten Gefühl nicht alleine zu bleiben, sondern in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen und das weitere Vorgehen zu planen. Als Ansprechpartner/innen kommen dafür die Präventionsfachkraft, Leitungspersonen oder

Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam sollte abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

Prüfen

Als erstes ist gemeinsam mit der Präventionsfachkraft zu prüfen und einzuschätzen, ob es einen sofortigen Handlungsbedarf gibt, etwa wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann. Dem Opferschutz ist höchste Priorität einzuräumen.

Informieren

Je nach Sachlage sind Leitungspersonen, weitere Fachkräfte, Beratungsstellen, bei betroffenen minderjährigen Schutzbefohlenen das Jugendamt zu informieren. Grundsätzlich müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.

Dokumentieren

Der gesamte Prozess ist zwingend in allen Schritten sorgfältig zu dokumentieren. Das hilft bei späterer externer Beratung und zur späteren abschließenden Reflektion. Außerdem können Sie sich dann auch später noch an die Einzelheiten erinnern, was in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein kann.

Achtung

In einer Situation, in der Sie mit einem Verdacht auf sexuelle Gewalt konfrontiert sind, sind Sprachlosigkeit und das Gefühl hilflos zu sein normal und kein Zeichen von Versagen.

Reflexion

Es ist wichtig, den gesamten Prozess und die getroffenen Entscheidungen abschließend gemeinsam mit der Präventionsfachkraft zu reflektieren. Hierbei ist auch der Handlungsleitfaden auf seine Umsetzbarkeit hin zu evaluieren.

Auch das persönliche Befinden und die Situation in dem betroffenen Team sind hier in den Blick zu nehmen. Sinnvoll kann es sein, dazu externe Hilfe in Anspruch zu nehmen, wie z.B. Supervision.

Ggfs. Rehabilitation

Bei eventuellen Falschbeschuldigungen ist eine aktive Rehabilitation Grundbedingung. Alle am Prozess Beteiligten bzw. denen die Vorwürfe bekannt waren, sind durch die Leitungsebene umgehend und schriftlich zu informieren, dass die geäußerten Verdachtsmomente gegen bestimmte Personen vollkommen ausgeräumt sind. Sollten die Vorwürfe öffentlich geworden sein, ist die Öffentlichkeit im angemessenen Rahmen zu informieren über die Rehabilitation.

Diesen Personen und auch dem betroffenen Team sind durch die Leitungsebene Unterstützungsangebote (z.B. externe Supervision) zur Aufarbeitung zu unterbreiten.

Anhang

Leitfaden zu Meldepflichten gemäß §47 SGB VIII bei Ereignissen und Entwicklungen, die das Wohl von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigen können.

1. Prüfung, ob ein meldepflichtiges Ereignis vorliegt

Meldepflichtige Ereignisse können sein:

Fehlverhalten von Mitarbeiter*innen und durch diese verursachte Gefährdung der zu betreuenden jungen Erwachsenen

Dazu zählen z.B.:

- Aufsichtspflichtverletzungen
- Unfälle mit Personenschaden
- Verursachte oder begünstigte Übergriffe/Gewalttätigkeiten
- Sexualisierte Gewalt
- Herabwürdigende Erziehungsstile
- Grob unpädagogisches (vorwiegend verletzendes) Verhalten
- Verletzungen der Rechte von Kindern und Jugendlichen
- Der Verdacht auf Zugehörigkeit zu einer Sekte oder einer extremistischen Vereinigung

Strafen von Mitarbeiter*innen

- Straftaten, die zu einem Eintrag ins Bundeszentralregister führen bzw. geführt haben (insbesondere Straftaten im Bereich der sexuellen Gewalt)

Gefährdung, Schädigung und Verstöße durch zu betreuende Kinder und Jugendliche

- Gravierende selbstgefährdende Handlungen
- Selbsttötung bzw. Selbsttötungsversuche
- Sexualisierte Gewalt
- Gefährliche Körperverletzung
- Sonstige strafrechtliche relevanten Ereignisse

Besonders schwere Unfälle von Kindern und Jugendlichen

- Auch solche, die nicht mit einem Fehlverhalten des Aufsichtspersonals im Zusammenhang stehen
- Ebenso schwere Unfälle, die sich außerhalb der Einrichtung ereignet haben (Schule, häusliches Umfeld)

Weitere Ereignisse

- Krankheiten mit hohem Infektionsrisiko (ausgenommen Läuse)
- Mängelfeststellung durch andere Aufsichtspersonen (z.B. Bau- oder Gesundheitsamt)

Entwicklungen im Zusammenhang mit strukturellen und personellen Rahmenbedingungen

- Erhebliche personelle Ausfälle (Schließung der Einrichtung)

- Wiederholte Mobbingvorwürfe bzw. -vorfälle

2. Verfahrensweise im Umgang mit meldepflichtigen Ereignissen/Vorkommnissen

- Liegt ein meldepflichtiges Ereignis vor, muss dieses durch den Verein unverzüglich beim Landesjugendamt telefonisch gemeldet werden. Ansprechpartner beim LVR ist Herr Marc Schönberger, Telefon: 0221 809-6280, Telefax: 0221 8284-4324, E-Mail: marc.schoenberger@lvr.de
- Eine Beratung im Team und die Rücksprache mit der Leitung zur Prüfung des Ereignisses ist erforderlich und gewünscht

Ansprechpartner aus dem Leitungsteam ist: Amanuel Amare, Geschäftsführer (amare@migrafrica.org)

Ansprechpartner als Präventionsfachkraft: Martin Kaufmann, Präventionsfachkraft (kaufmann@migrafrica.org)

Für Urlaubs- und Abwesenheitszeiten werden Vertretungen benannt.

- im Regelfall wird eine Meldung durch die Leitung vorgenommen
- In Ausnahmefällen kann die Meldung durch die pädagogische Fachkraft vorgenommen werden

Die schriftliche Meldung kann per E-Mail oder per Fax erfolgen

Relevanter Inhalt:

- Darstellung des Ereignisses

Detaillierte Beschreibung, Ort, Zeitpunkt, beteiligte Personen, Name des/der Minderjährigen (anonymisierter Nachname), Geburtsdatum, fallführendes Jugendamt, weitere Beteiligte

- Angabe zum Betreuungsangebot

Angebotsformen, Adresse, evtl. diensthabendes Personal

- Bereits eingeleitete sowie kurzfristig geplante Maßnahmen
- Angaben über die evtl. Befragung der beteiligten jungen Erwachsenen
- Informationsweitergabe an Personensorgeberechtigte und zuständigen ASD-Mitarbeiter*in
- Stellungnahme zum Sachverhalt und fachliche Einschätzung
- Sonstige relevanten Informationen
- Bereits absehbare Konsequenzen

3. Verantwortungsbereiche im Umgang mit meldepflichtigen Ereignissen/Vorkommnissen

Verantwortungsbereiche	
Pädagogische Fachkräfte und Projektleitung	Leitung des Vereins
Wahrnehmung und Prüfung meldepflichtiger Ereignisse	
Beratung im Team und Rücksprache mit der Leitung	
Unterstützung bei der Vorbereitung der schriftlichen Meldung	Durchführung der Meldung, telefonisch und schriftlich
	Information an das Jugendamt der Stadt Köln
Umsetzung im Aufarbeitungsprozesses: fachlich angemessene, notwendige Konsequenzen, weitere Arbeitsaufträge	Kooperation mit dem LVR-Landesjugendamt bei der weiteren Vorgehensweise



Junge afrikanische & andere Diaspora e.V.
 Young african & other diaspora
www.migrafrica.org

Datum:
Date: 02.09.2019