



Caritas-Kinderdorf „Am Köllnischen Wald“
Fernewaldstr. 260, 46242 Bottrop
fon: 02041 7576-0 fax: 02041 7576-33
mail: kinderdorf@caritas-bottrop.de web: www.caritas-bottrop.de

Gewaltschutzkonzept

Caritas Kinderdorf „Am Köllnischen Wald“

Einführende Gedanken.....	3
1. Risikoanalyse.....	3
1.1 Fragebogen zur Risikoanalyse.....	5
2. Prävention	7
2.1 Leitbild	7
2.2 Präventionskonzept	7
2.3. Schwerpunktthemen.....	7
2.4 Grundsätze	7
2.5 Partizipation, Beschwerdewege, Kinderrechte.....	10
2.6 Entwicklungschancen durch Fehlerfreundlichkeit.....	10
2.7 Personalauswahl, Personalentwicklung.....	10
2.8 Inhaltliche und strukturelle Anforderungen, Qualitätsmanagement.....	11
3. Sexualpädagogisches Konzept.....	12
3.1 Aufklärung.....	12
3.2 Auseinandersetzung mit dem Prozess der sexuellen Identitätsentwicklung.....	13
4. Verhaltenskodex	13
4.1 Sprache, Wortwahl, Kleidung.....	14
4.2 Gestaltung von Nähe und Distanz.....	14
4.3 Angemessenheit von Körperkontakt.....	15
4.4 Achtung der Intimsphäre.....	16
4.5 Zulässigkeit von Geschenken.....	16
4.6 Medien und soziale Netzwerke.....	17
4.7 Erzieherische Maßnahmen.....	17
4.8 Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex.....	17
5. Handlungsplan - Schutzplan.....	18
6. Selbstauskunftserklärung.....	22
7. Ansprechpersonen.....	23
Quellenangaben:.....	25
Anlageverzeichnis:.....	26

Einführende Gedanken

Das Caritas Kinderdorf „Am Köllnischen Wald“ umfasst sieben stationäre Regelgruppen, davon eine Außenwohngruppe, einen Wohnbereich zur Verselbständigung, pädagogisch betreute Wohnformen sowie aufsuchend pädagogische und systemisch therapeutische Nachbetreuung für Familien und junge Erwachsene.

Im Rahmen der bundesweiten Fortbildungsinitiative haben wir im Kinderdorf 2011 mit den Vorbereitungen für das Curriculum (Meyer-Deters, 2011) der Fortbildung für die Mitarbeitenden des Kinderdorfes und externer Kooperationspartner:innen, zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) zur Verhinderung sexualisierter Gewalt, begonnen. Die 10-tägige Fortbildung wurde gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, und wurde im Zeitraum März 2012 – Dezember 2012 durchgeführt von der Bochumer Kinderschutzambulanz Neue Wege. Die sexualpädagogische Arbeitsgruppe des Kinderdorfes, wurde in diesem Zeitraum gegründet, und hat nach einem Auswertungstermin der Schulung mit Neue Wege 2013 das erste Schutzkonzept für das Kinderdorf erstellt. An der Erstellung waren Mitarbeitende, Leitung und Kinder und Jugendliche beteiligt.

1. Risikoanalyse

Am Anfang des Prozesses zur Erstellung des Schutzkonzeptes für das Caritas Kinderdorf wurde eine Risikoanalyse durchgeführt, die offenlegte, wo die „verletzlichen“ Stellen der Einrichtung liegen.

Beteiligte Personen waren: Präventionsbeauftragter der Caritas Bottrop/Heimleitung, sexualpädagogische Arbeitsgruppe des Kinderdorfes, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kinderdorfes, Mitarbeitervertretung, Kinder und Jugendliche.

Die Risikoerfassung erfolgte mittels Fragebögen u. a. zu den im Folgenden aufgeführten Punkten. Die Fragebögen wurden in den Teams in Einzel- und Gruppenarbeit ausgefüllt. Sichtweisen der Kinder und Jugendlichen wurden mit aufgenommen. Die Auswertung und Zusammenfassung erfolgte in der Arbeitsgruppe Sexualpädagogik.

Kinder und Jugendliche und deren Familien haben im Vorfeld der stationären Unterbringung ggf. Übergriffe, Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und auch Missbrauch erlebt und benötigen deshalb besondere Schutzräume.

Potentiell kommen alle Personen, die sich im Kinderdorf aufhalten, sowohl als Täterin und Täter, als auch als Betroffene und Betroffener in Frage.

Zielgruppen sind:

Kinder und Jugendliche, Geschwisterkinder, Freundinnen, Freunde, Praktikanten, Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Ehrenamtliche, Eltern, Besucher.

Macht und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen in Form von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, sozialen Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnissen.

Risikoorte (Orte, an denen ein besonderes Gefährdungsmoment besteht):

Zimmer der Kinder, Sanitärräume, Kellerräume, Bereitschaftszimmer, Probewohnungen, Verselbständigungsbereich, Snoezelraum, Turnhalle, Büroräume, Therapieräume, Besprechungsräume, Garagen, Werkstatt, Waschhaus, Außengelände, Wald, Räume, die geschaffen werden (Buden bauen, zelten).

Risikozeiten:

Einzeldienste, 1:1-Kontakte, Fahrzeiten, Besuchskontakte, Therapiezeiten, Ferienfreizeiten, Nachtdienste, Pflege- und Hygienezeiten, emotional aufgeladene Zeiten.

Risikofaktoren:

Kognitive, körperliche und psychische Beeinträchtigungen, emotionale Bedarfe (Trost, Alpträume, Angst, Heimweh, Einsamkeit, Zuwendung), Partnerschaften zwischen Jugendlichen, Zuständigkeits-/Bezugserziehersystem, Eltern, Kinder, Jugendliche, die Gewalterfahrungen mitbringen (körperlich, psychisch, verbal, als Opfer und/oder Zeuge oder Täter), emotionale Vernachlässigung, zu wenig positive Beziehungserfahrungen.

Schützende Faktoren im Kinderdorf:

- Kultur der Fehlerfreundlichkeit
- offene Ansprache
- wertschätzendes Nachfragen
- gegenseitige Sensibilisierung
- Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung
- Standards in Bewerbungsverfahren
- Erweiterte Führungszeugnisse
- Verhaltenskodex
- Präventionsschulungen
- Fortbildungen
- Kinderschutzfachkraft
- Teamberatung
- Supervision
- Mitarbeitergespräche
- Beteiligungsstrukturen
- Kinderdorfparlament
- Beschwerdewesen
- Transparente Dienstpläne
- Arbeitsgruppe Sexualpädagogik
- Mitgliedschaft im Arbeitskreis gegen häusliche und sexualisierte Gewalt
- Leitbild
- Standardisiertes Aufnahmeverfahren
- Psychosexuelle Entwicklung ist Standardthema in den Hilfeprozessbeschreibungen
- Verfahren zur Gefährdungseinschätzung, zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt, zur Meldepflicht
- Sexualpädagogisches Konzept

1.1 Fragebogen zur Risikoanalyse

Caritas Bottrop

Einrichtung: **Kinderdorf „Am Köllnischen Wald“**

Gruppe/Gremium: _____

ausgefüllt durch: _____
Name Rolle/Aufgabe

Welche Personen/Gruppierungen können hier sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein?

An welchen Orten /in welchen Räumen besteht ein besonderes Gefährdungsmoment?
z.B.: Toiletten/Duschen, Gruppen-Räume, Abstellräume, Keller, Außengelände, (genaue Angaben machen)

Gibt es besondere Risikozeiten?

Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

z.B.: Keller, abgelegene Zimmer, Außengelände. (genaue Angaben machen)

Gibt es Möglichkeit/en oder Gelegenheit/en zum grenzüberschreitenden Verhalten, das in der Struktur oder der Ablauforganisation begründet ist?

z.B.: Kind alleine mit einem Erwachsenen d. Dienstplangestaltung, Besuchskontakte, Hausbesuche, Fahrdienste

Gibt es ein etabliertes Beschwerdesystem für Schutzbefohlene? Wem ist es bekannt?

Gibt es Regeln für angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Wenn ja, welche?

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in Leiterrunden, Teams? Wie geht man mit Kritik, Fehlern und Fehlverhalten um?

z.B.: Zugeben, Verschweigen, Sanktionen, informelle Strukturen, Macht-/missbrauch

Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Spielt das Thema sexualisierte Gewalt bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Ehrenamtlichen eine Rolle? z.B.: standardisiertes Verfahren, zu stellende Fragen bei Einstellung

Gab es vor Ort bereits Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit?

Gibt es klare Handlungsanweisungen, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist? z.B.: Beschwerdeweg, Handlungsleitfaden

Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? z.B.: Beschwerdemanagement

Sind allen die Kommunikations- und Verfahrenswege bei sexuellem Missbrauch bekannt?

**Wie positioniert sich der Träger zum Thema sexualisierte Gewalt?
Wie unterstützt er den Prozess?**

Gibt es auf allen Ebenen ein Wissen über das Thema sexualisierte Gewalt und ein Bewusstsein darüber, was alles sexualisierte Gewalt begünstigen kann?

Woran nehmen Sie wahr, dass Prävention hier ernst genommen wird?

Bearbeitet und ausgewertet durch:

Datum

Präventionsfachkraft

2. Prävention

„Hinsehen und Schützen“ ist das gemeinsame Motto der NRW-Diözesen für die Präventionsarbeit. Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene sollen in sicheren Räumen und vertrauensvollen Beziehungen aufwachsen (Bistum, 2018). Für alle Mitarbeitende des Caritas Kinderdorfes „Am Köllnischen Wald“ ist dieses Motto ein zentrales Handlungsziel.

2.1 Leitbild

Aus einem christlichen Menschenbild ist die Annahme der im Kinderdorf betreuten Kinder und Jugendlichen, deren Eltern und weiterer Bezugspersonen samt vorhandener Problemlagen Basis unserer Hilfestaltung.

- Grundlage der Arbeit ist ein ganzheitliches christliches Menschenbild geprägt von gegenseitiger Wertschätzung. Unser Anliegen ist, die Einzigartigkeit des Einzelnen, das Recht auf freie Entfaltung und Individualität im Rahmen der eigenen und gesellschaftlichen Grenzen und Möglichkeiten anzuerkennen und zu fördern.

Es ist uns wichtig, mit den Jugendämtern und den Familien vertrauensvoll zu Gunsten des jungen Menschen zusammen zu arbeiten.

Besondere Bedeutung hat für uns die Bereitstellung eines sicheren Lebensraumes, der Entwicklungsprozesse ermöglicht. Hierzu gehört auch Präventionsarbeit gegen jede Form von Gewalt inklusive sexualisierter Gewalt, sowie das Vorhalten eines sexualpädagogischen Handlungskonzeptes.

2.2 Präventionskonzept

Im Rahmen der Präventionsordnung im Bistum Essen stärken wir die Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden und der Kinder und Jugendlichen. Alle Mitarbeitenden des Kinderdorfes haben an den Präventionsschulungen vom Bistum Essen teilgenommen. Das Kinderdorf hat drei Präventionsschulungsreferent:innen, eine Präventionsfachkraft, die auch für den Caritasverband Bottrop zuständig ist, einen Konfliktbeauftragten (CaritasBottrop, 2014), und eine Kinderschutzfachkraft. Präventionsschulungen und Auffrischungsschulungen werden regelmäßig durchgeführt.

2.3 Schwerpunktthemen:

- Handeln zum Schutz vor Kindeswohlgefährdungen (Kinderdorf, 2016) (Leitner, 2008)
- Handeln zum Schutz vor sexuellen Übergriffen
- Strategien zum Schutz der Kinder vor sexuellen Übergriffen, sei es untereinander, durch ältere Jugendliche und/oder durch Erwachsene.

2.4 Grundsätze (Deegener, 2012)

Die nachfolgenden Grundsätze verpflichten alle, die im Kinderdorf für das Wohl und den Schutz von Kindern und Jugendlichen Verantwortung und Sorge tragen.

- Alle Mitarbeitenden der Institution verpflichten sich, neben sexuellem Missbrauch auch körperliche Misshandlung, seelische Gewalt und Vernachlässigung zu verhindern. Dies bedeutet auch die Prävention/den Schutz vor Mobbing in der Einrichtung sowie vor Gewalt in den Medien (z.B. Mobbing/ sexuelle Gewalt in Chaträumen und sozialen Netzwerken sowie über SMS; Gewalt- und Sexfilme

Pornografie auf dem Handy; Handyaufnahmen von Entwürdigungen/Happy Slapping anderer Personen).

- Grundsätzlich können in Institutionen Grenzverletzungen und Machtmissbrauch auftreten durch Vorgesetzte, zwischen Mitarbeitenden, zwischen Kindern/Jugendlichen, zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen.
- Die Möglichkeit des Auftretens der angeführten Gewaltformen innerhalb des Kinderdorfes darf einerseits nicht geleugnet werden. Andererseits darf diese Gefahr auch nicht dramatisiert werden und bei den Mitarbeitenden dazu führen, Körperkontakte und intensivere Beziehungen zu den Schutzbefohlenen zu vermeiden oder eine übertriebene Atmosphäre der Harmonie, Gefühlsnivellierung und Tabuisierung jeglicher aggressiven Handlungen und deutlicher Meinungsäußerungen anzustreben.
- Autonomieeinschränkende Maßnahmen müssen dem Schutz vor Selbst- und/oder Fremdgefährdung dienen.
- Jede Form von Gewalt und Machtmissbrauch im Kinderdorf widerspricht der Intention zur Erziehung selbstbewusster Kinder, die hinreichend ermutigt werden können, sich gegenüber Autoritäts- und Vertrauenspersonen, zu denen eine hohe Abhängigkeitsbeziehung besteht, abzugrenzen, Kritik zu üben, Unrecht zu thematisieren und bei Bedarf auch Hilfe zu suchen.
- Die Prävention von sexuellem Missbrauch und anderen Formen der Kindesmisshandlung ist als integraler Bestandteil der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen anzusehen und trägt so dazu bei, dass Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden.
- Bei allen Präventionsmaßnahmen müssen Unterschiede bei den Bedarfs- und Gefährdungslagen von Mädchen und Jungen angemessen berücksichtigt werden.
- Da Kinder und Jugendliche nur in einem gewaltfreien Umfeld unbelastet aufwachsen können, müssen die Mitarbeitenden eine vorbildliche, respektvolle Konflikt- und Streitkultur vorleben, Dialogbereitschaft zeigen, auf Machtgefälle und -missbrauch achten und eine angemessene Balance zwischen beruflichem Engagement und persönlicher Abgrenzung finden.
- Dennoch können im Kinderdorf bei den Mitarbeitenden und den Kindern/Jugendlichen auch Grenzverletzungen auftreten u.a. im Sinne von sexistischen und rassistischen Bemerkungen und Witzen, abwertend-demütigendem, diskriminierendem Verhalten und Mobbing. Verharmlosungen solcher Grenzverletzungen können schrittweise Wege zur immer stärker ausgeprägten Gewaltausübung bahnen. Demgegenüber müssen das Wahrnehmen und offene Ansprechen von sexualisierten und/oder Gewalt legitimierenden Ausdrücken und Gesten, von diskriminierendem Verhalten gegenüber Behinderten sowie von rassistischem Verhalten gegenüber ethnischen Gruppen gestärkt werden.
- Solche Grenzüberschreitungen von Mitarbeitenden sowie Kindern/Jugendlichen müssen beachtet und dürfen nicht vertuscht werden; sie bedürfen einer dem Einzelfall angemessenen, d.h. nicht verharmlosenden, aber auch nicht

überschießenden Reaktion. Grundsätzlich gilt: Wenn von Erwachsenen/Mitarbeitenden erwartet wird, dass Kinder/Jugendliche ihnen gegenüber die Grenzen wahren sowie die Würde/den Respekt beachten, so wird dies umso eher erreicht, wenn es von den Erwachsenen gegenüber den Kindern und Jugendlichen vorgelebt wird.

- Dies bedeutet auch, dass die Mitarbeitenden in der Lage sind, ein adäquates, professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis zu den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen aufzubauen und dabei auch deren individuell und situationsbedingt unterschiedlichen Bedürfnisse und Ambivalenzen in Bezug auf Nähe-Distanz-Wünsche erkennen und respektieren zu können. Die Schutzbefohlenen sollen nachhaltig einen vorbildlichen Umgang mit den eigenen und fremden Grenzen erleben.
- Dabei soll den Kindern/Jugendlichen das Gefühl vermittelt werden, Teil einer Gemeinschaft zu sein, in der gegenseitiger Respekt gefordert und jedem Einzelnen genug Raum belassen wird, die Einzigartigkeit seiner Persönlichkeit zu entfalten.
- Die Schutzbefohlenen haben das Recht, in Bezug auf Geschlecht, Kultur, Religion, ethnische Herkunft respektiert und verstanden zu werden. Grundsätzlich ist von Mitarbeitenden Sensibilität und Akzeptanz für andere Kulturen, Lebensformen, Wertvorstellungen und Erziehungshaltungen zu erwarten – es sei denn, sie beeinträchtigen das Kindeswohl. Entsprechende Haltungen sind gegenüber geschlechtsspezifischen Problem- und Bewältigungsmustern notwendig.
- Es ist besonders zu beachten, dass im Kinderdorf Kinder und Jugendliche sind, die vielfältige Formen von Gewalt erlebt haben können und deswegen von Mitarbeitenden eine sehr liebevoll unterstützende, aber eben auch Grenzen beachtende Beziehung erfahren sollen.
- Durch klare Verhaltensregeln kann ein wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gefördert werden unter Beachtung der Intimsphäre und der persönlichen Schamgrenze von Mitarbeitenden wie Kindern/Jugendlichen. Geäußerte oder gezeigte Schamgefühle sollten respektiert und nicht abschätzig kommentiert werden. Mitarbeitende sollen – mit Ausnahme gut begründbarer Situationen – z.B. Badezimmer, Duschräume und eigene Zimmer der Schutzbefohlenen nur mit deren Erlaubnis (Anklopfen) betreten. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch zu erstellende Regeln bei intimen Versorgungssituationen von Kleinkindern oder kranken sowie behinderten Kindern bezüglich der fließenden Grenzen zwischen Pflege/Misshandlung/Missbrauch.
- Es ist wichtig, dass die Kinder/Jugendlichen erleben, dass auch gegenüber ihren Eltern von den Mitarbeitenden der Institutionen eine wertschätzende, respektvolle Haltung eingenommen wird.
- Um die Verbindlichkeit der o.a. Grundsätze zu verstärken, werden alle Mitarbeitende in den Themen Kinder- und Jugendschutz und Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und Schutzbefohlenen geschult und unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung bzw. den Verhaltenskodex nach der Präventionsordnung des Bistums Essen.
- Ein Verstoß gegen die Selbstauskunftserklärung/den Verhaltenskodex hat gemäß der Verfahrensordnung in Verbindung mit den Handlungs-empfehlungen zur

2.5 Partizipation – Beschwerdewege - Kinderrechte

Damit Kinder und Jugendliche es wagen und ermutigt werden, Grenzverletzungen und Demütigungen anzusprechen, ist es unabdingbar, ein Klima der Toleranz, Offenheit und (Selbst-)Kritikfähigkeit in den Einrichtungen zu schaffen. Dazu gehört auch eine Kultur der Offenheit für die Anliegen und Wahrnehmungen der Kinder und Jugendlichen. Dies bedeutet auch die alters- und reifegerechte Partizipation der Kinder und Jugendlichen an den Einrichtungsregeln und -ordnungen. Traditionen, Rituale, „bewährte“ pädagogische Maßnahmen und Gepflogenheiten müssen offen sein für regelmäßige Hinterfragungen und Anpassungen, aber auch für konsequente Durchsetzung bei hinreichend offener Diskussion und Begründung. Allgemein sollten Kinder/Jugendliche ermutigt werden, bei Entscheidungsfindungen in eigener Sache aktiv teilzunehmen, d.h. auch selbst Stellung zu nehmen und ihre Bedürfnisse, Interessen und Bedenken zu äußern. Die Beteiligungsrechte und -möglichkeiten (Kinderdorpforum, Hilfeplanverfahren, Beschwerdeverfahren) sind in den Anlagen 5, 6 und 7 der Leistungsbeschreibung (Kinderdorf C. , Leistungsbeschreibung Anlagen 5,6,7 Beteiligungsrechte, Kido Parlament, Beschwerdemanagement, 2020) ausführlich dargestellt. Die Möglichkeiten für Mitarbeitende sind in der Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz beschrieben.

Mit allen Kindern und Jugendlichen im Kinderdorf werden die Kinderrechte unter Berücksichtigung des jeweiligen Entwicklungsstandes besprochen (SGB VIII §§ 1 u. 11, UN Kinderrechtskonvention, Kinderrechte in der Caritas (DCV, 2008)). Ein besonderer Fokus wird auf das Recht zur gewaltfreien Erziehung gelegt. Ein Auszug aus den Kinderrechten im Kinderdorf: Dein Recht auf gewaltfreie Erziehung:

- Niemand darf dich schlagen, verletzen, beleidigen, demütigen oder dich zu sexuellen Handlungen zwingen.
- Du sollst dich bei uns sicher und geschützt fühlen.
- Die Betreuer/innen bieten dir Schutz und Hilfe an. Sie helfen dir, mögliche Gefahren zu erkennen.
- Es ist deine Pflicht, dieses Recht ebenfalls anderen zuzugestehen.
- Du darfst nicht wegen deiner Herkunft, deines Aussehens, deines Geschlechts, deiner Sprache, deines Glaubens, deiner Ansichten und sexuellen Neigungen ausgelacht, geärgert oder bedroht werden.
- Alle Betreuer sind verpflichtet, dich vor sexuellen Übergriffen zu schützen.

2.6 Entwicklungschancen durch Fehlerfreundlichkeit

Menschliche Schwächen, pädagogische Fehler, Überreaktionen in Konfliktsituationen und diagnostische sowie therapeutische Irrtümer können auch bei Ausübung der Tätigkeit „nach bestem Wissen und Gewissen“ jedem immer mal wieder unterlaufen, sowohl den Mitarbeitenden untereinander als auch gegenüber den Kindern und Jugendlichen. Die Auseinandersetzung mit solchen Fehlhandlungen im Arbeitsalltag begreifen wir im Kinderdorf als Chance, individuelle und institutionelle Entwicklungen zu fördern und Verbesserungen zu ermöglichen.

2.7 Personalauswahl und Personalentwicklung

Der Hinweis auf das Präventionskonzept erfolgt bereits in den Stellenausschreibungen.

Die Prävention von sexuellem Missbrauch und den anderen Formen der Kindesmisshandlung wird in Vorstellungsgesprächen, während der Einarbeitungszeit (AGKE, 2010) (AGKE, Zukunft braucht Kompetenz Leitfaden zur Anleitung von Praktikanten, 2019) und in den Mitarbeitergesprächen besprochen. Haupt- und Ehrenamtlich Mitarbeitende werden aufgefordert, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.

2.8 Inhaltliche und strukturelle Anforderungen/Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit wird im Rahmen des Qualitätsmanagements regelmäßig überprüft, ob das Institutionelle Schutzkonzept einer Modifizierung bedarf. Nach einer Krisenintervention erfolgen eine Auswertung und ggf. eine Anpassung.

Zur Prävention sexueller Gewalt gehört auch die altersadäquate Unterstützung der psychosexuellen Entwicklung. Die Kinder und Jugendlichen können von den Betreuenden erwarten, dass ihre Bedürfnisse respektiert, sie geschützt und darin unterstützt werden, ihren Interessen nachzugehen. Das Erlernen eines selbst-bestimmten und verantwortlichen Umgangs mit der eigenen Sexualität ist das Ziel. Die Kinder und Jugendlichen haben das Recht, über Sexualität und Verhütung beraten zu werden. Sie sollen auch lernen, Grenzverletzungen wahrzunehmen, Grenzen zu setzen, sich selbst Grenzen zu setzen und mit Grenzüberschreitungen im häuslichen und schulischen Alltag oder in anderen Situationen adäquat umzugehen.

Die Präventionsarbeit soll verstärkt die Verantwortung aller Erwachsenen für den Schutz der Kinder betonen und sie sensibilisieren für die Grundbedürfnisse und Rechte der Kinder sowie für die Bereitstellung eines entwicklungsförderlichen Umfelds.

Die psychosexuelle Entwicklung der Kinder und Jugendlichen ist ein fester Bestandteil der Erziehungsplanung und wird in den Hilfeprozessbeschreibungen, die zweimal jährlich in Vorbereitung auf die Hilfeplangespräche erstellt werden, gesondert aufgeführt.

Weitere Instrumente zur Sicherstellung der Präventions- und Interventionsmaßnahmen sind:

- Teamsitzungen
- Teamtagungen
- Supervision (Team-/Einzelsupervision)
- Präventionsschulungen
- Interne Kinderschutzfachkraft
- Kooperationen
In besonders herausfordernden Prozessen werden externe Fachberatungsstellen: Gegenwind Bottrop spezialisierte Fachberatung, Neue Wege Bochum, EB Caritas Bottrop spezialisierte Fachberatung, externe Kinderschutzfachkräfte) hinzugezogen. Die Kooperationen mit niedergelassenen Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:innen, Psychiater:innen, KJP's, Kliniken und Beratungsstellen, ermöglichen Diagnosen und Therapien.
- Fortbildungen
Sicherstellen von Fort- und Weiterbildung beispielsweise im Bereich neuer Medien, mit dem Ziel, Kinder/Jugendliche in ihrem Nutzungsverhalten zu verstehen und als Orientierung zur Verfügung zu stehen (Beispiel sexting)
- Sexualpädagogische Arbeitsgruppe
Eine sexualpädagogische Arbeitsgruppe ist im Kinderdorf gruppenübergreifend installiert.
Die Aufgabe der Arbeitsgruppe ist die kontinuierliche Überprüfung und ggf. Modifizierung des Präventionskonzeptes/sexualpädagogischen Konzeptes des Kinderdorfes, die Sicherstellung von Präventionsschulungen und Fortbildungen für

die Mitarbeitenden, das Ansprechpartner:innen Sein für Mitarbeitende, die Reflexion der Verfahrenswege.

- Kollegiale Beratung
Sicherstellen eines lebendigen Austauschs im geschützten wohlwollenden, wertschätzenden und transparenten kollegialen Miteinander

Der Träger/die Leitung haben die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden, sowie für die Einhaltung der Verfahrenswege im Umgang mit Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen/Kindesmisshandlungen.

3. Sexualpädagogisches Konzept

„Eine entwicklungsförderliche und grenzwahrende Sexualpädagogik braucht sexuell gebildete pädagogische Fachkräfte.“ (Henningsen/Mantey, 2015).

Sexualpädagogisches Handeln ermöglicht dem Kind/Jugendlichen Orientierung für seine sexuelle Entwicklung. Sexualität als Thema im pädagogischen Setting verlangt Sicherheit in Haltung und Handeln.

Ein sexualpädagogisches Handlungskonzept ist kein Verhaltenskodex und keine Handlungsanweisung. Es ist vielmehr ein Rahmen, der den pädagogischen Fachkräften Mut macht, die Kinder und Jugendlichen auf dem Weg der Entwicklung einer individuellen sexuellen Identität zu unterstützen. Es ist notwendig, das eigene Verständnis von und zu Sexualität zu reflektieren und zu artikulieren. Dazu bedarf es eines offenen und wertschätzenden Klimas in den Teams und der Einrichtung. Es geht darum, sich dem Thema zu stellen, eine Haltung zu entwickeln, sich zu positionieren und zu sensibilisieren.

Raum und Zeit für die Auseinandersetzung mit dem eigenen Sexualitätsverständnis ermöglichen. Leitfragen hierzu sind: Was verstehe ich unter Sexualität? Was meine ich sei Ziel und Weg einer gelingenden sexuellen Entwicklung? Was ist der Sinn von Sexualität? In jedem Lebensalter spielt Sexualität eine Rolle (Valti, 2008). In welcher Lebensphase finden welche Entwicklungen statt? Welche Kompetenzen brauche ich als Fachkraft (Kahle 2014)? Es braucht Mut, über Sexualität zu sprechen; wenn dieses gelingt, kann sozialpädagogisches Handeln möglich werden.

3.1 Sexuaufklärung in den Wohngruppen

In den Gruppen werden Regeln im Umgang miteinander festgelegt und vermittelt. Auf die Einhaltung von angemessener Nähe und Distanz zwischen Erwachsenen und Kindern und unter den Kindern/Jugendlichen wird geachtet, Grenzüberschreitungen werden transparent gemacht und diskutiert und ggf. verändert. Die Intimsphäre des jungen Menschen wird respektiert, auf die Wahrung der Intimsphäre der Mitbewohner wird konsequent geachtet. Das Nein-Sagen und das Akzeptieren des Neins werden eingeübt. Bezugsbetreuer haben den sexuellen Entwicklungsstand ihres Bezugskindes im Blick und koordinieren die Sexuaufklärung des jungen Menschen. In der Gruppe steht altersangemessene Aufklärungsliteratur zur Verfügung. Es finden Themenabende/Einzelgespräche mit den jungen Menschen statt zu den Themen:

- Freundschaft, Partnerschaft, Liebe,
- Umgang mit Gefühlen, Erwartungen, Konflikten
- Beziehungsgestaltung, Rollenverständnis
- Treue, Eifersucht
- Verhütung
- Sexuelle Vielfalt
- Lebensweisen anderer Kulturen
- Grenzverletzungen, Übergriffe, Missbrauch

- sexuell übertragbare Krankheiten
- Geschlechterrollen und sexuelle Orientierung
- Selbstbefriedigung
- körperliche und psychische Sexualentwicklung

Wir arbeiten präventiv und erörtern mit den Kindern den Unterschied zwischen akzeptierter und gewollter Zärtlichkeit untereinander und sexueller Nötigung und Grenzüberschreitungen. Die Mitarbeitenden achten auf angemessene Nähe und Distanz zu den Kindern und gestalten und begründen, für das Kind nachvollziehbar und mit der entsprechenden Abklärung der Zustimmung des Kindes, den Körperkontakt z.B. beim Trostspenden oder bei Hilfestellungen beim Sport u.a. Die Erkundung des eigenen Körpers und die Selbstbefriedigung gehören nicht in die Öffentlichkeit, sondern in die Privatsphäre des jungen Menschen. Auch darüber wird mit den jungen Menschen gesprochen. Regeln und Normen in der Gruppe, in der Schule und im öffentlichen Leben werden gemeinsam erörtert, kulturelle Unterschiede respektiert.

Der Gefahr einer negativen Beeinflussung der psychosexuellen Entwicklung durch pornographische Bilder, Filme oder Darstellungen im Netz wirken wir, sowohl mit Hilfe der individuellen Begleitung im Einzel- oder Gruppenkontext, als auch durch den Einsatz von „black“ und „white lists“ entgegen. Eine klar vorgegebene Mediennutzung ermöglicht einen sinnvollen und altersentsprechenden Umgang mit Medien.

Sexualisierte Verhaltensweisen und Redeweisen werden explizit aufgezeigt und angesprochen. Auf Verhaltensregeln wird verwiesen und auf deren Einhaltung zum Wohle aller geachtet. Klare und transparente Regeln im Umgang miteinander sind für alle jungen Menschen in der Wohngruppe verbindlich. Liebesbeziehungen unter den Kindern und Jugendlichen werden begleitet und es werden individuelle, an Alter und Entwicklungsstand orientierte Regelungen getroffen.

3.2 Auseinandersetzung mit dem Prozess der sexuellen Identitätsentwicklung

Es zeigt sich, dass die Biographien der jungen Menschen oftmals negative Erfahrungen mit der Sexualität beinhalten. Unsere Sexualerziehung soll mitfühlend und Mut machend sein. Wir unterstützen junge Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und der Entwicklung ihrer sexuellen Identität. Wir begleiten sie mit dem Ziel, die eigene Sexualität als selbstbestimmt, gesund, verantwortungsvoll und sinnlich zu erleben. Sexualpädagogik soll Orientierung geben, das eigene Selbstwertgefühl und Körpergefühl stärken und Wissen vermitteln über Liebe, Beziehung und Sexualität zur Entwicklung der Grundlagen der sexuellen Selbstbestimmung und des verantwortungsvollen Umgangs mit der Sexualität in der Partnerschaft. Die Jugendlichen sollen lernen, Sexualität bewusst und in Verantwortung sich selbst und anderen gegenüber zu gestalten.

In den Hilfeprozessbeschreibungen (Kinderdorf, Hilfeprozessbeschreibung, 2012) des Kinderdorfes, die als Vorlage für die Hilfeplangespräche eingereicht werden, wird die psychosexuelle Entwicklung des jeweiligen Kindes beschrieben.

4. Verhaltenskodex (Bistum, 2015)

Ziel der Formulierung nachfolgender Verhaltensregeln ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen zu geben. Der Raum für Fehldeutungen wird verkleinert. Der transparente Umgang mit dem Verhaltenskodex trägt dazu bei Sprachlosigkeit zu überwinden und Grenzverletzungen einfacher benennen zu können.

4.1 Sprache, Wortwahl, und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Jede durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation und ein auf die Bedürfnisse, und das Alter der Schutzperson angepasster Umgang können hingegen das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen stärken.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Sexualität ist bei Kindern und Jugendlichen Gesprächsthema. Oft wenden sie sich mit Fragen diesbezüglich auch an Erwachsene. Es ist darauf zu achten, die sachliche Ebene nicht zu verlassen und vor allem nicht in eine sexualisierte Sprache zu verfallen.
- Verbale oder nonverbale Signale und Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren angemessen auf sprachliche Grenzverletzungen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich betont).

4.2 Gestaltung von Nähe und Distanz

Körperliche und emotionale Nähe sind Grundlage für unsere Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen. Es ist wichtig sich der Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie bewusst zu sein. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen, nicht bei den betreuten Minderjährigen.

- 1:1-Kontakte sind Bestandteil des pädagogischen Konzeptes und sind transparent zu gestalten.
- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht und individualpädagogische Maßnahmen finden nur an dafür geeigneten Orten statt und müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Bezugspersonen bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten Kindern oder Jugendlichen auf. Es findet keine Fortführung der Beziehung im privaten Rahmen statt (z. B. private Treffen, private Urlaube).
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert und nicht abfällig kommentiert.

- Der pädagogische Alltag wird so gestaltet, dass die Grenzen der Kinder und Jugendlichen gewahrt werden.
- Im Kinderdorf gilt selbstverständlich das Postgeheimnis. Briefe, auf denen der Name eines Kindes noch vor dem Namen unserer Einrichtung positioniert ist, werden dem Kind ungeöffnet übergeben. Nur auf den ausdrücklichen Wunsch des Kindes werden diese Briefe von pädagogischen Mitarbeitern geöffnet und gelesen.
- Bei den abendlichen Zu-Bett-geh-Situationen entscheidet jeder anhand der Beziehung zum Kind, wie das Ritual gestaltet wird. Manches Kind mag nur gedrückt werden, andere wünschen sich vielleicht einen Gutenachtkuss auf die Wange oder die Stirn. Für einige Kinder ist dies alles schon zu viel und es reicht ein einfaches „Gute Nacht“.
- Wenn ein Kind nachts nicht schlafen kann, weil es zum Beispiel einen Alptraum hatte oder sich vor einem Gewitter fürchtet, muss im Einzelfall entschieden werden, welche Nähe für das Kind als Trost angebracht ist. Das gemeinsame Übernachten im selben Raum oder Bett würde die Grenze überschreiten.
- Ein Gruppenurlaub hebt die Einschränkung der Privatsphäre noch einmal auf eine andere Ebene. Hier soll besonders darauf geachtet werden, dass jedes Kind und auch jeder Erwachsene ein Mindestmaß an Privatsphäre haben. Auch auf andere hier aufgeführte Aspekte zur Distanzwahrung, wie zum Beispiel angemessene Kleidung, muss in besonderem Maße geachtet werden.
- Gemeinsame Schwimmbadbesuche gehören zum freizeitpädagogischen Alltag. Die Pädagogin/der Pädagoge trägt dafür Sorge, dass sich Erwachsene und Kinder nicht im selben Raum oder in derselben Kabine umziehen.
- Arztbesuche (Gynäkologie, Urologie) werden, orientiert am Wunsch der Kinder und Jugendlichen, ggf. geschlechtsspezifisch begleitet.
- Jugendliche haben das Bedürfnis, ihre Sexualität zu leben. Dies sollte auch in einer Einrichtung möglich sein. Sexualität ist ein wichtiger Teil der Entwicklung im Jugendalter und darf keinesfalls untersagt oder tabuisiert werden. Dennoch hat der/die Jugendliche einige Grundregeln zu beachten:
 - Wahrung der Privatsphäre der Anderen
 - sexuelle Kontakte nicht öffentlich machen
 - angemessene Beziehungsgestaltung
 - Verhütung
 - keine Ruhestörung
 - Kontakte nur in beidseitigem Einverständnis
 - Grenzen wahren
 - bei Schwangerschaft: Sorgeberechtigte, Jugendamt und Leitung informieren, Schwangerschaftskonfliktberatung einbeziehen, verschiedene Modelle wie es weiter geht (Mutter-Kind-Einrichtung etc.).

4.3 Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zur pädagogischen Begegnung. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist. Sie setzen die freie - und in besonderen Situationen auch die erklärte - Zustimmung des

Minderjährigen voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Für die Grenzachtung sind die Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse von Minderjährigen nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn

- Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen,
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes/Jugendlichen zu jeder Zeit entspricht,
- Mitarbeitende bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen und das Kind/den Jugendlichen weder manipulieren noch unter Druck setzen,
- die Gruppe nicht unangemessen berührt oder irritiert wird,
- Mitarbeitende bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf eigene Grenzen achten,
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden müssen.

Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt. Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.

4.4 Achtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Klare Verhaltensregeln tragen dazu bei, die individuelle Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen und auch der betreuenden beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

- Die Unterstützung bei der Körperhygiene in Dusch- und Badesituationen orientiert sich am Entwicklungsstand des Kindes. Grundsätzlich ist das Reinigen intimer Körperregionen Aufgabe der Kinder. Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten ihre Hilfe lediglich in Form von Anleitung an. Um die Intimsphäre nicht zu verletzen, muss vor dem Betreten des Bades angeklopft und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts gewartet werden.
- In einer Wohngruppe ist das eigene Zimmer des Kindes oft der wichtigste Raum für Privatsphäre, ein Rückzugsort, den es zu schützen gilt. Daher ist es umso wichtiger, vor dem Betreten des Zimmers anzuklopfen.
- Es wird darauf geachtet, dass die Kinder und Jugendlichen nicht in halb- oder unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Bezugspersonen und Minderjährige duschen getrennt.

4.5 Zulässigkeit von Geschenken

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen den Kindern und Jugendlichen keine exklusiven Geschenke.

- Private Geldgeschäfte mit Kindern und Jugendlichen (z. B. Geld leihen, etwas kaufen oder verkaufen) sind nicht erlaubt.
- Die Annahme geringwertiger Aufmerksamkeiten ist erlaubt. Die Annahme ist in jedem Fall transparent zu machen.

4.6 Medien und soziale Netzwerke

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln. Kinder und Jugendliche werden in ihrer Medienkompetenz gefördert. Der professionelle Umgang schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein.

- Bei Veröffentlichungen wird das Recht am eigenen Bild beachtet.
- Filme, Fotos, Materialien und Spiele werden pädagogisch sinnvoll und dem Alter und Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen entsprechend sorgfältig ausgewählt.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen keine privaten Internetkontakte mit Kindern und Jugendlichen des Kinderdorfes (z. B. soziale Netzwerke, E-Mail, WhatsApp). Sie grenzen sich grundsätzlich von medialen Kontaktanfragen der Kinder und Jugendlichen ab. Es dürfen keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene gesendet werden.
- Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind verboten.

4.7 Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu durchdenken und transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf, Kinder und Jugendliche – möglichst durch Einsicht – von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Deswegen ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von Konsequenzen betroffene Person plausibel sind.

- Die Nichteinhaltung von Regeln wird mit Konsequenzen sanktioniert, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen.
- Disziplinierungsmaßnahmen werden im entsprechenden Team transparent gemacht.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung und Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.
- Etwaige Einwilligungen von Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.

4.8 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täter:innenverhalten der Vertuschung und

Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch geregelt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind.

- Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen oder Kollegen im Team und gegenüber der Einrichtungsleitung transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.
- Das Meldeverfahren zu Übertretungen ist in der Bischöflichen Verfahrensordnung (Bistum E. , Prävention und Intervention, 2014) und den § 47 SGB VII in Verbindung mit der Arbeitshilfe der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (Landesjugendämter, 2020), dem Formular zur Meldepflicht (LWL, 2021) und dem Verfahren zur Gefährdungseinschätzungen, Handlungsplan - Maßnahmen zum Kinderschutz, des Kinderdorfes (Kinderdorf, 2020) geregelt.
- Die Zusammenarbeit mit staatlichen Strafverfolgungsbehörden und anderen zuständigen Behörden orientiert sich an der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstiger Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Bistum, 2019)

5. Handlungsplan – Schutzplan (Leitner, 2008)

Handlungsplanplan, Schutzplan Maßnahmen zum Kinderschutz

Auf Grund der Risikoeinschätzung vom _____ Zeit ____ : ____ Uhr

1. Prozessverantwortliche/r:

2. Name des Kindes/der Kinder:

3. Schilderung der Situation/gewichtige Anhaltspunkte (zunächst beschreiben nicht bewerten)

4. Kindeswohlgefährdung auf Grund von (Bewertung):

5. Getroffene Erstmaßnahme:

6. Beteiligte

Name	Organisation/Träger	Funktion	Erreichbarkeit

7. Beteiligte insoweit erfahrene Fachkraft

Name	Organisation/Träger	Funktion	Erreichbarkeit

8. Ressourcenerhebung

Gruppe:

Kind:

Umfeld:

9. Weitere Schutzmaßnahmen/Hilfen

Maßnahme/Hilfe	Ziel	verantwortlich	Termin

10. Beteiligung der Sorgeberechtigten (ggf. Gründe für Nichtbeteiligung)

11. Beteiligung des Kindes (ggf. Gründe für Nichtbeteiligung)

12. Überprüfung der Maßnahmen durch Prozessverantwortliche/r und Beteiligte

Datum:

Ergebnis:

13. Entwicklung von Alternativen bei unzureichenden/abgelehnten Hilfen/Maßnahmen

Erläuterungen zum Schutzplan

Der **SCHUTZPLAN** versteht sich als Handlungsanleitung und Arbeitsmittel für Fachkräfte, um der im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelten Kindeswohlgefährdung planvoll und koordiniert entgegenzuwirken. In diesem Sinne stellt der **SCHUTZPLAN** gleichermaßen ein Kontrollinstrument und eine Dokumentation zu den Maßnahmen zur Abwehr einer festgestellten Kindeswohlgefährdung dar.

1. Ein **SCHUTZPLAN** ist im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 8a Abs. 1 SGB VIII im Zuge der unmittelbaren Abwendung einer Kindeswohlgefährdung umgehend und ggf. zunächst trägerintern zu erstellen.
2. Der **SCHUTZPLAN** ist zwischen öffentlichem und freiem Träger der Jugendhilfe im Sinne der Gesamtverantwortung des öffentlichen Trägers in den Fällen abzustimmen, in denen gemäß § 8a Abs. 2 SGB VIII die angebotenen Hilfen nicht angenommen werden oder die angenommenen Hilfen nicht ausreichend erscheinen, um die Kindeswohlgefährdung abzuwenden.
3. Der **SCHUTZPLAN** dokumentiert umfassend die Maßnahmen des Einzelfalls in Bezug auf die beteiligten und zu beteiligenden Fachkräfte und Institutionen.
4. Im **SCHUTZPLAN** sind alle an dessen Erstellung Beteiligte namentlich und mit Verweis auf die Institution zu benennen.
5. Im **SCHUTZPLAN** sind die gewichtigen Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung sowie das Ausmaß des Gefährdungsrisikos zu beschreiben.
6. Im **SCHUTZPLAN** sind im Zuge der getroffenen Festlegungen die geeigneten und notwendigen Mittel und Wege zur Abwendung einer Kindeswohlgefährdung zu dokumentieren.
7. Im **SCHUTZPLAN** sind die nächsten Maßnahmen zur unmittelbaren Abwendung der Kindeswohlgefährdung festzuschreiben.
8. Der **SCHUTZPLAN** enthält bezogen auf die einzelnen Maßnahmen konkrete Verantwortlichkeiten.
9. Im **SCHUTZPLAN** ist die oder der Prozessverantwortliche namentlich zu benennen und auf diesbezügliche Entscheidungs- und Handlungskompetenzen hinzuweisen. In diesem Sinne sind Prozessverantwortliche von insoweit erfahrenen Fachkräften zu unterscheiden.
10. Der **SCHUTZPLAN** enthält neben den Verantwortlichkeiten auch die notwendigen Kooperationsbezüge der unmittelbar Beteiligten.
11. Die im **SCHUTZPLAN** festgelegten Maßnahmen sind verbindlich zu terminieren.
12. Im **SCHUTZPLAN** sind Regelungen zur Beteiligung der Kinder und Jugendlichen sowie der Personensorgeberechtigten zu treffen.
13. Im **SCHUTZPLAN** ist zu begründen, wenn die Beteiligung der Personensorgeberechtigten der Sicherung eines wirksamen Schutzes des Kindes oder Jugendlichen im Zuge der Gefährdungsbeurteilung entgegensteht. In der folgenden

Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz des Kindes sind die Personensorgeberechtigten jedoch unbedingt einzubeziehen, auch wenn diese dann unmittelbar oder später per Entscheidung des Familiengerichtes wieder ausgenommen werden könnten.

14. Speziell enthält der **SCHUTZPLAN** verbindliche Festlegungen und Terminierungen zur Kontrolle und Überprüfung. Dies dient in erster Linie den Fachkräften, den Prozess planvoll im Blick zu behalten, um an bestimmten Punkten zu reflektieren und ggf. steuernd, auch im Sinne von Intervention, einzugreifen.

15. Der **SCHUTZPLAN** kann ggf. Festlegungen für Fälle des Andauerns der Kindeswohlgefährdung bzw. neu auftretender Krisen enthalten.

16. Der **SCHUTZPLAN** ist grundsätzlich vom Hilfeplan zu unterscheiden, da er in Abgrenzung dazu:

- nicht die zu gewährende Hilfe zur Erziehung gemäß § 27 SGB VIII, sondern den unmittelbaren Schutz des jungen Menschen gemäß § 8a SGB VIII kurzfristig organisiert.
- nicht Ergebnis eines Aushandlungsprozesses mit allen Beteiligten, sondern vordergründig einen „Maßnahmeplan“ der Fachkräfte darstellt.

17. Der **SCHUTZPLAN** gilt als erfüllt, wenn die unmittelbare Kindeswohlgefährdung abgewendet wurde.

18. Der **SCHUTZPLAN** kann im Rahmen der Hilfeplanung weiterführend in die Gewährung einer Hilfe zur Erziehung münden.

19. Der **SCHUTZPLAN** ist bei laufender Gewährung einer Hilfe zur Erziehung prioritärer Bestandteil des Hilfeplans.

20. Die Erstellung und Durchführung des **SCHUTZPLANS** soll daten- und vertrauensschutzrelevante Regelungen beachten und diese ggf. enthalten (vgl. u. a. § 65 Abs. 1 Punkt 4).

21. Die im Einzelfall hinzuzuziehende insoweit erfahrene Fachkraft erhält grundsätzlich keine Aufgaben im Rahmen des **SCHUTZPLANES**, die sich auf die unmittelbaren Schutzmaßnahmen beziehen.

6. Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

Ich versichere, 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 bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum, Unterschrift

¹§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB.

Ansprechpersonen

Bistum Essen

Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt

Angelika von Schenk-Wilms

Zwölfling 16, 45127 Essen

Mobil 0151.57150084

angelika.vonschenk-wilms@bistum-essen.de

Bischöfliche Präventionsbeauftragte

Dorothe Möllenberg

Zwölfling 16, 45127 Essen

Tel.: 0201/2204-234

dorothe.moellenberg@bistum-essen.de

Sekretariat:

Michaela Meyer

Zwölfling 16

45127 Essen

Tel.: 0201/2204-230

michaela.meyer@bistum-essen.de

Caritasverband für die Stadt Bottrop
Geschäftsstelle

Pfarrstr. 8a

46236 Bottrop

Tel.: 02041/1674-51

info@caritas-bottrop.de

www.caritas-bottrop.de

Geschäftsführung

Dr. Andreas Trynogga

Pfarrstr. 8a

46236 Bottrop

andreas.trynogga@caritas-bottrop.de

Präventionsbeauftragter

Thomas Evers

Fernewaldstr. 260

46242 Bottrop

Tel.: 02041/7576-11

thomas.evers@caritas-bottrop.de

Kinderschutzfachkraft

Michaela Wangert
Fernewaldstr. 260
46242 Bottrop
Tel.: 02041/7576-24
michaela.wangert@caritas-bottrop.de

Unabhängige Ansprechpersonen

Ombudschaft Jugendhilfe NRW

unabhängige Beschwerdestelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
Tel.: 0202/29536776
Mobil: 0176-31742484
www.ombudsschaft-nrw.de

Monika Bormann
Zwölfling 16
45127 Essen
Tel.: 0151/1647 6411
Monika.bormann@bistum-essen.de

Mechtild Hohage
Zwölfling 16
45127 Essen
Tel.: 0151/5715 0084
Mechtild.hohage@bistum-essen.de

Dr. Anke Kipker
Zwölfling 16
45127 Essen
Tel.: 0171/3165 928
Anke.kipker@bistum-essen.de

Martin Oppermann
Zwölfling 16
45127 Essen
Tel.: 0160/9309 6634
Martin.oppermann@bistum-essen.de

Quellenangaben:

- AGkE. (2010). *Leitfaden zur Einarbeitung von Fachkräften in der Erziehungshilfe und im schulischen Ganztage*.
- AGkE. (2019). *Zukunft braucht Kompetenz Leitfaden zur Anleitung von Praktikanten*. Essen.
- Bistum. (2019). *Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstiger Beschäftigte im kirchlichen Dienst*. Essen.
- Bistum, E. (2014). *Prävention und Intervention*. Essen.
- Bistum, E. (2015). *Prävention im Bistum Essen Institutionelles Schutzkonzept*. Essen.
- Bistum, E. (2018). *Augen auf- hinsehen und schützen!* Essen.
- Bundesministerium für Familie Senioren, F. u. (2011). *Aktionsplan der Bundesregierung*.
- CaritasBottrop. (2014). *Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz*. Bottrop.
- DCV. (2008). *Kinderrechte in der Caritas*. Freiburg.
- DCV, R. K.-u. (2008). *Leitlinie Kinderrechte in der Caritas*. Freiburg.
- Deegener. (2012). *Zusammenfassende Darstellung über institutionelle Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und anderen Formen der Kindesmisshandlung*.
- Henningsen/Mantey. (2015). *Sexualpädagogik verletzt Grenzen? Sexualpädagogik wahrt Grenzen!* Stuttgart.
- Kahle. (2014). *Fremdsprache Sexualität*. Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder und Jugendschutz NRW.
- Kinderdorf. (2012). *Hilfeprozessbeschreibung*. Bottrop.
- Kinderdorf. (2016). *Schutzplan Maßnahmen zum Kinderschutz*. Bottrop.
- Kinderdorf, C. (2020). *Leistungsbeschreibung*. Bottrop.
- Kinderdorf, C. (2020). *Leistungsbeschreibung Anlagen 5,6,7 Beteiligungsrechte, Kido Parlament, Beschwerdemanagement*. Bottrop.
- Landesjugendämter, B. (2020). *Handlungsleitlinien zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes im Arbeitsfeld der betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII*. Münster: LWL.
- Leitner. (2008). *Verfahren zur Abklärung von Situationen der Kindeswohlgefährdung*. Greifswald.
- Leitner, H. (2008). *Verfahren zur Abklärung von Situationen der Kindeswohlgefährdung*. Greifswald.
- LWL. (2021). *Meldepflicht nach §47 Satz 1 Nr. 2 SGB VIII, Ereignisse und Entwicklungen*. Münster.
- LWL/LVR. (2021). *Aufsichtsrechtliche Grundlagen - Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen*. Münster/Köln.
- Meyer-Deters. (2011). *Curriculum der Inhouse-Fortbildung zur Stärkung der Handlungsfähigkeit (Prävention und Intervention) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kinderdorfes "Am Köllnischen Wald" zur Verhinderung sexualisierter Gewalt*. Bochum.
- Ordinariat, E. (2016). *Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen*. Berlin.
- Overbeck, B. (2022). *Präventionsordnung für das Bistum Essen*. Essen.
- Unicef. (1989). *Konvention über die Rechte des Kindes*.
- Valtl. (2008). *Sexualpädagogik und sexuelle Bildung*. Weinheim/München: Juventa.
- VIII, S. (2011). *Kinder und Jugendhilfe Aechtes Buch*.

Anlagenverzeichnis:

Mustervordruck Hilfeprozessbeschreibung.....	27
Leistungsbeschreibung Anlage 5, Beteiligungsrechte.....	28
Leistungsbeschreibung Anlage 6, Kinderdorf Parlament.....	34
Leistungsbeschreibung Anlage 7, Beschwerdemanagement.....	37
Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz.....	42

Caritasverband für die Stadt Bottrop e.V.
Caritas-Kinderdorf • ~~Erenseldstraße~~ 260 • D-46242 Bottrop

Caritas Kinderdorf
„Am ~~Köllnischen~~ Wald“
~~Erenseldstraße~~ 260
D-46242 Bottrop

Telefon
02041 7576-0

Telefax
02041 7576-33

Datum

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom

Ansprechpartner

Thomas Evers
Durchwahl - 11

E-Mail

~~Thomas.Evers~~
@caritas-bottrop.de

Internet

www.caritas-bottrop.de

Hilfeprozessbeschreibung für geb.

**Heimaufnahme
Gruppe
Zuständigkeitserzieher/ in
Beschreibungszeitraum**

Wir setzen voraus das unsere (*Anzahl einfügen*) Hilfeprozessbeschreibungen
für den Zeitraum **von – bis** bekannt sind/ist.

1. Pädagogischer Entwicklungsprozess

*Gruppenstruktur/ Emotionaler Bereich/ Leistungsbereitschaft und -fähigkeit/ Körperliche Entwicklung und
Gesundheit/ Psychosexuelle Entwicklung/ Schulsicher Bereich/ Welche Schritte wir gehen / mit welchen
Methoden / mit welchen Kooperationspartnern*

2. Familienarbeit

Besuchskontakte/ Familienbegleitung / Familienberatung / Familientherapie

3. Ziele

- **Kurzfristige Ziele**
- **Mittelfristige Ziele**
- **Langfristige Ziele**

4. Sonstiges

Anträge auf Kostenübernahme/ Berichte/ Empfehlung

Banken

Spendenkonto
Sparkasse Bottrop
BLZ 424 512 20
Konto-Nr. 4176
IBAN
DE4842451220000004176
BIC WELADED1BOT

Sparkasse Bottrop
BLZ 424 512 20
Konto-Nr. 3005923
IBAN
DE65424512200003005923
BIC WELADED1BOT

Heimleitung

Pädagogische Fachkraft

Beteiligungsrechte und –möglichkeiten im Caritas-Kinderdorf „Am Köllnischen Wald“

Inhaltsübersicht:

1. Grundlagen
2. Die Ebenen der Beteiligung
3. Gruppengespräche
4. Kinder- und Jugendparlament
5. Beschwerdemanagement
6. Mutter-/Vater-Kind-Haus (Familienförderung)
7. Wohngruppen mit unbegleiteten minderjährigen Ausländern

1. Grundlagen

Artikel 6 der Kinderrechtskonvention der UNICEF (Kinderrechtsorganisation der UNO) gesteht den Kindern das Recht zu, sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden und sich zu versammeln. In Artikel 13 ist zudem das Recht auf Informations- und Meinungsfreiheit gesondert festgehalten. Daraus lässt sich die Legitimation bzw. die Notwendigkeit einer für unsere Einrichtung passenden Form der Partizipation ableiten.

„Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (§ 1 SGB VIII)
In § 11 SGB VIII wird dieses Ziel präzisiert als Befähigung zu „Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Mitverantwortung“.

2. Die Ebenen der Beteiligung im Kinderdorf

Diese Beteiligungsrechte unserer Kinder sind auf sechs Ebenen anzusiedeln:

2.1 Das Hilfeplanverfahren:

Die Kinder und Jugendlichen sind am eigenen Hilfeplanverfahren und an den sie betreffenden Entscheidungen beteiligt. Die Intensität der Beteiligung unterscheidet sich je nach Alter und Entwicklungsstand des einzelnen Kindes (siehe Anlage 1 S. 1 und 3 der Leistungsbeschreibung).

2.2 Die Erziehungsplanung

Die standardisierte Form der Erziehungsplanung wird vom Team der Gruppe des Kindes ggf. mit Beteiligung der Fachkraft für Familienarbeit und der Leitung durchgeführt (siehe Anlage 1 S. 1, 5 und 6 der Leistungsbeschreibung). Die methodische Ausrichtung orientiert sich an den Möglichkeiten der Kinder und Jugendlichen.

2.3 Die Gruppenebene

Die Kinder und Jugendlichen sind regelmäßig und kontinuierlich an den sie betreffenden Belangen ihrer Gruppe beteiligt und gestalten diese mit. Maßgeblich findet die Beteiligung hier in Form von regelmäßigen Gruppengesprächen statt.

2.4 Die Standortgespräche

Regelmäßige, standardisierte Gespräche der Erzieher, der Heimleitung und der Familientherapeuten mit den Eltern und den Kindern und Jugendlichen fördern den Transfer der Sichtweisen, Wünsche und Ideen der Beteiligten und ermöglichen die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses für den Hilfeprozess.

2.5 Das Kinderdorfparlament

Die Kinder- und Jugendlichen sind regelmäßig und kontinuierlich an den sie betreffenden Belangen des Kinderdorfes beteiligt und gestalten diese mit. Diese Beteiligung ist im Wesentlichen durch das Kinderdorfparlament gesichert.

2.6 Das Beschwerdemanagement

Die Kinder und Jugendlichen und die Familien haben die Möglichkeit, sich zu beschweren und sind über den Beschwerdeweg und die Vorgehensweise informiert.

2.7 Die Teilnahme an den Teamgesprächen (Familienförderung)

Die Erwachsenen der Familien im Eltern-Kind-Haus nehmen regelmäßig an den Teamsitzungen teil. Die Kinder und Jugendlichen nehmen, abhängig von ihrem Alter und Entwicklungsstand, an den Teamgesprächen im Rahmen der Erziehungsplanung teil.

Die Intensität der Beteiligung

Die Intensität der Beteiligung lässt sich im folgenden Stufenmodell klassifizieren und beurteilen (Brückner, 2001).

„Mit“-verantworten

„Mit“-gestalten

„Mit“-entscheiden

„Mit“-planen

„Mit“-reden

„Mit“-denken

3. Gruppengespräche

Die Gruppengespräche sind die maßgebliche Form zur Umsetzung der Beteiligung auf Gruppenebene.

3.1. Standards

Für die Gruppengespräche gelten folgende Standards:

- Gruppengespräche finden in den Gruppen des Kinderdorfes regelmäßig, d. h. mindestens 1-mal monatlich statt.
- Um eine Regelmäßigkeit sicherzustellen, sind Termine eher zu verschieben, als sie ausfallen zu lassen.
- Der Teilnehmerkreis setzt sich zusammen aus möglichst allen Kindern (entwicklungsbezogen) und mindestens zwei Pädagog*innen der Gruppe.
- Es soll die Möglichkeit bestehen, auf Wunsch der Erzieher oder auch der Kinder Gäste einzuladen.
- Die Leitung des Gespräches sollte möglichst immer von derselben Person übernommen werden, um eine Kontinuität zu gewährleisten.
- Es gelten klare Gesprächsregeln.
- Es muss für alle Anwesenden Klarheit darüber herrschen, welche Entscheidungsmöglichkeiten dieses Gremium innehat.
- Die Tagesordnung für das kommende Gespräch soll für alle ersichtlich sein und Kindern die Möglichkeit bieten, eigene Punkte mit einzubringen.
- Eine Ergebnissicherung muss sichergestellt sein (Protokoll, Flipchart, Fotos, usw.).
- Bestimmte Themen, die nur einzelne Kinder oder Altersgruppen betreffen, sollten außerhalb des Gruppengespräches im kleineren Rahmen besprochen werden, z.B. Aufklärungsgespräche.
- Begleitend soll die Gesprächsrunde nicht durch Essen oder Trinken zu sehr gestört werden, das kann ja danach in „gemütlicher Runde“ stattfinden.
- Des Weiteren sollten neben verbalen auch spielerische Elemente genutzt werden (Kooperationsspiele, künstlerische Tätigkeiten, usw.).
- Die Gruppengespräche sollten methodisch so gestaltet sein, dass sie für die beteiligten Personen attraktiv sind. Zum Beispiel kann das Gespräch in einen Gruppenabend eingebunden sein.

3.2. Inhalte

Inhalte der Gruppengespräche sollen z. B. sein:

- Planungen zu Wochenenden und Freizeiten
- Informationsverteilung
- Konfliktbewältigungen, die die gesamte Gruppe betreffen
- Reflexion und Weiterentwicklung von Gruppenregeln
- Bearbeitung von fachlichen Themen (z.B. Sexualität, Sucht, etc.)
- Überprüfung von Vereinbarungen
- Beschwerdemanagement für die Kinder und Jugendlichen
- Meinungsbildung zu Themen, die z.B. aus dem Kinderdorfparlament eingespeist werden
- Bearbeitung von Aufträgen

3.3. Unterstützungsmöglichkeiten durch Leitung und Teamberatung

- Impulse zu Methoden und Möglichkeiten der Gestaltung
- Darstellung des Nutzens für die gesamte Gruppe und der Notwendigkeit gruppenpädagogischer Methoden

4. Das Kinderdorfparlament

Das Kinderdorfparlament ist die organisierte Beteiligungsform unserer Kinder und Jugendlichen auf Kinderdorfebene.

- Dem Kinderdorfparlament gehören 14 Kinder und Jugendliche als Mitglieder an.
- Die Mitglieder des Kinderdorfparlamentes werden in freier und geheimer Wahl von den Kindern und Jugendlichen des Kinderdorfes gewählt.
- Dem Parlament gehören 7 Erwachsenenvertreter an, die als Partizipationsbeauftragte (Kinderdorfparlamentspaten – Kidopapas) benannt wurden.
- Es besteht die Möglichkeit, Gäste zu einzelnen Themen einzuladen.
- Das Parlament tagt regelmäßig 1-mal im Monat.
- Die Heimleitung nimmt an den Sitzungen teil. Das Parlament hat die Möglichkeit, Sitzungen ohne Beteiligung der Heimleitung einzuberufen.
- Die Sitzungen werden von den Partizipationsbeauftragten moderiert.
- Die Protokollführung übernimmt ein Partizipationsbeauftragter.
- Die Themen für die Tagesordnung werden vom Parlament gemeinsam festgelegt. Weitere Tagesordnungspunkte können von einzelnen Kindern, aus den Gruppen, von päd. Mitarbeitern oder von der Leitung eingebracht werden.
- Es gelten klare Gesprächsregeln und es herrscht Transparenz über die Mitsprache- und Entscheidungsmöglichkeiten.

4.1 Inhalte und Aufgaben des Kinderdorfparlamentes

- Bearbeitung von sachlichen Themen, z.B. Kinderrechte, Alkohol, Rauchen
- Konfliktbewältigung das Kinderdorf betreffend
- Überprüfung der Einhaltung von Vereinbarungen
- Planungen für gruppenübergreifende Freizeiten, Jubiläen, Festivitäten
- Aufgreifen von Ideen, Wünschen, Themen der Kinder und Gruppen
- Informationsaustausch
- Beschwerdemanagement
- Meinungsbildung
- Auftragsbearbeitung
- Erstellung von Broschüren zur Information anderer Kinder und Jugendlicher
- Entgegennahme von Berichten und Informationen der Heimleitung
- Sicherung des Transfers der besprochenen Themen

4.2 Unterstützungsmöglichkeiten

- Fortbildungen für die Teilnehmer
- Möglichkeit der Teilnahme an Tagungen
- Belehrung/Einarbeitung

5. Beschwerdemanagement

Die Kinder und Jugendlichen und die Familien im Caritas Kinderdorf sowie die Angehörigen haben die Möglichkeit, sich zu beschweren. Für die Beschwerden gibt es ein standardisiertes Verfahren, über das die Bewohner im Kinderdorf informiert sind.

Der Begriff „Beschwerde“ ist in diesem Zusammenhang auch als Idee bzw. Verbesserungsvorschlag zu verstehen und im Dialog mit den Pflichten und der nötigen Eigenverantwortung (Erziehungsziel), insbesondere der Jugendlichen zu behandeln.

5.1. Begriffsdefinition

Beschwerdemanagement umfasst die Planung, Durchführung und Kontrolle aller Maßnahmen, die im Kinderdorf ergriffen werden, um die Zufriedenheit im Beschwerdefall wiederherzustellen.

Dabei sollen negative Auswirkungen von Unzufriedenheit minimiert und die in den Beschwerden formulierten Hinweise auf Defizite im Kinderdorf erkannt und bearbeitet werden.

Im Zentrum des Beschwerdemanagements steht die Beschwerdeäußerung, doch auch Folgebeschwerden, Lob, Anfragen oder Ideen liefern weitere Inhalte. (Breuer u. Hüner, 2006).

5.2. Standards zur Umsetzung

Um das Recht und die Möglichkeit einer Beschwerde sicherzustellen, sind diesbezüglich im Kinderdorf folgende Standards zu beachten:

- Die Beschwerdemöglichkeiten innerhalb der Gruppen sind entsprechend dem Alter und den Möglichkeiten der Kinder gestaltet und ersichtlich (Gruppengespräche, Kummerkasten, Ansprechpartner signalisieren Offenheit).
- Die Hierarchie und die entsprechenden Personen (Gruppenleitung, Heimleitung, Fachbereichsleitung, Geschäftsführung) im Kinderdorf und im Caritasverband sind den Kindern und Jugendlichen bekannt.
- Gruppenübergreifend sind Vertrauenspersonen im Kinderdorf installiert (beiderlei Geschlechts).
- Die Heimleitung praktiziert das Modell der „offenen Tür“ für Anliegen der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeiter.
- Die externen Ansprechpartner (Ombudstelle NRW, Vertrauenspersonen, JA, Heimaufsicht) und die Möglichkeit deren Erreichbarkeit sind den Kindern und Jugendlichen bekannt.
- Kontaktdaten (Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Postanschrift) sind klar und für alle verfügbar.
- Die Möglichkeit einer anonymen Kontaktaufnahme ist gegeben.
- Einheitliche Standards über die Beschwerdebearbeitung sind entwickelt.
- Die Beschwerden/Anregungen werden dokumentiert.
- Entscheidungen und Lösungen werden kommuniziert.
- Das Thema Beschwerden steht immer auf der Tagesordnung des Kinderdorfparlamentes.

6. Mutter-/Vater-Kind-Haus (Familienförderung FF)

Für die Familien in der FF gelten in Bezug auf das Kinderdorfparlament besondere Regelungen. Sie wählen keinen eigenen Vertreter für das Kinderdorfparlament, haben jedoch die Möglichkeit über die Erzieher, die Minister und/oder die Heimleitung ihre Anliegen in die Tagesordnung der Sitzungen aufnehmen zu lassen. Die Familien erhalten das Protokoll der Sitzungen. Die Ergebnisse und Vereinbarungen zu den die Familien betreffenden Tagesordnungspunkten werden ihnen persönlich übermittelt. Die Beteiligungsmöglichkeiten am Hilfeplanverfahren, der Erziehungsplanung, in den Standortgesprächen und im Beschwerdeverfahren sind wie für die Regelgruppen gestaltet. Zusätzlich nehmen die Erwachsenen der Familien regelmäßig an den Teamsitzungen teil.

7. Wohngruppen mit unbegleiteten minderjährigen Ausländern

Vielfältige Beteiligungs- und Beschwerdewege sind insbesondere auch für die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge bzw. die unbegleiteten minderjährigen Ausländer sinnvoll (vgl. Urban-Stahl 2013). Bei der Sicherstellung der Partizipationsmöglichkeiten sind Sprachkenntnisse, kulturelle Hintergründe und Erfahrungen der Kinder und Jugendlichen mit Beteiligungsstrukturen in besonderer Weise zu berücksichtigen. Über die sprachlichen Zugänge hinaus werden auch Visualisierungen und strukturiertes individuelles und gemeinschaftliches Erleben der Mitgestaltungs-möglichkeiten als methodische Mittel eingesetzt.

Literatur: Breuer, Claudia/Hüner, Andreas (2006): Kinder und Jugendliche ernst nehmen: Beschwerdemanagement in der Kinder- und Jugendhilfe. In: eev-aktuell, Heft 2

Brückner, Dr. Heide-Rose (2001): Beteiligung in der Schule. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) Partizipation von Kindern und Eltern als gesellschaftliche Utopie?, Berlin

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Kinder haben Rechte

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) Aktionsplan 2011 der Bundesregierung

Konvention über die Rechte des Kindes: Unicef

Urban-Stahl, Prof. Dr. Ulrike (2013): Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe

Konzept für das Kinderdorfparlament

Artikel 6 der Kinderrechtskonvention der UNICEF (Kinderrechtsorganisation der UNO) gesteht den Kindern das Recht zu, sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden und sich zu versammeln. In Artikel 13 ist zudem das Recht auf Informations- und Meinungsfreiheit gesondert festgehalten. Daraus lässt sich die Legitimation bzw. die Notwendigkeit einer für unsere Einrichtung passenden Form der Partizipation ableiten.

1. Ziele

- Mitbestimmung bzgl. das Kinderdorf oder einzelne Gruppen betreffender Angelegenheiten. Kinder lernen, ihre Meinung zu vertreten.
- Erleben wie Politik/Demokratie funktioniert
- Erarbeiten von Regeln
- Erarbeiten eines Beschwerdeverfahrens
- Themen und Anliegen werden gemeinsam besprochen. Es werden Lösungen, Kompromisse und Ideen erarbeitet bzw. umgesetzt.
- Neuigkeiten, Ankündigungen, Kritik können mitgeteilt und ausgetauscht werden. Dies kann z. B. in Form eines vom Kinderparlament initiierten wöchentlichen Aushangs/einer Wandzeitung realisiert werden.
- Die Kinder und Jugendlichen lernen die Dimension ihrer Rechte und Pflichten kennen und im Zuge dessen erfahren sie, wie es zur praktischen Anwendung im täglichen Leben kommen kann.
- Sie lernen außerdem, für ihre Ideen und Wünsche einzustehen und für Themen Verantwortung zu übernehmen. Es geht um das unmittelbare Erfahren von Demokratie.
- Förderung der Diskussionsfähigkeit, Meinungsbildung und Kompromissbereitschaft, Besprechen von Problemen, Sammeln von Lösungsvorschlägen
- Stärkung des Selbstbewusstseins

2. Durchführung

2.1 Bedeutung der Ministerien/Wahl

Für die verschiedenen Bereiche möglicher Mitsprache sind Ministerinnen/Minister zuständig, die von allen Kindern und Jugendlichen der Einrichtung gewählt werden. Vorab ist es zwingend notwendig, allen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie allen Bewohnern das Prinzip der Wahl darzulegen. Jeder der an einem der Ämter interessiert ist, kann sich zur Wahl aufstellen lassen. Zu einem vereinbarten Termin werden alle Bewohner des Kinderdorfs zur

geheimen Wahl geladen. Eine Legislaturperiode entspricht dem Zeitraum eines Jahres, da ein längerer Zeitraum aufgrund der Fluktuation innerhalb des Dorfes ungeeignet wäre. Jede Ministerin/jeder Minister bekommt eine Stellvertreterin/einen Stellvertreter, die/der in einem zweiten Wahlgang ermittelt wird.

2.2 Vorgesehene Ministerien

Es soll ein System mit 7 „Superministern“ geben, die mit unterschiedlichen Schwerpunkten arbeiten:

- **Umweltministerium** (zuständig für alle Angelegenheiten, die das Gelände, Grünflächen, Tiere betreffen, aber auch für Baumaßnahmen bzw. Reparaturen und die Bepflanzung des Kinderdorfs)
- **Finanzministerium** (zuständig für Investitionsvorschläge oder Ideen für die Verwendung von Spenden)
- **Sozialministerium** (zuständig für Probleme oder Ideen zwischenmenschlicher Art, Aufnahmegestaltung bei Neuankömmlingen, z. B. Willkommens-Flyer, Abschiedsrituale)
- **Infoministerium** (zuständig für die Weitergabe von Informationen an das gesamte Kinderdorf, Verwaltung einer Wandzeitung/eines Info- oder Schaukastens, Infos zu Beschlüssen aus den Parlamentssitzungen und Infos, die von der Heimleitung an das Ministerium gegeben werden)
- **Spaßministerium** (zuständig für Freizeitgestaltung, Ideen für Unternehmungen, Ferienprogramm, Abstimmen einiger Aktionen wie Weihnachtsfeier oder Sommerfest auf die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen)

2.3 Die Rolle der Ministerinnen und Minister, Antragstellung

Die Ministerinnen und Minister sind Ansprechpartner für alle Dorfbewohner. Jede Person kann einen Antrag stellen, den das entsprechende Ministerium in der Parlamentssitzung vorstellt. Falls die Anträge in ihrer Menge nicht zu bewältigen sind, besteht die Möglichkeit, dass für jeden Antrag Stimmen in Form von Unterschriften innerhalb des Dorfes gesammelt werden und ein Antrag beispielsweise erst ab der fünften Unterschrift in die Parlamentssitzung eingebracht wird. Sinnvoll ist der Versuch, die Anträge zunächst ohne Unterschriften durchkommen zu lassen, so dass auch ganz individuelle Themen, die vielleicht nur eine oder zwei Personen betreffen, Gehör finden.

Als Ergänzung zu den Anträgen wird ein Beschwerde-Briefkasten aufgestellt. Beschwerden werden in den Sitzungen besprochen.

Anträge werden im Parlament diskutiert und ggf. modifiziert, um anschließend entweder in der Gruppenleitersitzung präsentiert, oder der Leitung vorgelegt zu werden. Um beschlussfähig zu sein, müssen mindestens 4 Ministerinnen oder Minister anwesend sein. Es genügt eine einfache Mehrheit.

Die Kinderdorf-Parlamentarier werden gelegentlich mit kleineren Aufmerksamkeiten für ihre Arbeit entlohnt, z. B. gemeinsames Pizza-Essen, Ausflug etc.

2.4 Parlamentssitzungen

Parlamentssitzungen finden einmal im Monat mit allen Ministerinnen und Ministern statt. Zu überlegen wäre, ob die Sitzungen öffentlich sein sollen oder wechselnde Vertreterinnen/Vertreter aus jeder Gruppe eingeladen werden. Bei dringenden Themen kann ein zusätzlicher Sitzungstermin einberufen werden.

Verhaltensregeln und Handlungsprinzipien sollten zu Beginn der ersten Sitzung gemeinsam erarbeitet werden. Dazu gehört beispielsweise auch der Einsatz für Jüngere. Das Ablegen eines Amtseides und die Verleihung einer Ernennungsurkunde sind sinnvolle Handlungen, um die Bedeutung des Amtes zu unterstreichen.

2.5 Volksentscheid, Vollversammlung

Bei bestimmten Fragen und wichtigen Entscheidungen kann das Parlament zum Volksentscheid aufrufen. In diesem Fall wird ein Termin für die Vollversammlung festgelegt, an der möglichst alle Kinder und Jugendlichen der Einrichtung teilnehmen.

Beispiel: Die Leitung trägt die Information ins Parlament, dass 5000 Euro an Spendengeldern noch zur freien Verfügung stehen. Daraufhin diskutieren die Ministerinnen und Minister mögliche Verwendungszwecke, wobei sie sich auch Ideen aus ihrem „Volk“ einholen können. Der Finanzminister beruft eine Vollversammlung ein, wo über alle realistischen Vorschläge abgestimmt wird.

2.6 Die Rolle der Erzieherinnen und Erzieher

Für die Begleitung des Kinderdorfparlaments, die Kinderdorfparlamentspaten (Kidopapas) sind Erzieherinnen und Erzieher vorgesehen, einerseits um für einen geordneten Ablauf der Sitzungen zu sorgen, andererseits damit auch Sichtweisen oder Ratschläge der Erwachsenen ergänzend Berücksichtigung finden.

Auch die Protokollierung der Sitzungen sollte durch sie gewährleistet sein. Zu diesem Zweck muss ein Protokollbuch angeschafft und geführt werden. Aus jeder Gruppe beteiligt sich ein Erwachsener am Projekt Kinderdorfparlament. Der zeitliche Aufwand hält sich für alle Beteiligten im Rahmen, wenn jeweils zwei Erwachsene eine Parlamentssitzung begleiten. So müssen auch aufgrund von Krankheit oder Urlaub keine Sitzungen verschoben werden.

2.7 Transparenz

Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeit des Parlaments nicht nur hinter verschlossenen Türen stattfindet, sondern für alle Kinder und Jugendlichen einsehbar und transparent ist. Um dies sicher zu stellen, würde sich ein öffentlicher Aushang (in einem Schaukasten) bzw. eine Wandzeitung eignen. Es muss ein Platz sein, der für jedermann jederzeit öffentlich ist. Ein solches „Schwarzes Brett“ kann zudem für allgemeine Informationen vorgesehen sein, die über Ergebnisse und Bekanntmachungen des Kinderdorfparlaments hinausgehen. Termine und Informationen über Neuaufnahmen oder neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten ebenso ausgehangen werden wie wichtige, witzige oder interessante Artikel.

Entworfen und verschriftlicht von
Ina Grießdorn, Bianca Pütter, Markus Siegemund und Thomas Evers (Bottrop, Oktober 2011 bis Juli 2012)

Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement ist Teil des Prozesses der Partizipation von Kindern und Jugendlichen im Caritas Kinderdorf. Gewaltfreie Erziehung zu Eigenverantwortung und Selbständigkeit gelten als oberstes Ziel. Beschwerden weisen auf Schwachstellen in der Einrichtung hin und werden als wichtiger Hinweis für die Qualitätsverbesserung im Kinderdorf verstanden.

Die Kinder und Jugendlichen sollen die Möglichkeit haben sich zu beschweren. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass eine Beschwerde keine Sanktionen zur Folge haben darf.

Unser Ziel ist es eine Atmosphäre zu schaffen, die eine offene Kommunikation ermöglicht. Dies betrifft sowohl die Beziehung der Mitarbeitenden zu den Kindern, als auch die Arbeitsbeziehungen der Mitarbeitenden und mit der Leitung. Nach unserem Verständnis ist für Kinder und Jugendliche die Erfahrung konfliktbehafteter Situationen gut besprechbar zu gestalten immens wichtig. Diese Erfahrungen steigern die Chancen, dass die Kinder und Jugendlichen bei Unzufriedenheit, Unwohlsein und erlebtem Unrecht den Mut haben diese Themen zu artikulieren.

Die Bewohner:innen haben verschiedene Möglichkeiten ihre Beschwerden vorzutragen. Die Struktur für Beschwerden, Beteiligungsrechte und Beteiligungsmöglichkeiten sind in der Anlage 5 der Leistungsbeschreibung detailliert beschrieben. Das vom Kinderdorfparlament entwickelte Beschwerdeverfahren, das auch vom Parlament eigenständig durchgeführt wird, ist ab Seite 5 dieser Anlage beschrieben.

Grundsätzlich haben die Kinder und Jugendlichen die Möglichkeit bei jedem Unbehagen Beschwerden vorzutragen. Aufgabe der Pädagog:innen ist die Vermittlung der Kinderrechte gemäß der UN-Kinderrechtskonvention und des Bundeskinderschutzgesetzes, der Kinderrechte in der Caritas sowie der Datenschutzgrundverordnung. Konkrete Beispiele sind in dem Präventionskonzept und dem sexualpädagogischen Konzept (Anlage 15 der Leistungsbeschreibung) benannt. Ziel ist die Sicherstellung und Stärkung der jeweiligen Rechte der Kinder und Jugendlichen.

Mit einer schnellen Beschwerdebearbeitung wird den Kindern und Jugendlichen vermittelt, dass ihre Beschwerde ernst genommen wird, was Vertrauen schafft. Beschwerdemanagement leistet einen Beitrag zur Prävention (Kinderschutz). Fehlverhalten und Übergriffe von Mitarbeitenden gegenüber Kindern werden offenkundig.

Vorrangige Zielgruppe des Beschwerdewesens sind die Bewohner:innen des Caritas Kinderdorfes. Das Verfahren kann auch von Sorgeberechtigten und Angehörigen genutzt werden.

Beschwerdemanagement Caritas-Kinderdorf: Protokoll

Beschwerdeführer: Kind/Jugendlicher
Sorgeberechtigte/Angehörige

Kontaktdaten:

Beschwerdeart: Erstbeschwerde
Folgebeschwerde

Adressat: Erzieher:in
Bezugserzieher:in
Gruppenleitung
Heimleitung
Fachbereichsleitung
Geschäftsführung/Vorstand
Caritasrat

Thema: _____

Handlungsabsicht:

Kommunikationsart: Persönlich
Telefonisch
Schriftlich; Brief, Mail, Fax
Web Portal

Beschwerdeakte: Gruppe
Heimleitung

Beschwerdemanagement Caritas Kinderdorf

Eingang der Beschwerde:

- Beschwerde ernst nehmen
- Empathie zeigen
- Grund der Beschwerde erfragen (was, wann, wie, wo, wer)
- Beteiligte Personen erfragen (Anhaltspunkte)
- Erwartete Sofortmaßnahmen erfragen
- Bedauern (ob Beschwerde gerechtfertigt oder nicht) ausdrücken
- Notwendige Sofortmaßnahmen ankündigen
- Weiterleitung der Beschwerde zusichern
- Rückmeldung ankündigen

Abhilfe schaffen/Ausgleich herstellen:

- Notwendige Sofortmaßnahme durchführen (Abhilfe)
- Deeskalierenden Ausgleich herstellen (auch wenn der Verursacher nicht eindeutig ermittelt werden kann)

Dokumentation der Beschwerde *(die maßgeblichen Formulare - Beschwerde Info - dieser Anlage wurden vom Kinderdorpament gestaltet und deshalb bewusst nicht mehr redaktionell bearbeitet):*

- Erwartete Maßnahme
- Beschwerdeführer (Kontaktdaten)
- Grund der Beschwerde (was, wann, wer, wo, wie)
- Beteiligte Personen (ggf. Anhaltspunkte)
- Angekündigte und durchgeführte Maßnahmen (Abhilfe)
- Ausgleich
- Kontakthistorie
- Inhalt
- Rückmeldung, Ergebnis

Bearbeitung der Beschwerdegründe

- Besprechung der Beschwerde mit den potentiell beteiligten Personen
- Besprechung der Beschwerde im Team ggf. mit der Heimleitung
- Zeitlichen Verlauf rekonstruieren, Problemeinsicht fördern, Alternativen/Lösungen entwickeln
- Abhilfe/Ausgleich vereinbaren

Weiterleitung der Beschwerde

- Dokumentation der Beschwerde unverzüglich an die Heimleitung mailen

Aufgaben der Heimleitung

- HL prüft die Schlüssigkeit der Dokumentation.
- HL prüft die Angemessenheit der Abhilfe/des Ausgleichs und der Bearbeitung der Beschwerdegründe.
- HL informiert ggf. den Beschwerdeführer über den Verfahrensstand.
 1. HL informiert ggf. über (präventive) Konsequenzen.

2. Heimleitung drückt Bedauern aus, dankt für die Beschwerde und signalisiert, dass Beschwerden willkommen sind.
3. HL informiert ggf. Fachbereichsleitung, Vorstand, Jugendämter, LWL.

Beschwerde Info

Name: _____ Datum: _____

Anlass: _____

Hiermit bin ich einverstanden, dass es im Kinderdorfparlament besprochen wird.

Ja	Nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte ankreuzen!!!

Unterschrift: _____

Beschwerde Info

Datum: _____

Was wurde unternommen:

Ist es für dich erledigt worden?

Ja	Nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte ankreuzen!!!

Unterschrift: _____

Kind

Unterschrift: _____

Pädagogin/Pädagoge der Gruppe

Unterschrift: _____

Kinderdorf-Parlament

Unterschrift: _____

Heimleitung

Im Sinne gemeinsamer Verantwortung für den Caritasverband für die Stadt Bottrop e.V. schließen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung folgende Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (gem. § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO)

Präambel

Eine Betriebskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die Zufriedenheit der Bewohner, Patienten, Klienten und der Mitarbeiter:innen und damit letztendlich auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Caritasverbandes Bottrop.

Mobbing gegen Einzelne oder Gruppen von Mitarbeiter:innen, sexuelle Belästigung, sowie Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe und/oder Religion stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Dies gilt als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und stellen einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar. Sie schaffen ein eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Die Mitarbeiter:innen des Caritasverbandes Bottrop verpflichten sich, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Caritasverbandes Bottrop sowohl untereinander, als auch gegenüber allen uns anvertrauten Menschen.

§ 2 Grundsätze

Jede/r beim Caritasverband Bottrop Beschäftigte/r ist verpflichtet, zur Erhaltung und Förderung des Arbeitsfriedens sowie eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Würde jeder/s Beschäftigten zu respektieren.

Zur Verletzung dieser Würde des Einzelnen gehört insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen, bis hin zum/zur

Mobbing, wie beispielsweise

1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen
2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen
3. Angriffe auf das soziale Ansehen
4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

5. Angriffe auf die Gesundheit

(s. Anhang, Liste der 45 Mobbinghandlungen, nach Leymann)

Sexuelle Belästigung, wie beispielsweise

- wiederholter unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Diskriminierung, wie beispielsweise

- aus rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden
- gegenüber Behinderten und chronisch Kranken, sowie
- diesbezügliche Handlungen gegenüber allen von § 1 erfassten Menschen.

Von Mobbing spricht man, wenn mehrfach und längerfristig mehrere Kriterien nach Leymann, s. Anhang, erfüllt sind.

Wenn Konflikte bestehen, die nicht unter die o.g. Kriterien fallen und eine Konfliktlösung auf dem normalen Dienstweg nicht erreichbar ist, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, die Hilfe der Konfliktbeauftragten in Anspruch zu nehmen

§ 3 Beschwerderecht

- (1) Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Mitarbeiter:innen, die sich durch Missachtung der unter § 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an nachfolgende Personengruppen wenden:
 - o die Konfliktbeauftragten
 - o die Mitarbeitervertretung
 - o die Jugendvertretung
 - o die Dienstvorgesetzten
 - o den Dienstgeber
- (2) Die o.g. Personengruppen sind verpflichtet, das Einverständnis der/s Betroffenen vorausgesetzt, bei Kenntnisnahme einer Beschwerde, diese an die Konfliktbeauftragten weiterzuleiten.
- (3) Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

§ 4 Konfliktbeauftragte

- (1) Es werden drei Konfliktbeauftragte benannt (keine Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Jugendvertretung).

- (2) Die Konfliktbeauftragten werden einvernehmlich durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung für die Dauer von zwei Jahren benannt.
- (3) Die Amtszeit der Konfliktbeauftragten endet durch Amtsaufgabe oder Abberufung einvernehmlich durch den Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung.
- (4) Die Konfliktbeauftragten sind vom Dienstgeber für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben, sowie für Fort- und Weiterbildung im erforderlichen Umfang freizustellen. Die notwendigen Kosten, die sich aus der Tätigkeit der/s Konfliktbeauftragten ergeben, trägt der Dienstgeber.
- (5) Konfliktbeauftragte von außen (z.B. Supervisor, Mediator) können auf Antrag und in Einzelfällen hinzugezogen werden.

§ 5 Aufgabe der Konfliktbeauftragten

- (1) Die Konfliktbeauftragten sind verpflichtet, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis der Situation,
 - tätig zu werden, und sich ggf. mit den anderen Konfliktbeauftragten zu beraten.
 - die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
 - in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Belästigenden und den Belästigten den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
 - die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
 - den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen,
 - allen – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden von Belästigung im vorgenannten Sinne nachzugehen,
 - auf Wunsch den/die Betroffene/n zu Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und sie/ihn in ihrer Vertretung zu unterstützen.
 - Die Konfliktbeauftragten haben nach Absprache mit den Betroffenen die Möglichkeit, die MAV und / oder die Geschäftsführung und / oder die Leitungskräfte bei Bedarf hinzu zu ziehen.
- (2) Ist im Rahmen dieser Beratung keine Klärung erfolgt, so ist im unmittelbaren Anschluss ein Gremium zu bilden, das sich aus Vertretern der Mitarbeitervertretung, des Dienstgebers ggf. der/dem direkten Vorgesetzten, sowie den Konfliktbeauftragten zusammensetzt, um Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Vereinbarung vorzuschlagen.
- (3) Die Aktenführung des Konfliktbeauftragten richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes.
- (4) Die Konfliktbeauftragten sind verpflichtet einmal jährlich in einer gemeinsamen Sitzung zwischen ihnen, dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung statistisch Bericht zu erstatten. § 6 dieser Dienstvereinbarung gilt hier weiter.
- (5) Die an diesem Gespräch Beteiligten sollen die Wirksamkeit und Effizienz des Verfahrens überprüfen und ggf. Modifizierungsvorschläge einreichen.

- (6) Es ist Aufgabe der Konfliktbeauftragten, Maßnahmen vorzuschlagen und vorzubereiten, die geeignet sind, das Problembewusstsein für die vorgenannten Verhaltensweisen bei allen Mitarbeiter:innen zu entwickeln oder zu stärken.

§ 6 Vertraulichkeit

Alle, die Kenntnis über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche in Bezug auf diese Dienstvereinbarung erlangen, haben absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

§ 7 Maßnahmen

- (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet zu prüfen und soweit durchführbar in einem angemessenen Zeitrahmen, die von den Konfliktbeauftragten vorgeschlagenen Maßnahmen, wie zum Beispiel
- Information, Einigungsgespräch, externe Begleitung, Fortbildung
 - Belehrung
 - Verwarnung
 - Abmahnung
 - Versetzung innerhalb der Einrichtung oder des Verbandes zu ergreifen.

Im Einzelfall kann eine

- Änderungskündigung oder
- Kündigung

ausgesprochen werden.

Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung gem. MAVO bleiben gewahrt.

Auf Wunsch des Beschwerdeführers wird die Mitarbeitervertretung ergänzend in Fällen der Belehrung, Verwarnung und Abmahnung mit einbezogen.

- (2) Zusätzlich kann ein Beratungs- und/oder Therapieangebot erfolgen.

§ 8 Fördermaßnahmen

- (1) Fortbildung

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Mitarbeiter:innen werden die Themenbereiche sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing und Diskriminierung, sowie Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten aufgenommen.

- (2) Information und Aufklärung

Im Interesse einer umfassenden Information und Aufklärung innerhalb der Dienstgemeinschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze allen Mitarbeiter:innen zugänglich gemacht. Darüber hinaus erfolgen unterstützend Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas (z.B. über die Bekanntmachungsbretter).

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung ist unbefristet und kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Wird diese Dienstvereinbarung gekündigt, gelten die Festlegungen dieser Dienstvereinbarung mit einer Nachwirkung von drei Monaten weiter.

Bottrop, den _____

Dr. Andreas Trynogga
Caritasdirektor

Heike Lorke
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Anhang:

Liste der 45 Mobbinghandlungen nach Leymann

1. **Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:**

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- Man wird ständig unterbrochen.
- Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- Anschreien oder lautes Schimpfen.
- Ständige Kritik an der Arbeit.
- Ständige Kritik am Privatleben.
- Telefonterror.
- Mündliche Drohungen.
- Schriftliche Drohungen.
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne direkte Ansprache.

2. **Angriffe auf die sozialen Beziehungen:**

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen.
- Man lässt sich nicht ansprechen.
- Versetzung in einen Raum weitab von dem Kollegen.
- Den Arbeitskollegen/innen wird verboten, den/die Betroffenen anzusprechen.
- Man wird „wie Luft“ behandelt.

3. **Angriffe auf das soziale Ansehen:**

- Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen.
- Man verbreitet Gerüchte.
- Man macht jemanden lächerlich.
- Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
- Man macht sich über eine Behinderung lustig.
- Man imitiert den Gang, die Stimme, Gesten, um lächerlich zu machen.
- Man greift politische oder religiöse Einstellung an.
- Man macht sich über das Privatleben lustig.
- Man macht sich über die Nationalität lustig.
- Man zwingt, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
- Man stellt die Entscheidungen des/der Betroffenen in Frage.
- Man ruft obszöne Schimpfworte oder entwürdigende Ausdrücke nach.
- Sexuelle Annäherung oder verbale sexuelle Angebote.

4. **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:**

- Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.
- Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
- Man gibt ihm sinnlose Aufgaben.
- Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können.
- Man gibt ihm ständig neue Aufgaben.
- Man gibt ihm „kränkende“ Arbeitsaufgaben.

- Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren.

5. **Angriffe auf die Gesundheit**

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.
- Androhung körperlicher Gewalt.
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemanden einen „Denkzettel“ zu verpassen.
- Körperliche Misshandlung.
- Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden.
- Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an.
- Sexuelle Handgreiflichkeiten.

Quelle: Leymann, Heinz; Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, rororo, 1993