

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

für die
MÖWE gGmbH



Qualifizieren
Fördern
Beschäftigen

Das institutionelle Schutzkonzept der MÖWE gGmbH

1 Einleitung

Die MÖWE gGmbH ist eine Gesellschaft zur Qualifizierung, Beschäftigung und Förderung von langzeitarbeitslosen Menschen und weiteren benachteiligten Personengruppen.

Wir setzen uns für Menschen ein, die am Rande der Gesellschaft leben, die öffentlich keine Stimme haben, die benachteiligt sind und sich nicht selbst ausreichend helfen können. Vorrangig helfen wir Menschen, die in ihrem persönlichen Umfeld oder in sozialen Sicherungssystemen keine ausreichende Hilfe finden.

Daraus ergibt sich für uns die Motivation zu diesem Schutzkonzept, in dem die Würde und das Wohl der uns anvertrauten Menschen, insbesondere der Schutz vor Grenzüberschreitungen und vor sexualisierter Gewalt, größtmöglich sichergestellt werden. Das Konzept bezieht sich ausnahmslos auf die MÖWE gGmbH und die Dienste und Aufgaben, die in unserer Verantwortung liegen.

Im vorliegenden Konzept findet die in der Rahmenordnung Prävention des Bischöflichen Gesetzes abgebildeten Regelungen Berücksichtigung. **Das Konzept wird verstanden als Grundlage für eine inhaltliche Auseinandersetzung, einen dauerhaften Prozess** zur Sicherung der größtmöglichen Freiheit und Sicherheit aller Menschen in der MÖWE.

Ein Arbeitspapier, das in Zukunft regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird.

2 Präventionsbausteine und gesetzliche Vorgaben

2.1 Einstellung- und Klärungsgespräche (Pkt. 3.1, RO-Prävention)

Die Prävention von sexualisierter Gewalt und das ISK werden in Einstellungsgesprächen von neuen Mitarbeitenden thematisiert. Mit Blick auf die nachhaltige Wirksamkeit des Konzeptes, muss strukturell gesichert werden, dass neue Mitarbeiter*innen, die an der Entwicklung des Konzeptes nicht beteiligt waren, informiert werden und es mittragen können. Auch im Rahmen von Klärungsgesprächen für Praktikant*innen und ehrenamtlich Tätigen findet die Thematisierung statt.

2.2 Erweitertes Führungszeugnis (Pkt. 3.1.1, RO-Präv), Selbstauskunftserklärung (Pkt.3.1.2, RO-Präv.) und Verhaltenskodex (Pkt. 3.2, RO-Präv)

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen und denen gleichgestellten Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen haben, ist verpflichtend ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Nachfolgend muss dieses in regelmäßigem Abstand von längstens fünf Jahren erneut vorgelegt werden.

Sollte die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht oder nicht rechtzeitig möglich sein, muss eine schriftliche Erklärung in Form der Selbstauskunftserklärung abgegeben werden (Anlage 1).

Zudem ist ein verbindlicher Verhaltenskodex zu unterzeichnen. (Anlage 2).

Im Folgenden sind die Zuständigkeiten zur Vorlagepflicht der Präventionsunterlagen für die MÖWE aufgeführt.

Erforderliche Präventionsvorlagen:

Erweitertes Führungszeugnis (EFZ), Selbstauskunftserklärung (SAE), Verhaltenskodex

Hauptamtliche und weitere Mitwirkende	Verantwortlich für die Meldung von Personaleinsatz bei der Personalverwaltung	Kontrolle der Gegenzeichnung von Präventionsunterlagen des Einzustellenden	Ansprache des Themas Nähe-Distanz, Verhaltenskodex und Prävention im Bewerbungsverfahren (Vorstellungs-, Einstellungs- und Klärungsgesprächen)
Hauptamtliche	GF, Betriebsleitung	Personalverwaltung	GF, Betriebsleitung
Praktikanten	Betriebsleitung, Ressortleitung Arbeitsbereich	Personalverwaltung	Betriebsleitung, Ressortleitung Arbeitsbereich
Ehrenamtliche	Betriebsleitung, Ressortleitung Arbeitsbereich	Personalverwaltung	Betriebsleitung, Ressortleitung Arbeitsbereich
Nebenberufliche Mitarbeitende	Betriebsleitung, Ressortleitung Arbeitsbereich	Personalverwaltung	Betriebsleitung, Ressortleitung Arbeitsbereich
Externe Kooperationspartner	GF, Betriebsleitung	Personalverwaltung	Schriftliche Gewährleistung der Standards (s. Konzept zur Prävention von sexuellem Missbrauch S. 4)

2.3 Verhaltenskodex (Pkt. 3.2. RO-Prävention)

Der Verhaltenskodex (Anlage 2) bildet neben den formellen Bedingungen und Anforderungen, die in diesem ISK benannt werden, eine wichtige Grundlage und Orientierung für unser Miteinander. Darüber hinaus ermöglicht er die Reflexion des Handelns von jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.

In Anlehnung an die Selbstverpflichtungserklärung ist der Verhaltenskodex formuliert. Dieser soll in den unterschiedlichen Bereichen detailliert ergänzt werden und die Leitung sowie das Team sind für die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex beauftragt.

2.4 Beratungs- und Beschwerdewege (Pkt. 3.3, RO-Prävention)

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement benötigt verlässliche Ansprechpartner*innen, die als Vertrauenspersonen agieren. Oberstes Prinzip des Beschwerdeverfahrens sollte ein niedrigschwelliges Angebot sein, das leicht erreichbar ist und anonym verwendet werden kann. Die pädagogischen Fachkräfte gehen individuell auf die jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ein und sorgen dafür, dass diese an ihren individuellen Hilfeverlauf partizipativ mitwirken. Die Mitarbeiter*innen greifen hierbei Schwierigkeiten auf, indem sie die Betreuten aktiv befähigen für ihre Rechte einzustehen. Eingehende Beschwerden – auch

verbal - werden daher stets ernst genommen und angezeigte Missstände nach Möglichkeit zeitnah behoben.

Information zu Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpartner*innen sollen für alle zugänglich gemacht werden.

2.4.1 Beschwerdewege für jugendliche und erwachsene Schutzbefohlenen

Der Erste Schritt auf dem Weg zur Beschwerde kann sehr unterschiedlich sein. Er ist abhängig von der Bindung zu der möglichen Vertrauensperson, Mitarbeiter*in, Betriebsleitung oder Geschäftsführung.

Die Vernetzung sowie gegenseitige Kontrolle der im Folgenden genannten Personen und Anlaufstellen wird vorausgesetzt.

Im Anhang 3a und 3b ist der allgemeine Verfahrensweg im Umgang mit Beschwerden aufgeführt.

2.4.2 Beschwerdewege der Mitarbeiter*innen

Die Mitarbeiter*innen werden dazu angehalten, auf ihr individuelles Wohlbefinden zu achten und für dieses einzustehen. Dies beinhaltet u.a. auch Beschwerden zu kommunizieren und auf diese Weise ggf. Unterstützung einzufordern. Zudem besteht die Option der anonymen Beschwerde an diverse Instanzen.

Eine Übersicht von internen und externen Beratungsstellen sowie der Ehe-, Familie, Lebens- und Erziehungsberatungsstelle im Bistum Osnabrück befindet sich im Anhang 4.

Die Nennung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und muss individuell auf die entsprechenden Bereiche ausformuliert und ergänzt werden.

2.5 Qualitätsmanagement (§ 10 PräVO)

Die Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt sind seit Jahren ein fester Bestandteil der Qualitätssicherung der MÖWE. So wurde das Konzept zur Prävention von sexuellem Missbrauch bereits im Jahr 2013 implementiert. Das vorliegende Schutzkonzept ist eine Fortführung und Aktualisierung dieser Präventionsmaßnahme.

Die Leitungsgremien sind mit dem Schutzkonzept vertraut und tragen Verantwortung dafür, dass es für alle zugänglich ist. Darüber hinaus sensibilisieren sie Ehrenamtliche für die Beachtung des Schutzkonzeptes und der Themen Nähe und Distanz sowie Umgang mit Grenzverletzungen in ihrer alltäglichen Arbeit. Im Sinne der nachhaltigen Qualitätssicherung und Entwicklung in der MÖWE soll die Nachhaltigkeit und Prüfbarkeit des ISK durch eine Klarheit in den Kommunikationswegen, in der angemessenen Veröffentlichung des ISK sowie durch eine festgelegte zuständige Person gewährleistet werden. Die Sicherstellung der Überprüfung des ISK ist nach spätestens 4 Jahren bzw. nach einer Krisenintervention im Kontext der nachhaltigen Aufarbeitung eines Vorfalles sexualisierter Gewalt notwendig.

Der Gesellschafter der MÖWE gGmbH, SKM Osnabrück, ist dafür verantwortlich, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt im Leitbild mit aufgenommen wird.

Kommt es zu einem Verdacht sexualisierter Gewalt oder den Erzählungen davon, gibt es neben der Orientierungshilfe für Gespräche über sexualisierte Gewalt (Anhang 5) eine weitere qualitätssichernde Maßnahme wie den Handlungsleitfaden Krisenintervention (Anhang 6).

2.6 Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (§ 11 PräVO)

Die regelmäßig stattfindenden Supervisionssitzungen und Teamsitzungen sollten allen Mitarbeiter*innen den notwendigen Raum zur Klärung aktueller Vorkommnisse, Missstände oder Unsicherheiten in Bezug zu ihren Tätigkeiten in den jeweiligen Arbeitsfeldern bieten. Es wird eine Fachkraft bestellt, die regelmäßig Aufgaben und Impulse zu ISK relevanten Themen in die Teams gibt (ISK-Reloaded). Die Mitarbeiterschaft wird durch diese Instrumente wiederholt daran erinnert, aufeinander zu achten und mögliche Problematiken bzw. Missstände frühzeitig anzusprechen.

Im Sinne einer nachhaltigen Qualitätssicherung und Entwicklung müssen die zuständigen Personalverantwortlichen dafür sorgen, dass eine angemessene Thematisierung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt stattfindet und bei Bedarf entsprechende Aus- und Fortbildungen angeboten und angenommen werden. Dieses gilt auch für die Ehrenamtlichen.

Schlussbemerkung

Das Schutzkonzept möge dabei helfen, die gemeinsame Verantwortung für die Prävention sexueller Gewalt zu erkennen und wahrzunehmen. Eine besondere Verantwortung haben die Mitarbeiter*innen in Leitungstätigkeit der unterschiedlichen Bereiche. Das Thema Prävention gehört wenigstens einmal im Jahr auf die Tagesordnung der Teamsitzungen.

(Stand April 2024)

Anhang:

Anlage 1 Selbstauskunftserklärung

Anlage 2 Verhaltenskodex

Anlage 3a Beschwerdemanagement Möwe allgemein

Anlage 3b Beschwerdemanagement Beispiel

Anlage 4 Ansprechpersonen für Beschwerden

Anlage 5 Handlungsempfehlungen

Anlage 6 Handlungsleitfaden in Krisensituationen

Anlage 7 Organigramm

Anlage 8 Risikoauswertung



Erklärung

gemäß § 5 Abs. 3 des Gesetzes
zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen
im Umgang mit Kindern und Jugendlichen im Bistum Osnabrück

.....
Name

.....
Vorname

.....
Geb. Datum

.....
Einrichtung/Dienststelle

Hiermit versichere ich, dass ich nicht wegen einer der in § 1 des Gesetzes zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen im Bistum Osnabrück (Kirchliches Amtsblatt Osnabrück, Band 58, Nr. 8, Seite 133 ff) genannten Straftatbestände (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches) bestraft worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

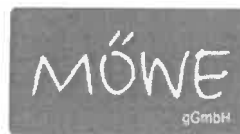
Sofern sich an den aktuellen Angaben einschlägige Veränderungen bezüglich Strafen oder Ermittlungsverfahren ergeben, verpflichte ich mich, diese unverzüglich der Leitung meiner Einrichtung/Dienststelle mitzuteilen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Legende

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



Verhaltenskodex

Name: Vorname(n):

Geb.Dat: Abteilung:

Gemäß unserem Leitbild „Miteinander – Füreinander“ stehen für uns die Menschen am Rande der Gesellschaft und das Wohlergehen aller, die uns anvertraut sind, im Mittelpunkt unseres Handelns. Daher werde ich mich mit allem mir zur Verfügung stehenden Mitteln dafür einsetzen, dass den mir anvertrauten Personen keine seelische, körperliche, und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird. Ich setze mich aktiv dafür ein, dass die Einrichtung, in der ich tätig bin und der SKM Osnabrück e.V. ein sicherer Ort für alle Menschen ist und verpflichte mich mit meiner Unterschrift, den folgenden Verhaltenskodex sowie die mit ihm verbundenen Verhaltensregeln verbindlich einzuhalten:

Verhaltenskodex 1:

Ich weiß, dass der SKM Osnabrück e.V. als Fachverband der Caritas der christlichen Nächstenliebe verpflichtet ist. Als katholischer Fachverband, der sich der Botschaft des Evangeliums sowie dem Handeln Jesu orientiert, würdigen wir das im Grundgesetz geschützte Unantastbarkeit der menschlichen Würde. Jede Form von Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Natur ist, ist mit dieser Grundhaltung unvereinbar. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen verletzt, widerspricht der Haltung des SKM Osnabrück e.V. und steht seinem Auftrag entgegen.

- Ich setze mich für eine Atmosphäre der achtsamen Wahrnehmungen von eigenen und fremden Grenzen ein.
- Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen gründet in Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte und stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
- Ich schütze Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, soweit es in meinem Einflussbereich liegt.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich nehme dabei meine eigenen Grenzen wahr und respektiere die Intimsphäre und persönlichen Grenzen von anderen.
- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritäts- bzw. Vorbildstellung gegenüber den mir anvertrauten Personengruppen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches noch grenzüberschreitend sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutze der Betroffenen einzuleiten.
- Ich kenne die Beschwerde- und Verfahrenswege sowie die Ansprechpartner*innen für die MÖWE gGmbH. Ich weiß wo ich mich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung erhalten kann und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen sowie hilfebedürftigen Erwachsenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die für die MÖWE gGmbH vorgegebenen Meldewege.

Verhaltensregeln/Verhaltenskodex 2:

Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen, Sprüche und Anspielungen, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Jede durch Wertschätzung und Ehrlichkeit geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation stärken die Selbstbestimmung der Zielgruppen. Unser Handeln, unsere Sprache und unsere Interaktion wird demnach zielgruppenspezifisch geplant und angepasst.
- Mitarbeitende verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation im Kontext ihrer Tätigkeit für den SKM Osnabrück e.V. und seiner Tochtergesellschaften eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“), abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen und reagieren unmittelbar und transparent auf sprachliche Grenzverletzungen.
- Verbale und nonverbale Signale und Interaktionen von Mitarbeiter*innen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Mitarbeitende tragen während ihrer Tätigkeit eine auf die Arbeitsbedürfnisse abgestimmte, angemessene Kleidung, die keine Sexualisierung der Atmosphäre fördert oder zu Irritationen der uns anvertrauten Personengruppen führt.

Gestaltung von Nähe und Distanz

- Körperliche und emotionale Nähe können die Grundlage für unsere pädagogische Arbeit darstellen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt dabei immer bei den beruflich und ehrenamtlich handelnden Mitarbeitenden und nicht bei den Kindern und Jugendlichen. Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert und nicht abfällig kommentiert. Das Thema Grenzen soll fester Bestandteil der pädagogischen Arbeit sein, der für alle Beteiligten im Alltag sichtbar ist.
- 1:1 Kontakte sind Bestandteil der pädagogischen Arbeit und transparent zu gestalten. Sie finden nur an dafür geeigneten Orten statt und sind jederzeit von außen zugänglich.
- Die Kultur der offenen Tür ist Bestandteil der Identität des SKM Osnabrück e.V. und seiner Tochtergesellschaften.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeiter*innen und Minderjährigen sowie hilfebedürftigen Erwachsenen, wie z.B. private Treffen oder private Urlaube, sind zu unterlassen.
- Es darf keine Geheimnisse insbesondere mit Minderjährigen geben, die die uns anvertrauten Menschen belasten und die durch Geheimhaltungszwang hergestellt wurden.

Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen (wie z.B. Trösten) gehören zur pädagogischen Begegnung und können Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden.

Entscheidend ist jedoch, dass er altersgerecht, der entsprechenden Zielgruppe der Einrichtung sowie dem jeweiligen Kontext angemessen zu gestalten ist. Er setzt die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung des Minderjährigen bzw. des erwachsenen Klienten voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren.

Für die Grenzachtung sind die Bezugspersonen/Mitarbeiter*innen verantwortlich, auch wenn Impulse nach zu viel Nähe von den uns anvertrauten Menschen ausgehen sollten. Solche Situationen sind grundsätzlich im Team mit Kolleg*innen zu thematisieren und transparent zu machen.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn

- Mitarbeitende sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen und weder manipulieren noch unter Druck setzen.
- es die Notwendigkeit erfordert (Beispiel: Wickelsituation in der Kita)
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes bzw. der Klientel zu jedem Zeitpunkt entspricht und die Mitarbeitende bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen
- Spiele, Methoden, Übungen und/oder Aktionen auf Freiwilligkeit basieren und so gestaltet werden, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht wird. Es muss zu jederzeit für sie die reale Möglichkeit bestehen die Situation zu verlassen, wenn sie es möchten.
- andere Beteiligte dadurch nicht unangemessen berührt oder irritiert werden.
- Mitarbeitende bei körperlicher Nähe auch in Vorbildfunktion auf ihre eigenen Grenzen achten und diese deutlich machen.
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz getroffen werden müssen.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Klare Verhaltensregeln tragen dazu bei, das Recht auf die individuelle Intimsphäre uns anvertrauten Personengruppen, insbesondere jedoch Minderjährigen und auch der betreuenden haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zu achten und zu schützen.

- In Arbeitsbereichen, in denen man mit Klient*innen in Dusch-, Bade-, und Toilettensituationen kommt, orientiert man sich am Entwicklungsstand der jeweiligen Person. Grundsätzlich ist das Reinigen intimer Körperregionen selbst(bestimmt) zu vollziehen. Die pädagogischen Mitarbeitenden bieten ihre Hilfe soweit möglich lediglich in Form von Anleitung an. Hilfe, die über dies hinausgeht, wird altersgemäß und transparent kommuniziert. Um die Intimsphäre nicht zu verletzen, muss vor dem Betreten der Waschräume angeklopft und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts gewartet werden.
- In allen Unterkünften ist der eigene Wohnbereich der Minderjährigen oft der wichtigste Raum für Privatsphäre, ein Rückzugsort, den es zu schützen gilt. Daher ist es umso wichtiger, vor dem Betreten des Zimmers anzuklopfen und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts zu warten. In begründeten pädagogischen, sicherheitsrelevanten oder medizinischen Ausnahmesituationen kann davon abgesehen werden.
- Es wird darauf geachtet, dass Kinder und Jugendliche nicht in halb- oder unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Kinder und Jugendliche nutzen getrennte Räumlichkeiten zum Umkleiden und Duschen. Ausnahmen (z.B. benötigte Hilfestellung beim Umziehen oder notwendige Beaufsichtigung) bedürfen der fachlichen Begründung und eines transparenten Vorgehens im Dienst.

Zulässigkeit von Geschenken

- Mitarbeitende machen den Kindern und Jugendlichen keine exklusiven und regelmäßigen Geschenke. Geburtstagsgeschenke sind nicht exklusiv, wenn sie immer zum jeweiligen Geburtstag übergeben werden und einen angemessenen Wert darstellen.
- Private Geldgeschäfte mit Minderjährigen (z.B. Geld leihen, etwas kaufen oder verkaufen) sind nicht erlaubt.
- Die Annahme geringwertiger Aufmerksamkeiten (bis ca. 10 Euro) ist im Einzelfall erlaubt – diese ist in jedem Fall im Team/mit Kolleg*innen transparent zu machen.

Medien und sozialen Netzwerke

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln und erfordert daher einen reflektierten und professionellen Umgang. Dieser schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein.

- Bei Veröffentlichungen wird das Recht am eigenen Bild beachtet.
- Medien wie Filme, Fotos, Spiele usw. werden pädagogisch sinnvoll, sowie dem Alter und Entwicklungsstand entsprechend sorgfältig ausgewählt. Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind verboten.
- Mitarbeitende pflegen keine privaten Internetkontakte mit Minderjährigen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, Messenger). Sie grenzen sich grundsätzlich von medialen Kontaktanfragen der Minderjährigen im bestehenden Arbeitskontext/ bestehenden Klientenverhältnis ab, um keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene zu senden.

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet werden, dass die persönlichen Grenzen der Kinder und Jugendlichen gewahrt werden. Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu durchdenken und immer transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf – möglichst durch Einsicht – von einem bestimmten Verhalten abzulassen. Daher ist darauf zu achten, dass mit Konsequenzen sanktioniert wird, die in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von den Konsequenzen betroffene Person plausibel sind.

- Disziplinierungsmaßnahmen werden im Vorfeld im entsprechenden Team transparent gemacht und abgesprochen.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung und Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.
- In Ausnahmesituationen, in denen die Gefahr von Fremd- und/oder Selbstgefährdung besteht, können pädagogische Maßnahmen dringlich sein, die die Freiheit der Minderjährigen einschränkt. Fällt die Entscheidung zur Anwendung solch einer Maßnahme, muss diese plausibel begründet werden.
- Etwasige Einwilligung der Minderjährigen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.

Verhalten bei Übernachtungen, auf Reisen oder sonstigen Veranstaltungen

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen die anvertrauten Minderjährigen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener

- Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen sind den begleitenden Mitarbeitenden Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten, der Begleitpersonen und des jeweiligen Rechtsträgers.
 - Übernachtungen von Minderjährigen in Privaträumen von haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind untersagt.

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täter*innenverhalten abzugrenzen und um regelabweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch bestimmt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind.

- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Minderjährigen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.
- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden sind aufgefordert und ermutigt, eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von Kolleg*innen im Team und gegenüber der jeweiligen Leitung transparent zu machen.
- Alles, was haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitenden des SKM Osnabrück e.V. und seiner Tochtergesellschaften sagen oder tun und direkt oder indirekt in Zusammenhang mit dem Arbeitskontext steht, darf weiter erzählt werden, insofern dabei die Schweigepflicht und der Datenschutz beachtet werden.
- Die Entscheidung über den Umgang mit Überschreitungen der vorangegangenen Regeln durch Mitarbeitende des SKM Osnabrück e.V. und seiner Tochtergesellschaften, obliegt in erster Linie den jeweiligen Dienstvorgesetzten. Konkrete mögliche Maßnahmen ergeben sich hier aus dem Arbeitsrecht in Form von Ermahnung, Abmahnung, bis hin zur Kündigung. Darüber hinaus ergeben sich ggf. auch strafrechtliche Folgen in Verbindung mit einer Strafanzeige durch den SKM Osnabrück e.V., bei Vorliegen strafrechtlich relevanter Sachverhalte

.....

Unterschrift

Beschwerdemanagement MÖWE gGmbH

Definition:

Bei der Beschwerde handelt es sich um eine negative Äußerung eines oder einer Mitarbeitenden, Teilnehmenden, Liefernden, Kund*innen oder weiteren Dritten. Eine Beschwerde belastet oftmals das Verhältnis der beteiligten Personen, daher sind Beschwerden zeitnah zu bearbeiten.

Das Beschwerdemanagement ist in zwei Stufen eingeteilt.

In Stufe I werden alle Beschwerden erfasst bei denen Teilnehmende der jeweiligen Projekte beteiligt sind.

Hier kann es sich um Beschwerden von Teilnehmenden über

- Abläufe
- andere Teilnehmende
- Festpersonal

handeln oder um Beschwerden über Teilnehmende von

- Festpersonal
- Förderern

Die Beschwerde geht zunächst an die zuständige Anleitung, Filialleitung, Ressortleitung oder Person der Sozialarbeit.

Diese versuchen nach Prüfung und Bewertung eine Klärung und Entscheidung zu treffen und geben darüber eine Rückmeldung an die oder den Absendenden der Beschwerde und involvierte Personen.

Sollte seitens Anleitung, Ressortleiter, Filialleitung und Sozialarbeit keine Entscheidung gefunden werden, ist BOL zu informieren, über den die weitere Klärung erfolgt.

Beschwerden, die das tägliche operative Handeln betreffen, sollten vorrangig immer von der Anleitung, Ressortleitung, Filialleitung und Sozialarbeit geklärt werden.

Beschwerden, bei denen eine höhere Sensibilität gefordert ist, wie Beschwerden, die die Außendarstellung der MÖWE gGmbH betreffen oder die sehr stark auf das Verhalten einer Person abzielen, müssen mit BOL abgestimmt werden, um zu einer Entscheidung zu gelangen.

In Stufe II werden alle Beschwerden erfasst, die über fest angestelltes Personal, Förderer oder Förderinnen oder Menschen, mit denen kooperiert oder im Netzwerk gearbeitet wird, an die MÖWE herangetragen werden.

Beschwerden von Festpersonal können dabei durch Anleitung, Filialleitung, Ressortleitung und Sozialarbeit geprüft, bewertet und geklärt werden. Ist eine Klärung nicht möglich, sind BoL und/oder Geschäftsführung hinzuzuziehen.

Beschwerden von Förderern können von Anleitung, Filialleitung, Ressortleitung und Sozialarbeit geprüft, bewertet und geklärt werden. Hier ist zu beachten, inwieweit Belange der MÖWE betroffen sind, die eine Hinzuziehung von BoL und oder Geschäftsführung notwendig machen. Hierbei handelt es sich insbesondere um Beschwerden, die eine Wirkung nach außen haben. Im Zweifelsfall sind BoL und oder Geschäftsführung immer hinzuzuziehen.

Beschwerden von Kooperationspartnern und Netzwerkpartnern gehen immer an BoL und/oder Geschäftsführung.

In allen Fällen wird eine Rückmeldung zur Beschwerde gegeben, immer mit dem Ziel einer für alle Seiten verträglichen Lösung.

Anleitung, Filialleitung, Ressortleitung, Sozialarbeit, BoL und Geschäftsführung ist der Prozess bei Beschwerden der Stufe I und Stufe II bekannt.

Beschwerdemanagement MÖWE gGmbH

Stufe I

Beschwerden der Stufe I sind immer im Zusammenhang mit Teilnehmenden zu sehen. Teilnehmende sind hier immer in irgendeiner Weise betroffen. Der Vorgang einer solchen Beschwerde wird daher in der Dokumentation zum Teilnehmenden festgehalten.

Stufe II

Beschwerden der Stufe II, welche über Förderer, Kundinnen, Kunden usw. an die MÖWE herangetragen werden und Belange der MÖWE betreffen, werden, wie im Beschwerdemanagement und auch im Schaubild zu Stufe II beschrieben, erfasst und bearbeitet.

Beispiel:

Über das Jobcenter wurde eine „Beschwerde“ zur Beschäftigung und Vermittlung eines Teilnehmenden und einer geförderten Mitarbeiterin an die Sozialarbeit heran getragen. Da dieser Vorgang auf Ebene von Sozialarbeit und Sachbearbeiter Jobcenter nicht zufriedenstellend gelöst werden konnte, wurde der Vorgang an BOL weiter gereicht. BOL hat diesen Vorgang mit der entsprechenden Leitung des JC besprochen und einen Termin zur weiteren persönlichen Erörterung vereinbart. Sofern sich daraus neue Handlungsweisen für zukünftiges Vorgehen und Bearbeiten ergeben, werden diese umgesetzt und können in einem Prozessablauf festgehalten werden.



Qualifizieren
Fördern
Beschäftigen

Ansprechpersonen für Beratung und Beschwerde

Interne Ansprechpersonen

- Geschäftsleitung ,Hannes Nieland h.nieland@skm-osnabrueck.de 0541 3314433
- Betriebsleitung Thomas Schulke schulke@moewe-osnabrueck.de 0541 5068810
- Teamleitungen
- Mitarbeitervertretung a.schaefer@moewe-osnabrueck.de 0541 5068815
- Ansprechperson Gabriele Pohlmann pohlmann@moewe-osnabrueck.de 0541 5068840

Externe Ansprechpartner

- Psychologische Beratungsstellen z.B. Lotter Straße 23; 054142044
- Frauenberatungsstelle Spindelstr.41; 0541803405
- www.hilfeportal-missbrauch.de
- www.kein-raum-fuer-missbrauch.de
- www.dksb.de
- www.weisser-ring.de

Bischöfliche Beauftragte für Fragen der sexuellen Gewalt an Minderjährigen und sonstige Schutzbefohlenen durch Geistliche und andere kirchliche Mitarbeiter*innen im Bistum Osnabrück:

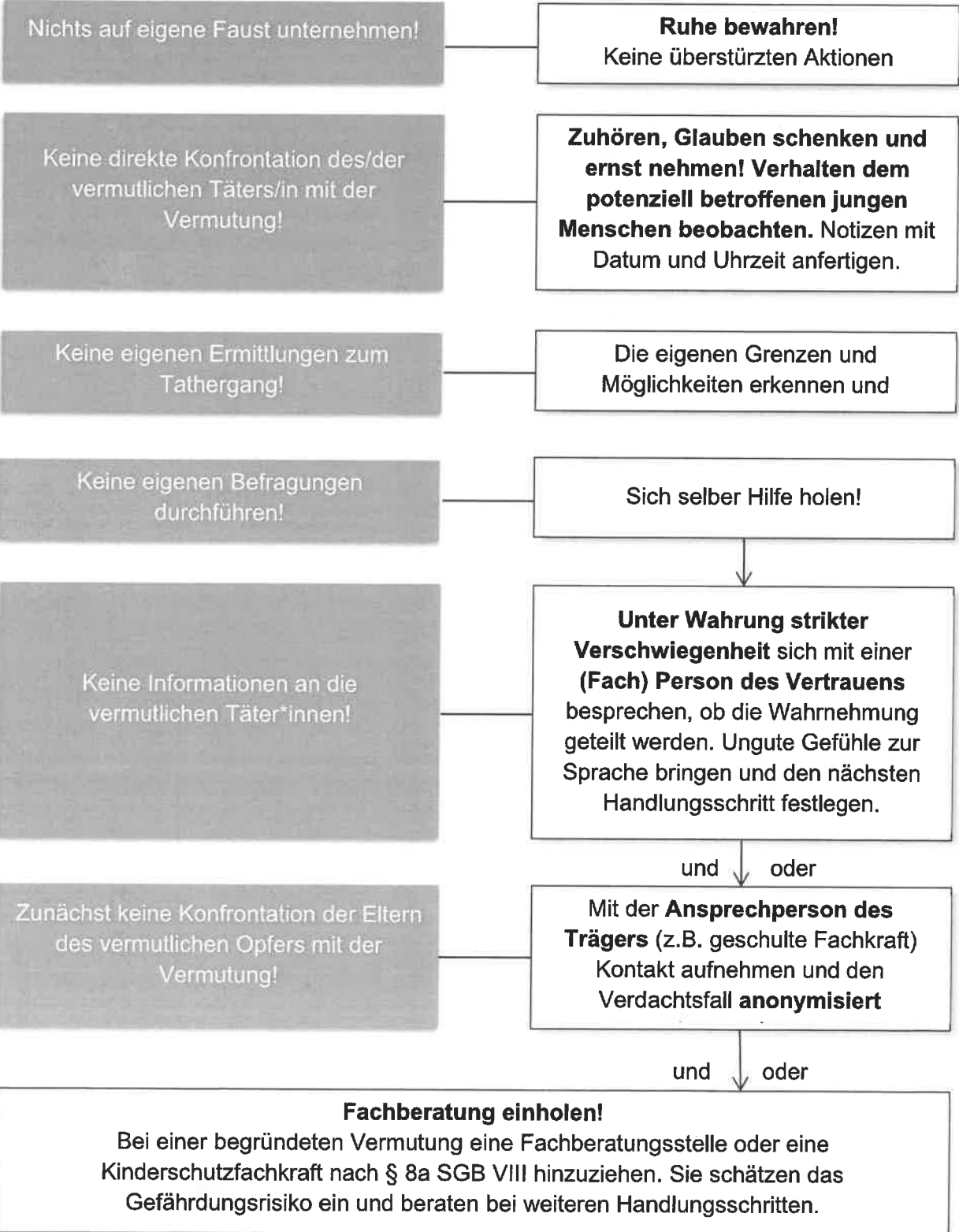
Vorname, Name	Telefon	Mail	Postalische Anschrift
Antonius Fahnmann	08007354120	fahnmann@intervention-os.de	Postfach 1380 49003 Osnabrück
Kerstin Hülbrock	08005015685	huelbrock@awo-os.de	
Olaf Düring	08005015684	duering@awo-os.de	
Externe Dr. theol. Julie Kirchberg	08007354127	kirchberg@intervention-os.de	
Dipl. theol. Ludger Pietruschka	08007354128	pietruschka@intervention-os.de	

Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück, Präventionsbeauftragter und benannte Vertrauensperson zu Fragen im Umgang mit Vermutungs- und Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen und sexuellem Missbrauch:

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail
Christian Scholüke	Domhof 2 49074 Osnabrück	0541318381	c.scholueke@bistum-os.de

Handlungsempfehlung

1. Was tun bei der Vermutung, ein Kind, Jugendlicher oder ein anderer Schutzbevollmächtigter ist Opfer sexualisierter Gewalt?



2. Was tun wenn ein Kind, ein/e Jugendliche/r oder ein/e Schutzbefohlene/r von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung **erzählt**?

Nicht drängen! Kein Verhör! Kein Forscherdrang! Keine überstürzten Aktionen!	Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen
Keine „Warum“-Fragen verwenden. Sie lösen leicht Schuldgefühle aus. Besser sind „Als ob Formulierungen“: „Du wirkst auf mich als ob ...“	Zuhören, Glauben schenken und den (jungen) Menschen ermutigen sich anzuvertrauen. Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.
Keine logischen Erklärungen einfordern.	Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des (jungen) Menschen respektieren .
Keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck.	Zweifelsfrei Partei für den (jungen) Menschen ergreifen. „Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!“
Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.	Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. „Ich entscheide nicht über Deinen Kopf“ aber auch erklären „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“
Das Thema Strafanzeige im Gespräch nicht thematisieren.	Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren
Keine Information an den/die potenzielle/n Täter/in.	Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen zum Wohle des (jungen) Menschen mit der Ansprechperson (geschulte Fachkraft) des Trägers
Keine Entscheidung und weitere Schritte ohne altersgemäßen Einbezug	Fachliche Beratung einholen. Bei einem begründeten Verdacht eine Fachberatungsstelle oder eine „insofern erfahrenen Fachkraft nach §

Handlungsleitfaden für Krisensituationen

- des SKM Osnabrück e.V.
- der MÖWE gGmbH
- der Sozialen Dienste SKM gGmbH

A. Präambel

Der diesem Handlungsleitfaden zugrunde liegende Begriff der Krisensituation bezieht sich auf eine schwerwiegende Situation, ein Ereignis oder eine bedrohliche Entwicklung für den Verein, seiner Gesellschaften und Einrichtungen und/oder in ihnen handelnden Personen.

Besonders Situationen oder Ereignisse, die die jeweiligen Einrichtungen, ihre Leitungen und die Mitarbeiterschaft extrem fordern, und in der Regel die vorhandenen Ressourcen überfordern, sind Grundlage für die Anwendung dieses Leitfadens. Da „die Krise“ im Vorfeld nicht eindeutig zu definieren und begrifflich vorzugeben ist, liegt diesem Handlungsleitfaden eine Krisendefinition aus dem Heft „Krisenkommunikation – Leitfaden für Behörden und Unternehmen“ des Bundesministeriums des Inneren bei.

B. Der Krisenstab

Die Mitglieder des Krisenstabes sind:

- mind. 1 Mitglied des BGB-Vorstandes (i.d.R. der Vorsitzende o. Stellvertreter)
- der geistliche Begleiter im Vorstand
- der Geschäftsführer des SKM Osnabrück e.V.
- der zuständige Geschäftsführer (SoDi), Fachbereichsleiter (SKM e.V.) bzw. Betriebsleiter (MÖWE)
- der/die betroffene Ressort-/Abteilungsleitung
- bei Verdachtsfällen auf sexuellen Missbrauch ist die interne erfahrene Fachkraft (z.Zt. Mechthild Broxtermann) hinzu zu ziehen
- beratend nimmt die Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit teil.

Der Krisenstab kann je nach Situation weitere Personen hinzuziehen.

1. Der Krisenstab kann unmittelbar von jedem seiner Mitglieder einberufen werden, wenn eine kritische Situation dies erfordert. Die Mitglieder leisten der Einladung Folge, gleich von welchem Mitglied der Krisenstab einberufen wird.
2. Alle vorliegenden Informationen zum Sachstand werden allen Mitgliedern des Krisenstabes bekannt gegeben, gesammelt und bewertet. Fehlende Informationen werden so schnell wie möglich beschafft. Alle im Krisenstab besprochenen Informationen unterliegen strengster Vertraulichkeit.

C. Weitergabe von Informationen

1. Die Mitglieder des Krisenstabes entscheiden über die internen und externen Kommunikationswege und die Art der Weitergabe von Informationen. Alle Absprachen sind verbindlich. Änderungen der Informationsstrategie werden im Krisenstab abgesprochen, außer bei dringendem Handlungsbedarf, hier ist der Vorsitzende oder sein Stellvertreter einzubeziehen.

2. Die Benennung eines Ansprechpartners für die Medien erfolgt nach Abstimmung im Krisenstab. Ressort-/AbteilungsleiterInnen sind ohne Rücksprache mit dem Krisenstab nicht befugt, den Medien gegenüber Auskünfte zu geben.

D. Information der Zielgruppen

Der Krisenstab entscheidet, ob, wann und wie die im Folgenden genannten Zielgruppen informiert werden. Um sicherzustellen, dass in schwierigen Situationen keine Gruppe vergessen wird, erfolgt hier eine Auflistung vieler denkbarer Zielgruppen.

1. Interne Zielgruppen

- Der Vorstand des SKM
- Die Mitarbeitervertretung
- Die MitarbeiterInnen der betroffenen Einrichtungen und Dienste
- Klienten
- Angehörige der Klienten
- Bistum, DiCV, Fachverbände, Partnereinrichtungen

2. Externe Zielgruppen

- Journalisten (Situation entscheidet ob: Hintergrundgespräch, Pressekonferenz, Pressemitteilung; bei entsprechendem Medieninteresse überlegen, ob man jeden Tag zur gleichen Zeit kurze Presseinfos gibt bzw. Meldungen verschickt)
- Kostenträger
- Politik und Verwaltung der jeweils zuständigen Kommune
- andere Partner, Förderer u.ä.

E. Weitere Hinweise

Die Geschäftsführer, Fachbereichs- bzw. Betriebsleiter sind dafür verantwortlich, dass folgender Hinweis allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leitungsaufgaben bekannt ist: Wenn in einer akuten Situation kein Mitglied des Krisenstabes erreichbar ist und Journalisten anfragen, bitte darauf hinweisen, dass ein Rückruf noch am gleichen Tag erfolgt. Immer den Namen des Journalisten, seine Telefonnummer und das Medium, für das er arbeitet, notieren.

Osnabrück, 24.07.2013

Michael Strob
Geschäftsführer

**Auszug aus dem Leitfaden für Behörden und Unternehmen“
des Bundesministeriums des Inneren**

Krisen

- sind außergewöhnliche Situationen,
- sind ungeplant und ungewollt,
- sind sehr dynamisch,
- verlaufen nicht nach einem festen Schema,
- sind einzigartig und nicht vergleichbar,
- sind kaum zu kontrollieren,
- haben einen offenen Ausgang,
- sind zeitlich befristet,
- sind häufig sehr komplex,
- bedrohen in der Regel bedeutende Sachwerte und/oder Menschenleben,
- sind in Ausmaß und Folgen kaum überschaubar oder unklar,
- können innerhalb kürzester Zeit Glaubwürdigkeit und Vertrauen in die Kompetenz der Verantwortlichen zerstören,
- können das Image und handelnde Personen/Verantwortliche auf Jahre hin schädigen,
- erhöhen den negativen Bekanntheitsgrad bei schlechtem Management,
- ziehen ein hohes Presse- und Medieninteresse nach sich,
- finden hohes Interesse in der Bevölkerung,
- engen den kommunikativen Spielraum ein,
- werden durch die Flut an Krisennachrichten „kurzlebiger“.

http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2008/Krisenkommunikation.pdf?__blob=publicationFile (Seite 11)

Anlage 7

Geschäftsführung

Geschäftsführer: Hannes Nieland

Betriebsleiter: Thomas Schulke (Bol.)

