

Institutionelles Schutzkonzept Katholische Familienbildung Frankfurt

Achtsam / Respektvoll / Sorgsam / Aufmerksam / Bewusst / Klar

Inhalt

Einleitung	5
Risiko- und Ressourcenanalyse [1]	6
Auswertung [1.1]	7
Konkrete Arbeit und räumliche Bedingungen [1.1.1]	8
Kontaktpflege und Kommunikationswege [1.1.2]	9
Beschwerdemanagement [1.1.3]	10
Fehlerkultur [1.1.4]	10
Formalitäten und Aufklärung bei Beschäftigungsbeginn [1.1.5]	11
Ergänzende Fragen [1.2]	12
Schlussfolgerung [1.3]	13
Verhaltenskodex [2]	14
Achtsam Miteinander - Gestaltung von Nähe und Distanz	
Angemessenheit von Körperkontakt [2.1]	16
Respektvoll Zueinander - Sprache, Wortwahl, Kleidung, nonverbale Interaktion [2.2]	17
Sorgsam Beieinander - Beachtung der Intimsphäre, Veranstaltungen mit Übernachtungen [2.3]	18
Aufmerksam Füreinander - Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken [2.4]	19
Bewusst Voneinander - Geschenke und Vergünstigungen [2.5]	20
Klar Untereinander - Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodexes [2.6]	21
Kurzfassung Verhaltenskodex [2.7]	22
Rückmelde- und Beschwerdemanagement [3]	24
Grundlagen und Ziele	25
Ansprechpartner*innen	26
Anlauf- und Beratungsstellen	28
Personalauswahl und Personalentwicklung [4]	30
Qualitätsmanagement [5]	32
Anhang	34
Dokument Einwilligung Verhaltenskodex	35
Formular Feedbackbox	37
Beschwerdeprotokoll bei sexualisierter Gewalt	38
Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt	40
Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht)	41
Handlungsleitfaden Grenzverletzungen unter Teilnehmenden	42



Einleitung

Ziel und Auftrag des Institutionellen Schutzkonzepts ist die Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene müssen sich in allen Bereichen unserer Einrichtung vor jeder Form von Gewalt sicher fühlen können.

Alle Leitungen, haupt- und nebenberufliche sowie ehrenamtliche Mitarbeiter*innen und Honorarkräfte arbeiten täglich mit Menschen aller Altersgruppen zusammen. Sie tragen eine große Verantwortung für deren körperliches, geistiges und seelisches Wohlbefinden.

Hauptzielgruppe unserer pädagogischen Arbeit sind Familien mit Kindern unter drei Jahren; gerade die Kleinsten können sich noch nicht oder nicht ausreichend verbal äußern, gerade sie benötigen einen besonderen Schutz.

Gemeinsam mit allen Beteiligten wollen wir eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens schaffen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu einem festen Bestandteil unserer Arbeit machen.

Für die Katholische Familienbildung Frankfurt (FBS) wurde in einem breit angelegten Prozess und auf Grundlage der Präventionsordnung des Bistums Limburg das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept entwickelt.

An der Erarbeitung waren unter der Leitung von Sigrid Kemler und Karina Hedergott folgende Personen beteiligt: Dilara Cavusoglu, Sabine Gibhardt, Sina Griebenow, Susanne Herz, Jasmin Hundt, Agnes Maagh, Ira Möller, Kirsten Müsse und Christine Villela Berrios.

Risiko- und Ressourcenanalyse [1]

- 7 Auswertung [1.1]
- 8 Konkrete Arbeit und räumliche Bedingungen [1.1.1]
- 9 Kontaktpflege und Kommunikationswege [1.1.2]
- 10 Beschwerdemanagement [1.1.3]
- 10 Fehlerkultur [1.1.4]
- 11 Formalitäten und Aufklärung bei Beschäftigungsbeginn [1.1.5]
- 12 Ergänzende Fragen [1.1.6]
- 13 Schlussfolgerung [1.1.7]

Auswertung [1.1]

Fragebogen

Der Fragebogen zur Risikoanalyse wurde in einer Arbeitsgruppe von Leitungspersonen zweier Familienbildungsstätten des Bistums Limburg erstellt. In Form einer Onlineumfrage konnte der Fragebogen von allen Familienbildungsstätten genutzt und zeitgleich versandt werden. Dadurch, dass die Beantwortung online erfolgte, wurde eine niedrighschwellige und leicht zugängliche Durchführung der Befragung ermöglicht. Der Zeitraum umfasst Februar bis März 2021.

Befragte

Insgesamt gab es 16 Rückmeldungen. Die 15 Honorarkräfte und eine ehrenamtliche Person sind zu 81% in Offenen Treffs und Eltern-Kind-Gruppen tätig. Keine dieser Honorarkräfte / Ehrenamtlichen bietet ein Beratungs- und Unterstützungsangebot im 1:1 Kontakt an.

Zielgruppe

Die Zielgruppe aller Angebote in der Kath. Familienbildung Frankfurt ist geschlechtsgemischt. 87% aller Teilnehmenden sind Erwachsene mit Kindern, wobei die Hauptzielgruppe Eltern mit Kindern von null bis fünf Jahren sind. Unter allen Teilnehmer*innen gibt es 25% Menschen mit körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung. Angebote für Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene spielen in der Einrichtung kaum bis gar keine Rolle. Ca. 81% aller teilnehmenden Kinder nehmen mit ihren Erziehungsberechtigten teil.

Untersuchungsaspekte

- 1.1.1 Konkrete Arbeit und räumliche Bedingungen
- 1.1.2 Kontaktpflege und Kommunikationswege
- 1.1.3 Beschwerdemanagement
- 1.1.4 Fehlerkultur
- 1.1.5 Formalitäten und Aufklärung bei Beschäftigungsbeginn

Umfrageergebnisse

Die prägnantesten Ergebnisse werden in Form eines Fazits aufgeführt. Unter der Überschrift „Ausblick“ werden zu jedem Ergebnis ein oder mehrere Fragen oder Schlussfolgerungen formuliert. Diese sollen als Ausblick und weiterführende Gedanken verstanden werden. Dabei lassen sich durch farbliche Markierungen Gelingendes und Kritisches erkennen.

Konkrete Arbeit und räumliche Bedingungen [1.1.1]

grün: gelingender Ist-Zustand
rot: kritischer Ist-Zustand

Fazit

- Die **Hauptzielgruppe** der Angebote in der Kath. Familienbildung Frankfurt sind Familien mit Kindern von 0-2 Jahren (75%) und Kinder von 3-5 Jahren (69%).
- Kinder und Jugendliche sind von ihren Erziehungs- oder Betreuungsberechtigten in den Angeboten zum größten Teil beaufsichtigt. 81% verneinten die Frage, ob die Kinder und Jugendlichen „teilweise unbeaufsichtigt“ sind. „Komplett unbeaufsichtigt“ verneinten sogar 94% der Befragten.
- Ca. 12% gaben an, dass es Momente gibt, in denen Kinder und Jugendliche **teilweise unbeaufsichtigt** durch ihre Erziehungs- oder Betreuungsberechtigten sind. 6% gaben an, dass wenn Eltern miteinander reden, Kinder und Jugendliche für Momente **komplett unbeaufsichtigt** sind.
- 100% der Befragten gaben an, dass sie keine **potenziellen Gefährdungsmomente** innerhalb der Angebote für Kinder und Jugendliche sehen.
- Die Befragten können sich **mögliche Risiken** vorstellen. 12,5% der Befragten gaben widersprüchlich zu Frage 15 an, dass potenzielle Gefährdungsmomente durch den Raum und durch Sonstiges entstehen können.
- Die Angebote finden überwiegend in **Räumen** einer Kirchengemeinde (81%), in den Räumen der Kath. Familienbildung (19%) und in Schulen/ Kitas (19%) statt.

Ausblick

- Bildet die Altersgruppe der Kinder ein besonderes Gefährdungsmoment?
- Kinder und Jugendliche sind zu einem sehr großen Teil unter Aufsicht ihrer vertrauten Personen. Könnte es für Kinder und Jugendliche eine Gefahr sein, wenn sie mit ihren Erziehungs- oder Betreuungsberechtigten alleine in den Räumen sind?
- Sind diese Momente mögliche Gefährdungsmomente? Wie können Kinder und Jugendliche auch in diesen Momenten geschützt werden?
- Ist diese 100%-Aussage realistisch? Müssen die Honorarkräfte/Ehrenamtlichen stärker für potenzielle Gefährdungsmomente sensibilisiert werden? Wie können alle für eine Kultur der Achtsamkeit sensibilisiert werden? Sexualisierte Gewalt niedrigschwelliger denken! Braucht es eine gezieltere Fortbildung für unsere Honorarkräfte/Ehrenamtlichen für unseren Bereich der Arbeit?
- Welche räumlichen Gegebenheiten begünstigen die Gefahr? Welche minimieren sie? Was lässt sich unter Sonstiges verstehen? Wie lassen sich potenzielle Gefährdungsmomente reduzieren? Haben gruppenfremde Personen, wie Handwerker*innen, Hausmeister*innen oder Hauswirtschaftskräfte Zugang zu den Räumen und können hieraus Gefährdungsmomente entstehen?
- Wer ist für die eventuell notwendige Beseitigung von risikohaften räumlichen Gegebenheiten der Kooperationspartner verantwortlich? Wie können Eigentümer*innen der genutzten Räume sensibilisiert werden? Wie kann ein Abgleich der Konzepte gestaltet werden? Wie kann eine Raumbegehung zu Beginn einer Kooperation gestaltet sein und wie können Räume aus bestehenden Kooperationen neu in den Blick genommen werden?

Kontaktpflege und Kommunikationswege [1.1.2]

Fazit

- Die Honorarkräfte sind mit den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Einrichtung vertraut (ca. 75%) und haben **regelmäßigen Kontakt** zu ihnen (ca. 69%).
- Hier findet am häufigsten ein **direkter Kontakt** zwischen Honorarkräften/Ehrenamtlichen und den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen statt (ca. 88%). 93% der Honorarkräfte/Ehrenamtlichen wissen, an wen sie sich bei **Anregungen, Beschwerden und Fragen** wenden können.
- 25% der Befragten **kennen** die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Einrichtung **nicht**.
- Ca. 32% der Befragten haben nur **unregelmäßig Kontakt** zu den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Einrichtung.
- Ca. 7% gaben an, dass sie nicht wüssten, an wen sie sich bei **Anregungen, Beschwerden und Fragen** wenden können.
- 87,5% der Honorarkräfte/Ehrenamtlichen haben **regelmäßigen Kontakt** zu anderen Kursleiter*innen. Dieser ist überwiegend durch die Einrichtung, zum Teil auch selbst organisiert.
- Wenige Befragte haben keinen **regelmäßigen Austausch** zu anderen Kursleiter*innen (12,5%).
- Ca. 94% der Befragten wissen, an wen sie sich bei einem **Verdacht auf Kindeswohlgefährdung** wenden können.

Ausblick

- Das Team der Kath. Familienbildungsstätte Frankfurt ist transparent und zugänglich für Honorarkräfte / Ehrenamtliche.
- Kommunikationswege für Anregungen, Beschwerden und Fragen sind den Honorarkräften/Ehrenamtlichen bekannt. Sind die Kommunikationsstrukturen innerhalb der Einrichtung und zu den Honorarkräften/Ehrenamtlichen transparent oder leicht manipulierbar?
- Wie kann das Team und die passenden Ansprechpartner*innen für die jeweiligen Angebote allen Honorarkräften/Ehrenamtlichen bekannt gemacht werden?
- Wie kann ein regelmäßiger Kontakt zu allen Honorarkräften/Ehrenamtlichen gestaltet werden? Welcher Turnus ist dabei sinnvoll für qualitativ hochwertige Angebote?
- Wie können Kommunikationswege für alle Honorarkräfte/Ehrenamtlichen transparent sein? Wie können insbesondere im Bereich des Beschwerdemanagements klare Strukturen bekannt sein, die Meldungen ermöglichen und Hemmungen abbauen?
- Wie wird dieser Austausch gestaltet? Welche Synergien können dadurch entstehen? Wie können diese sogar noch besser genutzt werden?
- Wie kann der Austausch regelmäßig stattfinden? Welche Formen des Austauschs sind sinnvoll?
- Ansprechpartner*innen bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung sind den Honorarkräften bekannt. Es werden sehr unterschiedliche Ansprechpartner*innen genannt. Sollte dies einheitlicher sein?

Beschwerdemanagement [1.1.3]

Fazit

- Eine **Reaktion auf Anregungen**, Beschwerden oder Fragen wird überwiegend als schnell beurteilt. 81% der Befragten gaben an, dass ein **persönliches direktes** Gespräch gesucht wird.
- Nahezu alle Befragten nennen keine Bereiche, in denen sie **klarere und transparentere Strukturen, Entscheidungen und Regelungen** wünschen (ca.94%).

Ausblick

- Mit der Schnelligkeit von Reaktionen auf Anregungen, Beschwerden oder Fragen sind die Befragten zufrieden. Welche Ressourcen werden dazu benötigt, um diese Leistung aufrecht zu halten? Gibt es einen festen Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin für Beschwerden? Wenn ja, ist dieser allen bekannt? Welche Beschwerdeverfahren bietet unsere Einrichtung an? Wie werden diese transparent und zugänglich gemacht?
- Die Strukturen, Entscheidungen und Regelungen in der Kath. Familienbildung Frankfurt sind klar und transparent. Gibt es eine einheitliche Form, wie diese den Honorarkräften/Ehrenamtlichen zugänglich gemacht werden?

Fehlerkultur [1.1.4]

- Die Honorarkräfte/Ehrenamtlichen sind überwiegend der Meinung, dass es eine respektvolle **Fehlerkultur** in der Einrichtung gibt (ca. 87%).
- 19% der Befragten geben an, dass es in der Einrichtung keine **Fehlerkultur** gibt, in denen Fehler als Möglichkeit wahrgenommen werden.

- Gibt es einen transparenten Weg, wie mit Fehlern respektvoll umgegangen wird?
- Wie kann/muss eine respektvolle Fehlerkultur aussehen? Gibt es dazu ein transparentes Konzept? Wie wird diese Haltung den Honorarkräften/Ehrenamtlichen deutlich?

Formalitäten und Aufklärung bei Beschäftigungsbeginn [1.1.5]

Fazit

- Das **erweiterte Führungszeugnis** (ca. 94%) und die **Selbstverpflichtungserklärung** (100%) sind fester Bestandteil zu Beginn einer Tätigkeit.
- Eine Rückmeldung gab an, kein **erweitertes Führungszeugnis** abgegeben zu haben.
- Ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Befragten gibt an, dass Prävention vor sexualisierter Gewalt sowie Kinder- und Jugendschutz kein Thema im **Vorstellungsgespräch** war (25%).
- Ein Großteil der Honorarkräfte/Ehrenamtlichen haben eine **Schulung** zum Kinder- und Jugendschutz nach § 8a SGB VIII besucht (ca. 88%).

Ausblick

- Das Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung werden in der Einrichtung zu Beginn der Tätigkeit eingefordert. Wie wird dies dokumentiert, sodass es transparent ist und keine Lücken entstehen?
- Auch Ehrenamtliche, die in kinder- und jugendnahen Bereichen der Einrichtung tätig sind, benötigen ein EFZ. Nach einer Risikoeinschätzung aller Ehrenamtlichen durch eine geschulte Fachkraft, werden die entsprechenden ehrenamtlich Tätigen zur Abgabe eines EFZ aufgefordert. Siehe hierzu die Handreichung zur Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis (EFZ) bei Ehrenamtlichen. Ist dieser Prozess allen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen bekannt?
- Wie lassen sich die Themen Prävention von sexualisierter Gewalt, Haltung sowie die Einrichtungskultur als fester Bestandteil in Vorstellungsgesprächen einbauen? Welche Informationen müssen Honorarkräfte/Ehrenamtliche zu Beginn ihrer Tätigkeit erhalten?
- Einer Schulung aller tätigen Honorarkräfte/Ehrenamtlichen wird eine hohe Bedeutung gegeben. Schulungsmöglichkeiten sind vorhanden und werden besucht. Werden in unserer Institution regelmäßig Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt angeboten? Sind alle Mitarbeiter*innen geschult? Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation? Braucht es für die Spezifika der Arbeit in einer Familienbildung darüber hinaus eine gesonderte Schulung/Sensibilisierung? Gibt es Möglichkeiten der Supervision, falls es zu Fällen von sexualisierter Gewalt kommt?

Die interne Arbeitsgruppe zur Erstellung des hier vorliegenden Institutionellen Schutzkonzepts erkannte im Entstehungsprozess noch weitere Fragen, die über die Ergebnisse der Umfrage hinaus gehen und die durch unsere intensive Arbeit mit diesem Thema entstanden sind. Daran lässt sich bereits jetzt erkennen, dass die Risikoanalyse sowie das komplette ISK einem stetigen Prozess unterliegt und regelmäßig geprüft und erneuert werden muss. Im Folgenden werden zunächst die ergänzenden Fragen genannt und eine Schlussfolgerung aus der durchgeführten Risikoanalyse formuliert.

Ergänzende Fragen [1.2]

Strukturelle Bedingungen in der Einrichtung

- Wie erleben die Kinder und Jugendlichen unsere Einrichtung und wie erleben sie uns als Mitarbeiter*innen?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Wie können Mitarbeiter*innen geschult und sensibilisiert werden, dass trotz Vertrauensverhältnis kein grenzüberschreitendes Verhalten passiert?
- Gibt es Alltagssituationen, in denen ein besonderes Risiko besteht, dass Mitarbeiter*innen Machtverhältnisse ausnutzen?
- Gibt es eine klare Definition der Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeiter*innen?
- Wie ist der Führungsstil? Wie ist der Umgang mit Macht und Einfluss?
- Übernimmt die Leitung Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?
- Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel unterschwellige Hierarchien?

Konkrete Arbeit

- Wie wird mit Gerüchten umgegangen?
- Gibt es ein für alle verbindliches Interventionskonzept für den Fall, wenn doch etwas passiert?
- Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?
- Wie ist der Umgang mit digitalen Medien/Handyfotos?
- Welche Besonderheiten ergeben sich durch Übernachtungen und einem Aufenthalt in einem Tagungshaus, Jugendherberge oder ähnlichem?

Beschwerdewege

- Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden?
- Wird ein Blick auf das Wohlbefinden der Kinder und Jugendlichen in unserer Einrichtung geworfen? Haben sie bei uns eine Stimme? Werden Kinder und Jugendliche mit ihrer Kritik gehört und ernstgenommen?
- Wie gewährleistet unsere Einrichtung die regelmäßige Aufklärung der Kinder über ihre Rechte? Wie wird die Umsetzung dieser Rechte gewährleistet?

Qualitätsmanagement

- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?

Interventionen

- Gibt es Dokumentationsvorlagen für Vermutungsfälle?
- Gibt es ein für alle verbindliches Interventionskonzept für den Fall, wenn doch etwas passiert?

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

- Gibt es Maßnahmen in unserer Einrichtung und wenn ja, welche?
- Wie wird die Partizipation von Minderjährigen und Erziehungsberechtigten gewährleistet?
- Gibt es geschlechtsspezifische pädagogische Angebote zur Aufklärung und zum Umgang mit Gewalt?

Schlussfolgerung [1.3]

Anhand des Fragebogens erhält man eine Momentaufnahme der aktuellen Situation. So konnte beispielsweise erkannt werden, wie die derzeitigen strukturellen und räumlichen Bedingungen sind (1.1.1), wo potenzielle Gefahrenmomente gesehen werden (1.1.1) und inwieweit Honorarkräfte/Ehrenamtliche im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt informiert werden (1.1.2). Die formulierten Fragen und Folgen (1.1) sowie die ergänzenden Fragen (1.2) sind wesentliche Punkte, die unserer Einrichtung Orientierung geben sollen, eine Kultur der Achtsamkeit stetig im Blick zu haben und den Alltag der Familienbildungsstätte dahingehend regelmäßig zu reflektieren. Insbesondere die aufgestellten Fragen haben einen starken Aufforderungscharakter und ermöglichen dem Gesamtteam der Einrichtung eine zielführende Weiterarbeit an diesem wichtigen Thema. Dabei geht es einerseits darum, sexuellen Missbrauch und Gewalt zu verhindern und andererseits alle in der Einrichtung involvierten Personen (hauptamtliche Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte/Ehrenamtliche, Leitungen, Praktikant*innen, Kinderbetreuungspersonen usw.) zu sensibilisieren. Ziel ist es, persönliche und körperliche Grenzen zu äußern, ein respektvolles Miteinander zu leben sowie Fehlverhalten vertraulich und offen anzusprechen. Gewünscht ist eine offene und transparente Fehlerkultur. Diese Ziele sollen allen Mitarbeiter*innen bewusst sein. Über die Angebote der Familienbildung hinaus, gibt es in der Kath. Familienbildung Frankfurt besondere Projekte (Willkommenstage, Fachdienst Kindertagespflege, Befö und die sozialräumliche Koordination), die spezielle Aufträge und Strukturen haben. Hier gibt es Besonderheiten wie Hausbesuche oder Kindergruppen in Kindertagesstätten. Sie müssen im Prozess des Institutionellen Schutzkonzeptes stetig mitgedacht werden. Für diese Mitarbeiter*innen hat die Sensibilisierung für eine Kultur der Achtsamkeit eine hohe Bedeutung, genauso wie für alle anderen Arbeitsbereiche der Einrichtung.

Verhaltens- kodex [2]

- 15 Kultur der Achtsamkeit
- 16 Achtsam Miteinander – Gestaltung von Nähe und Distanz, Angemessenheit von Körperkontakt [2.1]
- 17 Respektvoll Zueinander – Sprache, Wortwahl, Kleidung, nonverbale Interaktion [2.2]
- 18 Sorgsam Beieinander – Beachtung der Intimsphäre, Veranstaltungen mit Übernachtungen [2.3]
- 19 Aufmerksam füreinander – Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken [2.4]
- 20 Bewusst Voneinander – Geschenke und Vergünstigungen [2.5]
- 21 Klar Untereinander – Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodexes [2.6]
- 23 Kurzfassung Verhaltenskodex [2.7]

Klare und transparente Regeln unterstützen unter anderem bei:

- der Überwindung von Sprachlosigkeit,
- der Unsicherheit bei der Frage, ob ein Verhalten grenzüberschreitend ist,
- der Wahrnehmung von Hinweisen auf Grenzverletzungen,
- der Suche nach Hilfe und
- der Intervention.

In einer „Kultur der Achtsamkeit“ sollen klare und transparente Regeln dazu beitragen, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und Missbrauch zu schützen.

Der nachfolgende Verhaltenskodex beinhaltet unsere Regeln des Miteinanders und schafft somit die Voraussetzungen, die Ziele des Institutionellen Schutzkonzepts in der Praxis umzusetzen.

Der Verhaltenskodex bezieht alle Beteiligten und deren Beziehungsverhältnisse mit ein. Dazu zählen die Vorgesetzten, die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, die Honorarkräfte, die Ehrenamtlichen, die teilnehmenden Personen und die Familien.

Offenheit, Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz sollen typisches Täterverhalten, wie Vertuschung, verhindern und eine Fehleroffenheit sowie Respekt ermöglichen.

Die Hauptzielgruppe unserer Einrichtung sind Familien mit Kindern unter drei Jahren. Insbesondere die Kleinkinder benötigen einen besonderen Schutz, da sie Grenzverletzungen nicht verbalisieren können.

Der Verhaltenskodex wird regelmäßig daraufhin überprüft, ob er ein Miteinander der gegenseitigen Achtung fördert und Klarheit, bei Missachtung im Alltag und in der Praxis, tatsächlich herstellt.

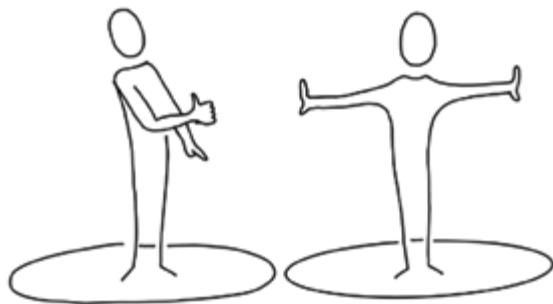
Wenn wir bei den Verhaltensregeln von „wir“ sprechen, dann meinen wir: alle Leitungen, alle Mitarbeiter*innen, alle Honorarkräfte, alle Ehrenamtlichen, alle Teilnehmenden und alle Familien.

Achtsam Miteinander [2.1]

Gestaltung von Nähe und Distanz, Angemessenheit von Körperkontakt

EINANDER wahrnehmen – Verhaltensregeln für EINANDER

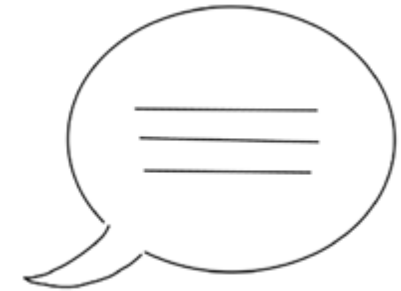
- Alle Erwachsenen achten darauf, dass die persönlichen Grenzen aller Personen in der Einrichtung gewahrt werden. Das „Werkzeug“ um Grenzen zu erkennen, ist erst beobachten und dann handeln. Kinder und Jugendliche haben oft das Bedürfnis nach Nähe und Kontakt. Damit gehen wir sensibel und verantwortungsbewusst um. Insbesondere bei Kleinkindern sind wir sensibel. Wir gestalten unsere Angebote methodisch so, dass Kinder und Jugendliche bestimmen können, wie viel Nähe und wie viel Distanz sie wollen, um unsere Angebote wahrzunehmen. Niemand muss sich berühren lassen.



- Unter Grenzverletzung verstehen wir, dass jemand einer anderen Person zu nahe gekommen ist – auch unbeabsichtigt. Ob eine Grenze verletzt ist, entscheidet alleine die Wahrnehmung der betroffenen Person. Die Mitarbeiter*innen leben den Familien vor, wie eigene Grenzen wertschätzend und klar gezogen werden.
- Unsere pädagogischen Angebote haben einen klaren Auftrag. Es gibt keine emotionalen oder materiellen Abhängigkeiten. Wenn es zwischen den Mitarbeiter*innen und den Familien private Beziehungen gibt (z.B. Verwandtschaftsverhältnisse oder Freundschaften), dann werden die direkten Vorgesetzten darüber informiert.
- Unsere Angebote finden ausschließlich in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten statt. Diese sind jederzeit einsehbar und zugänglich.

Respektvoll Zueinander [2.2]

Sprache, Wortwahl, Kleidung, nonverbale Interaktion



- Wir kommunizieren wertschätzend, respektvoll und vertrauensvoll miteinander. Das bedeutet, wir wollen keine Beleidigungen, Abwertungen, Bloßstellungen oder Missachtungen.



- Wir verzichten auf sexualisierte Sprache oder Gestik. Wir verzichten auch auf Kosenamen. Die Mitarbeiter*innen sind Vorbilder in Bezug auf Sprache und Interaktionsangebote.
- Unsere Sprache ist altersgerecht, eindeutig und angemessen. Das bedeutet, dass verbale und nonverbale Interaktionen auf die Gesprächspartner*innen angepasst werden. Insbesondere in der Arbeit mit Säuglingen und Kleinkindern braucht es eine verantwortungsvolle und angepasste nonverbale Interaktion.

- Unsere Kleidung ist angemessen, so dass keine Sexualisierung der Atmosphäre entsteht.



Sorgsam Beieinander [2.3]

Beachtung der Intimsphäre, Veranstaltungen mit Übernachtungen

→ Alle achten und schützen die Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen, insbesondere bei pflegerischen Tätigkeiten. Wickeln oder Toilettengänge bei Kleinkindern übernehmen die Eltern. Ist eine Begleitung durch einen Mitarbeitenden nötig, achtet sie*er auf Diskretion und Respekt.

Bevor wir eine Toilette oder einen Wickelraum betreten, klopfen wir an.

Wenn es möglich ist, schaffen wir einen abgetrennten Bereich, an dem gewickelt oder gestillt werden kann. Die anderen halten Abstand, wenn gewickelt oder gestillt wird.



→ Wenn es Unfälle und Verletzungen gibt, bieten wir Erste-Hilfe-Maßnahmen an. Wir drängen sie jedoch nicht auf. Das bedeutet, wir fragen, ob wir unterstützen können. Bei schwerwiegenden Verletzungen kündigen wir Erste-Hilfe-Maßnahmen an und erklären bei der Durchführung altersentsprechend, was wir tun. Die Person, die Erste-Hilfe-Maßnahmen benötigt, entkleidet sich nur soweit wie unbedingt nötig.

→ Wenn jemand Trost braucht, dann sprechen wir die Person an und suchen den Blickkontakt. Wir helfen gerne. Wenn es dabei zu einem körperlichen Kontakt kommt z.B. wenn wir ein Kind hochnehmen oder jemandem aufhelfen, wenn diese Person gestürzt ist, dann fragen wir zuvor.

→ Keine*r muss an Spiel- oder Interaktionsangeboten teilnehmen. Die Teilnahme ist immer freiwillig und niemand wird zum Mitmachen gedrängt. Kinder und Jugendliche haben immer das Recht „Nein“ zu sagen / oder dies zu zeigen (z.B. wenn sich das Kind abwendet). Wir respektieren ein „Nein“ oder eine Abwendung.

→ Unsere Mitarbeiter*innen sind sich ihrer Vorbildfunktion immer bewusst. Nach Möglichkeit gibt es ein geschlechtergemischtes Team. Die Familien und die Mitarbeiter*innen haben eigene Zimmer und Sanitärbereiche. Die Teilnehmenden übernachten grundsätzlich getrennt von den Mitarbeiter*innen.



Aufmerksam Füreinander [2.4]

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

→ Wir sind füreinander da. Das bedeutet, wenn möglich verzichten wir auf digitale Endgeräte (z.B. Smartphones). Wenn es notwendig ist, dann setzen wir sie so ein, dass die individuellen Grenzen sowie die Privat- und Intimsphäre aller gewahrt wird. Dies gilt auch für die Verarbeitung von Dateien und für die Nutzung von elektronischen Nachrichtensystemen.

→ Wenn wir Medien z.B. Filme, Fotos, Spiele oder andere Materialien für unsere pädagogische Arbeit einsetzen, dann achten wir genau darauf, dass diese pädagogisch sinnvoll und altersentsprechend sind.

→ Manchmal erstellen wir Fotos, Film- oder Tonaufnahmen oder verarbeiten diese. Vorher fragen wir nach dem Einverständnis der jeweiligen Person oder der begleitenden Vertrauensperson. Wir fragen selbstverständlich auch, wenn wir diese Materialien für die Veröffentlichung nutzen möchten. Hierzu braucht es auch eine formal richtige Zustimmung gemäß des Datenschutzgesetzes der Schutzbefohlenen und ihrer Personensorgeberechtigten.

→ Wir dulden niemals, dass unbedeckte Babys oder Kinder fotografiert oder gefilmt werden. Das ist bei uns verboten.

→ Alle diese Regeln für den Umgang mit und Nutzung von Medien gelten sowohl für alle elektronischen Medien als auch für die Nutzung von elektronischen Nachrichtensystemen (Messenger, Chats, ...). Falls vereinbarte private Medienkontakte zu Teilnehmenden notwendig sind, dann gestalten wir sie klar und transparent. Die elektronischen Nachrichtensysteme nutzen wir nur zu Zwecken von Absprachen, Planungen und Informationen.



Bewusst Voneinander [2.5]

Geschenke und Vergünstigungen

- Geschenke sind ein Ausdruck von Wertschätzung. Uns ist jedoch wichtig, dass Geschenke jeglicher Art und in jeglichen Kontexten verhältnismäßig sind und keine Abhängigkeiten erzeugen.
- Das bedeutet, unser Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen ist stets achtsam und transparent. Hierzu gibt es vom Bistum Limburg folgende Grundlage (§6 AVO):

§ 6 AVO des Bistums Limburg als Leitfaden für diesen Verhaltenskodex:

- „(1) Die oder der Beschäftigte darf von Dritten in Bezug auf ihre bzw. seine dienstliche Tätigkeit Bargeld für sich persönlich nicht entgegennehmen; Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre bzw. seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten annehmen. Dies gilt insbesondere auch für die Annahme von Begünstigungen durch letztwillige Verfügungen.
- (2) Die Vorschrift gilt nicht für die Annahme von Belohnungen, Geschenken oder letztwilligen Verfügungen, die einen Wert von max. 60,00 Euro pro Kalenderjahr (von ein und demselben Dritten) repräsentieren.“



- Wir vermeiden Geschenke an einzelne Teilnehmende. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn diese in geringem Umfang, im Team transparent und anlassbezogen sind.
- Der Umgang mit Geschenken wird im Team transparent gemacht und bei eventuellen Auffälligkeiten offen thematisiert. Private Geldgeschäfte mit Eltern oder mit anvertrauten Kindern (z.B. Geld leihen, Dinge verkaufen) gibt es in unserer Einrichtung nicht.
- Sollte es zu unklaren Situationen kommen, werden unsere Mitarbeiter*innen die Absicht des Schenkens würdigen und die Geschenke ohne Verletzungen ablehnen.

Klar Untereinander [2.6]

Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodexes

- Wenn Regeln überschritten oder nicht eingehalten werden, dann werden wir mit der betroffenen Person sofort ins Gespräch gehen. Außerdem wird die Einrichtungsleitung über die Regelübertretung informiert.
- Uns ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter*innen und Leitungen auf ihr Verhalten angesprochen werden. Das bedeutet auch, dass wir Regelübertretungen nicht geheim halten oder vertuschen. Für die Mitarbeiter*innen und Leitungen bedeutet das, dass Übertretungen im Team besprochen werden. Hierbei ist es wichtig, dass eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens und der Fehleroffenheit vorhanden ist. So hat die betroffene Person die Möglichkeit, das Fehlverhalten zu reflektieren und sich und das gesamte Team weiter zu entwickeln.
- Wenn jemand Signale einer Grenzverletzung wahrnimmt, dann werden wir in achtsamer Weise das Gespräch mit dem betreffenden Kind/Elternteil oder der betroffenen Person suchen.
- Der Verhaltenskodex ist uns sehr wichtig. Bei Übertretungen und Verstößen werden wir entsprechend der Interventionsrichtlinien (Abschnitt Rückmelde- und Beschwerdemanagement) handeln.



Verhaltenskodex

Wir leben eine „Kultur der Achtsamkeit“ mit klaren und transparenten Regeln. Denn wir wollen Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und Missbrauch schützen.

Wir nehmen einander wahr.

- Wir achten darauf, wie nah wir jemandem kommen.
- Wir gehen achtsam mit Körperkontakt um.
- Wir respektieren und wahren die persönlichen Grenzen jeder Person.



Wir sind respektvoll zueinander.

- Wir kommunizieren wertschätzend, respektvoll und vertrauensvoll miteinander.
- Wir wollen **keine** Beleidigungen, Bloßstellungen oder Missachtungen, **keine** sprachlichen Abwertungen und **keine** beleidigenden Gesten.



Wir sind sorgsam beieinander.

- Wir achten und schützen die Intimsphäre von allen.
- Wir fragen, ob wir helfen, unterstützen oder trösten können.
- Alle Spiel- oder Interaktionsangebote sind freiwillig. Wenn jemand nicht teilnehmen möchte, dann respektieren wir das „Nein“.



Wir sind füreinander aufmerksam.

- Wir sind füreinander da und wenn möglich, verzichten wir auf digitale Endgeräte (z.B. Smartphones).
- Wenn wir sie doch einsetzen, dann machen wir Fotos, Film- oder Tonaufnahmen nur mit vorheriger Absprache.
- Wir dulden niemals, dass unbedeckte Babys oder Kinder fotografiert oder gefilmt werden. Das ist bei uns verboten.



Wir sind uns bewusst.

- Geschenke sind ein Ausdruck von Wertschätzung.
- Geschenke bedeuten jedoch keine Art von Abhängigkeit.
- Wir machen den Umgang mit Geschenken im Team transparent.



Wir sind untereinander klar.

- Wenn jemand unsere Regeln überschreitet oder nicht einhält, dann werden wir mit der betroffenen Person sofort ins Gespräch gehen. Außerdem wird die Einrichtungsleitung über die Regelübertretung informiert.



Der Verhaltenskodex ist uns sehr wichtig. Wir wollen, dass sich alle bei uns sicher und wohl fühlen.

Rückmelde- und Beschwerde- management [3]

25	Grundlagen und Ziele
26	Ansprechpartner*innen
28	Anlauf- und Beratungsstellen

Beschwerden erwünscht

Wir möchten Familien, insbesondere Kinder und Jugendliche ermutigen, ihre Bedürfnisse zu äußern, Missstände zu erkennen und zu benennen. Wenn Familien im alltäglichen Geschehen der Familienbildung erfahren, dass es in Ordnung und sogar erwünscht ist, sich über erlebte Missstände und Übergriffe jeder Art zu beschweren, können sie Vertrauen und Sicherheit entwickeln, dass ihre Rückmeldungen und Beschwerden ernstgenommen werden und daraus weitere Schritte zur Klärung folgen. Offenheit für Rückmeldungen und transparente Beschwerdeverfahren erhöhen die Chance, dass sich auch im Extremfall Kinder, Jugendliche und Erwachsene vertrauensvoll an Mitarbeiter*innen oder Leitungen wenden.

Grundhaltung

Die Begegnungen aller Menschen in der Kath. Familienbildung Frankfurt basiert auf der Haltung einer offenen Fehlerkultur, die zeigt: wir hören dir zu, wir nehmen dich ernst, wir haben Zeit für dein Anliegen. Eine Atmosphäre von Vertrauen und Wohlbefinden, von Achtsamkeit und Sensibilität ermöglicht, Kritik zu äußern und Kritik anzunehmen. Kritik ist erwünscht und führt zu Weiterentwicklung. Eine Kultur der Achtsamkeit in jeglichen Beziehungen und Kontakten ermöglicht, Missstände wahrzunehmen und Unmut zu erkennen.

Grundlage

Dem Beschwerdemanagement liegen die Kinderrechte der UN-Kinderrechtskonvention zugrunde, die selbstverständlich auch für Erwachsene gelten.

Besonderheiten bei Kindern unter drei Jahren

Kinder unter drei Jahren haben vielfältige Ausdrucksformen, um ihre Beschwerden auszudrücken, die weniger sprachlich, vielmehr körpersprachlich, mimisch und gestisch erfolgen. Honorarkräfte, hauptamtliche Mitarbeiter*innen und Leitungen beobachten die Ausdrucksformen von Kindern achtsam, feinfühlig und respektvoll, um eine mögliche Beschwerde zu erkennen. Kraftvoller Protest, Weinen, Schreien, Zurückziehen oder Aggressivität sind mögliche Signale für ein Nein. Auf wahrgenommene Anzeichen einer Unzufriedenheit folgen unmittelbar Reaktionen, um die Annahme der Beschwerde sicherzustellen.

Ziele

- Mit unserem Rückmelde- und Beschwerdemanagement möchten wir**
- ein gesichertes, einheitliches und transparentes Beschwerdeverfahren leben,
 - allen unseren Mitarbeiter*innen, Honorarkräften und Leitungen eine Handlungssicherheit im Umgang mit Rückmeldungen und Beschwerden geben,
 - einheitliche Richtlinien zum Umgang mit Rückmeldungen und Beschwerden gewährleisten,
 - Rückmeldungen und Beschwerden dokumentieren und dadurch
 - die Qualität unserer Arbeit analysieren und weiterentwickeln,
 - die Zufriedenheit mit den Angeboten der Familienbildung steigern,
 - Wertschätzung, Achtung und Anerkennung signalisieren.
- Die Kath. Familienbildung Frankfurt bietet verschiedene Möglichkeiten, Rückmeldung zu geben und/oder sich zu beschweren. Dies kann persönlich und/oder anonym erfolgen. Familien können so das Vorgehen nach ihren Bedarfen und Möglichkeiten wählen.

Beschwerden erwünscht

Folgende Beschwerde- und Rückmeldemöglichkeiten bieten wir an:
· **das Kontaktformular**, welches auf der Feedback-Kachel hinterlegt ist:

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

· **das Beschwerdeprotokoll**, welches auf der ISK-Kachel hinterlegt ist:

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

- der **Beschwerdekasten** in den Räumen der FBS
- **direktes Ansprechen** unserer Mitarbeiter*innen, Leitungen, Honorarkräfte, Kursleitungen, Referent*innen und Ehrenamtlichen. Die Rückmeldungen und Beschwerden werden in einem Feedback- und/oder Beschwerdeprotokoll festgehalten (siehe Anhang).
- Liegt keine sexuelle Grenzverletzung vor, dann kann das Feedbackprotokoll genutzt werden. Das Beschwerdeprotokoll wird verwendet, wenn eine verbale oder körperliche sexuelle Grenzverletzung vorliegt. Die Regelungen des gültigen Verhaltenskodex definieren diese Grenzverletzungen.

Ansprechpartner*innen

· **Hauptamtliche Ansprechpartner*innen der Katholischen Familienbildung werden auf der Internetseite:**

aufgeführt und in der Einrichtung transparent gemacht.

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

· **Geschulte Fachkraft Prävention:**

Sigrid Kemler (Leitung)

Tel. 069 1330 7790 10

s.kemler@bistumlimburg.de

Die Ansprechpersonen der Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt des Bistums Limburg sind:

· Stephan Menne (Leitung)

Tel. 06431 295 180, mobil 0173 62 32 158

· Silke Arnold

Tel. 06431 295 315

· Matthias Belikan

Tel. 06431 295 111

· Hotline

Tel. 0151 17 54 23 90

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

Interventionsleitfäden

· **Handlungsleitfaden bei Grenzverletzung**

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

Grenzverletzungen durch MA im kirchlichen Dienst

· **Handlungsleitfaden bei Vermutung**

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

· **Handlungsleitfaden bei Verdacht**

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

Wenn es zu Grenzverletzungen, Vermutungs- oder Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen im kirchlichen Dienst kommt, dann greifen

· **die Interventionsordnung**

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

· **die Präventionsordnung**

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

· **die Regelungen der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- und hilfsbedürftiger Erwachsener durch Beschäftigte im kirchlichen Dienst**

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

· **der weiterführende Handlungsleitfaden**

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

des Bistums Limburg.

Bei Grenzverletzung durch Mitarbeiter*innen im kirchlichen Dienst

sind Frau Dr. Ursula Rieke und Herr Hans-Georg Dahl vom Bistum Limburg die beauftragten Ansprechpersonen.

[Für weitere Info → bitte anklicken](#)

Sie sind keine Mitarbeiter*innen des Bistums und damit nicht weisungsgebunden.

· Dr. med. Ursula Rieke

Tel. 0175 48 91 039

Ursula.Rieke@bistumlimburg.de

· Hans-Georg Dahl

Tel. 069 800 871 82 10 oder 0172 300 55 78

Hans-Georg.Dahl@bistumlimburg.de

Personalauswahl und Personal- entwicklung [4]

Bei der Neueinstellung von Mitarbeitenden, Honorarkräften und Ehrenamtlichen bei der Kath. Familienbildung Frankfurt ist die Person von der Leitung auf dessen persönliche und fachliche Eignung zu prüfen. Im Bewerbungsgespräch oder in einem persönlichen Erstgespräch, z.B. in Verbindung mit einer Hospitation lernt die Leitung die jeweilige Person kennen und überprüft die Voraussetzungen zur Mitarbeit. An dieser Stelle informiert die Leitung auch über die geltenden Regeln und Vereinbarungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

Ein Exemplar des Institutionellen Schutzkonzeptes wird dem Bewerbenden ausgehändigt und besprochen. Insbesondere muss sich die neu eingestellte Person mit den Regeln des Verhaltenskodex' identifizieren. Mit der Unterschrift bestätigt die Person, dass die Inhalte mit den eigenen Werten übereinstimmen, mitgetragen und angewendet werden.

Die Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen sieht vor, dass Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte und ehrenamtlich tätige Personen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Hierzu ist eine Bescheinigung der Kath. Familienbildung Frankfurt nötig. Die Gebühren werden erstattet. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte und Ehrenamtliche eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben.

Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt vertieft sich durch die verpflichtende Teilnahme an einer ganztägigen Schulung zur Prävention (gem. Präventionsordnung §§7(2);9;10). Diese sollte möglichst unmittelbar nach Einstellung besucht werden.

Die intensive fachliche Begleitung der Mitarbeiter*innen durch die FBS-Leitung und regelmäßige Teamsitzungen, in denen eine offene Fehlerkultur gepflegt wird, stellen einen weiteren Bestandteil zur Prävention dar. Honorarkräfte und Ehrenamtliche werden von den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und nach Bedarf von der Leitung begleitet. Auch hier finden regelmäßig Gruppentreffen und Austauschrunden statt.

Qualitäts- management [5]

Das Institutionelle Schutzkonzept ist ein fester Bestandteil unserer Arbeit und wird in allen Bereichen unserer Institution mitgedacht und angewendet.

Neue Mitarbeitende, Honorarkräfte und Ehrenamtliche werden im Bewerbungsgespräch oder in einem Erstgespräch über deren notwendige Zustimmung in die Inhalte des gültigen ISK informiert.

Das Institutionelle Schutzkonzept unterliegt einer stetigen Weiterentwicklung und ist kein starres Dokument. Je nach auftretenden Bedarfen und veränderten Anforderungen wird es überprüft, angepasst und weiterentwickelt. Die Leitung der Katholischen Familienbildung Frankfurt hat notwendige Veränderungen im Blick und überprüft die Aktualität in einem regelmäßigen Turnus. Spätestens nach vier Jahren findet eine Teambesprechung zum Thema ISK mit allen Leitungen, hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, Honorarkräften und Ehrenamtlichen statt. Ziel ist die Auseinandersetzung und der Austausch über die Inhalte und Abläufe. Bei diesem Prozess wird das Institutionelle Schutzkonzept auf Aktualität und Zielwirksamkeit, unter Einbezug der eingegangenen Beschwerden und Feedbacks diskutiert. In einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Leitungen, Mitarbeiter*innen, Honorarkräften, Ehrenamtlichen und Teilnehmenden werden Änderungen formuliert und eingepflegt. Darüber hinaus können Anmerkungen, Kritik oder Änderungswünsche jederzeit an die Leitungen herangetragen werden. Auch hier wird eine Arbeitsgruppe die Anmerkungen diskutieren und gegebenenfalls Änderungen formulieren und einpflegen.

Über jegliche Änderungen des ISK sind alle Leitungen, Mitarbeitende, Honorarkräfte und Ehrenamtliche schriftlich von der Verwaltung zu informieren. Das überarbeitete und jeweils aktuell gültige ISK muss allen Beteiligten zugänglich gemacht werden. Online ist immer die aktuelle Version auf der Webseite der Katholischen Familienbildung zu finden und einzusehen.

Anhang [6]

- 35 Dokument Einwilligung Verhaltenskodex
- 37 Formular Feedbackbox
- 38 Beschwerdeprotokoll bei sexualisierter Gewalt
- 40 Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt
- 41 Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht)
- 42 Handlungsleitfaden Grenzverletzungen unter Teilnehmenden

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

Verhaltenskodex



Einwilligung Verhaltenskodex

Hiermit bestätige ich, _____ (Vor- und Nachname),
dass ich das Institutionelle Schutzkonzept und insbesondere den Verhaltenskodex
der Katholischen Familienbildung Frankfurt aufmerksam gelesen habe.

Ich identifiziere mich mit der darin ausgedrückten Haltung und versichere, dass ich
mich im Rahmen meiner Tätigkeit bei der Katholischen Familienbildung Frankfurt dafür
einsetze, dass der Verhaltenskodex angewendet, gelebt und praktiziert wird.

Ort, Datum Unterschrift

Formular Feedbackbox

für Beschwerdekasten und Homepage



Vielen Dank für Ihr Interesse oder Ihre Teilnahme an unseren Angeboten.
Uns ist es sehr wichtig, dass sich alle Teilnehmenden bei uns wohl fühlen!
Wir laden Sie ein, uns Rückmeldung zu geben.
Ihr Feedback trägt zur Verbesserung unserer Angebote bei.

Was möchten Sie uns mitteilen?

Bei welchem Angebot ist Ihnen das aufgefallen?

Datum:

Ort:

Angebot:

Wie beurteilen Sie Ihre Erfahrung?

sehr gut

gut

mittel

schlecht

sehr schlecht

Wie können wir helfen?

Wie sollen wir uns bei Ihnen melden?

Mail:

Telefon:

Gesprächstermin gewünscht:

Ich habe die Datenschutzbestimmungen gelesen und akzeptiert.

Vielen Dank für Ihr Feedback!

Ihr FBS – Team

Beschwerdeprotokoll bei sexualisierter Gewalt

(alle Angaben werden vertraulich behandelt)



Wer hat die Beschwerde vorgebracht?

Tel./E-Mail (wenn Rückmeldung erwünscht)

Datum:

An wen richtet sich die Beschwerde?

Verwaltung	KIFaz Morgenstern
Leitungsebene	Kurse (Bewegungs-, Kreativangebote usw.)
Aufbauqualifikation	Sozialräumliche Koordination
Besonderer Förderauftrag in Kitas	Willkommenstage in der frühen Elternzeit
Eltern-Kind-Treffen (Baby lounge, Entdeckernachmittage etc.)	Sonstige:
Fachdienst Kindertagespflege	

Wer hat die Beschwerde angenommen:

Beschwerdeinhalt / Fallschilderung:

Verärgerungsgrad:



Beschwerdeäußerung:

Erstmalig
zum wiederholten Mal

Beschwerdelösung



Sofort realisiert:

Zusagen gegenüber Beschwerdeführer*in:

Zuständig für die weitere Bearbeitung/verantwortliche*r Mitarbeiter*in:

Bearbeitung bis wann?

Ist ein weiteres Gespräch/Vorgehen notwendig?

ja nein

Wer ist zu beteiligen? (betroffene Mitarbeiter*in)

ja nein

Neuer Termin:

Gemeinsame Vereinbarungen aus dem Gespräch:

Datum, verantwortliche*r Mitarbeiter*in

Datum, Beschwerdeführer*in

Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt

Was tun ... bei der Vermutung, Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene seien Opfer sexualisierter Gewalt?

STOPP!



- Nichts auf eigene Faust unternehmen!
- Keine direkte Konfrontation des/der vermutlichen Täters/-in.
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang.
- Keine eigenen Befragungen durchführen.
- Keine Informationen an den/die vermutliche/n Täter/-in.
- Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit der Vermutung.

GO



- Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!
- Zuhören, Glauben schenken, ernst nehmen. Verhalten des potentiell betroffenen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
- Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.
- Sich selber Hilfe holen!
- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen.
und / oder
- Mit der Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen.
und / oder
- Externe Fachberatung einholen

Bei einer begründeten Vermutung ...

- ... gegen eine/n haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter/in des Bistums, sind umgehend die Missbrauchsbeauftragten des Bistums einzuschalten:

Hans-Georg Dahl
Tel. 0172 300 55 78

Dr. Ursula Rieke
Tel. 0175 489 10 39

... außerhalb kirchlicher Zusammenhänge ist diese unter Beachtung des Opferschutzes dem Jugendamt zu melden.

Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht)

Was tun wenn ... Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene von sexualisierter Gewalt berichten?

STOPP!



- Nicht drängen. Kein Verhör!
Keine Suggestivfragen!
Keine überstürzten Aktionen!
- Keine „Warum“-Fragen verwenden, sie lösen leicht Schuldgefühle aus.
- Keine logischen Erklärungen einfordern.
- Keinen Druck ausüben – auch keinen Lösungsdruck.
- Keine unhaltbaren Versprechungen oder Zusagen machen: ehrlich sein!

Nach dem Gespräch

- Keine Informationen an die beschuldigte Person!
- Keine Entscheidungen und weiteren Schritte ohne altersgemäßen Einbezug des/der Betroffenen.
- Im Erstgespräch eine mögliche Strafanzeige nicht thematisieren!
- Direkte Einschaltung der Behörden nur bei Gefahr in Verzug.

GO



- Ruhe bewahren!
- Zuhören, ernst nehmen, Glauben schenken.
- Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Häufig erzählen Betroffene zunächst nur Teile dessen, was ihnen widerfahren ist.
- Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des/der Betroffenen respektieren.
- Für den Mut und das Vertrauen, sich zu öffnen loben.
- Eindeutig Partei für die betroffene Person ergreifen: „Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“
- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt und nichts ohne Information unternommen wird, aber auch über Meldepflicht und über die nächsten Schritte informieren.

Nach dem Gespräch

- Fakten dokumentieren.
- Information an Ansprechperson des Trägers und Leitung (sofern diese nicht Beschuldigte sind!) und an:

Hans-Georg Dahl
Tel. 0172 300 55 78 oder

Dr. Ursula Rieke
Tel. 0175 489 10 39 oder

Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt
Tel. 0151 1754 2390

Handlungsleitfaden Grenzverletzungen unter Teilnehmer/innen

Was tun ... bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Teilnehmer/innen?

Maßnahmen



- **Aktiv werden** und gleichzeitig **Ruhe bewahren!**
„Dazwischen gehen“ und Grenzverletzungen unterbinden.
Grenzverletzungen und Übergriffe deutlich benennen und stoppen.
- Situation klären.
- **Offensiv Stellung beziehen** gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.
- **Vorfall im Verantwortlchenteam ansprechen.**
Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen für die Urheber/innen beraten.
- **Information der Eltern** bei erheblichen Grenzverletzungen.
- Zur Vorbereitung auf ein mögliches Elterngespräch eventuell **Kontakt zu einer Fachberatungsstelle oder zur Koordinationsstelle Prävention aufnehmen.**

Weiterarbeit in der Gruppe

- Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter-)entwickeln.
Präventionsarbeit stärken.
- Ggf. Unterstützung durch die Koordinationsstelle Prävention:

S. Arnold
Tel. 06431 295 - 315

Impressum

Herausgeber
Katholische Familienbildung Frankfurt
Tituscorso 2b
60439 Frankfurt am Main

Koordination
Sigrid Kemler
Karina Heddergott

Arbeitsgruppe
Sigrid Kemler, Karina Heddergott, Dilara Cavusoglu,
Sabine Gibhardt, Sina Griebenow, Susanne Herz,
Jasmin Hundt, Agnes Maagh, Ira Möller,
Kirsten Müsse, Christine Villela Berrios

Text
Jasmin Hundt, Karina Heddergott, Sigrid Kemler

Gestaltung
Chiarina Fazio, www.chiarinafazio.de

Illustrationen
Susanne Alpers

Foto Seite 4
iStockphoto.com / Sewcream

Freigabe
Koordinationsstelle Prävention
vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg

Copyright 2023
Katholische Familienbildung Frankfurt



katholische
familienbildung
frankfurt

Katholische Familienbildung Frankfurt
Tituscorso 2b
60439 Frankfurt
Tel. 069 133 077 90 -0
www.fbs-frankfurt.de