Schutzkonzept Prävention gegen sexualisierte Gewalt in Haus Wasserburg, Vallendar

Haus Wasserburg

Stand: 07. Juni 2022

Inhalt

1. Grundlage des institutionellen Schutzkonzeptes 3
2. Präambel 3
3. Risiko- und Potentialanalyse 3
4. Personalauswahl und –entwicklung 4
5. Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex 4
6. Beratungs- und Beschwerdewege 5
7. Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen 6
8. Qualitätsmanagement 6
9. Interventionsplan und Nachsorge 6
10. Kontakte und Adressen 9
11. Quellen 10
12. Anhang 11

1. Grundlage des institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage der Ausführungen zur „Rahmenordnung – Prävention gegen Sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (veröffentlicht in: KA Bistum Trier, 164 Jg. (2020) Nr.3).

2. Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen und unserer Mitarbeitenden ist uns ein zentrales Anliegen. Auf Grund dessen wirken wir auf den Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit hin. Dies bedeutet, dass wir respektvoll und wertschätzend mit allen Menschen am Ort umgehen und unser eigenes Handeln reflektieren.
Wir tragen Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten Menschen sowie für die Mitarbeitenden in Haus Wasserburg. Diese nehmen wir durch genaues Hinsehen und klares Benennen von kritisch wahrgenommenen Situationen als auch durch das Ermöglichen von Veränderungen wahr.
Weil uns die Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes wichtig ist, ist das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept Ergebnis einer intensiven partizipativen Auseinandersetzung der Mitarbeitenden der Niederlassung Haus Wasserburg über die Grundsätze der gemeinsamen Arbeit, mit dem Ziel, verbindliche Regelungen abzuleiten. Darüber hinaus wurden junge Menschen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene partizipativ am Prozess beteiligt.
Respektvollen Umgang, Respekt und Achtsamkeit zollen wir jedem Menschen vor Ort. Wir verwenden eine angemessene Sprache und sind rücksichtsvoll und hilfsbereit.

3. Risiko- und Potentialanalyse

Als Ausgangspunkt zur Erstellung des Institutionellen Schutzkonzepts haben wir eine Risiko- und Potentialanalyse erstellt. Da wir gemeinsam Verantwortung füreinander und für die uns anvertrauten Menschen tragen, war es uns wichtig, dass wir das Schutzkonzept und somit die Analyse als wesentlichen Bestandteil gemeinsam mit allen Mitarbeitenden erarbeiten. Sie stellt ein zentrales Instrument dar, um Gefahrenpotentiale und mögliche Gelegenheitsstrukturen zu erkennen, aber auch Potentiale aufzuzeigen.
Im Rahmen von Dienstversammlungen fanden verbindliche Veranstaltungen zum Thema mit externen Referent:innen statt, bei denen es um Information, Austausch und die Sensibilisierung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ durch ging. Bei der Analyse haben wir Strukturen, Arbeitsabläufe sowie Räumlichkeiten in den Blick genommen. Die Ergebnisse zeigten uns Verbesserungspotentiale auf, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufgenommen haben.

4. Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen und der Mitarbeitenden zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie in regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendengesprächen.
Personen, die wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch) rechtskräftig verurteilt worden sind oder gegen die ein Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist, kommen nicht zum Einsatz.
Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende in direktem Kontakt mit den uns anvertrauten Menschen nehmen zu Beginn ihrer Tätigkeit an einer Präventionsschulung teil. Sie werden für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert und erhalten Basiswissen. Außerdem wird auf Handlungssicherheit, Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenzen hingewirkt. Alle anderen Mitarbeitenden werden im Rahmen einer hausinternen Veranstaltung für das Thema sensibilisiert.
Ziel ist es, durch die Thematisierung nur persönlich und fachlich geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen.

5. Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex

Führungszeugnis

In Haus Wasserburg werden keine Personen eingesetzt, die wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch) rechtskräftig verurteilt worden sind oder gegen die ein Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist. Um dies sicherzustellen, müssen Mitarbeitende bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, welches nicht älter als drei Monate ist. Dieses ist alle fünf Jahre zu erneuern.

Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung von Haus Wasserburg muss bei der Einstellung von allen haupt- und ehrenamtlich Tätigen unterzeichnet werden. Die Mitarbeitenden verpflichten sich dazu, alles in ihrer Kraft Stehende zu tun, uns anvertraute Menschen vor seelischer, körperlicher und sexueller Gewalt zu schützen. Der Umgang mit den Personen am Ort soll von Wertschätzung, Respekt und Grenzachtung geprägt sein. Dies soll im Umgang miteinander sichtbar werden, aber auch im Umgang der Gäste untereinander eingefordert werden. Die Mitarbeitenden verpflichten sich mit ihrer Unterzeichnung dazu, Signale wahrzunehmen und sich für einen grenzachtenden Umgang einzusetzen.

Verhaltenskodex

In Haus Wasserburg sind wir uns der Wichtigkeit von klaren und verbindlichen Regelungen zum achtsamen und respektvollen Umgang miteinander und mit Gästen bewusst. Auf Grund dessen ist der Verhaltenskodex Ergebnis einer intensiven partizipativen Auseinandersetzung der Mitarbeitenden der Niederlassung Haus Wasserburg über die Grundsätze der gemeinsamen Arbeit mit dem Ziel, verbindliche Regelungen abzuleiten. Darüber hinaus wurden junge Menschen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene partizipativ am Prozess beteiligt.
Der Verhaltenskodex ist von allen hauptamtlich Tätigen über die Selbstverpflichtungserklärung (Punkt 6) zu unterzeichnen.
Die Selbstverpflichtungserklärung und der Verhaltenskodex sollen ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit jungen Menschen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen genauso wie den unter Mitarbeitenden regeln.
Das Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung werden nach datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.
Der Verhaltenskodex wie auch das Schutzkonzept werden sowohl für Gäste von Haus Wasserburg als auch für Mitarbeitende auf der Homepage (www.haus-wasserburg.de) veröffentlicht und zugänglich gemacht.

6. Beratungs- und Beschwerdewege

In Haus Wasserburg soll eine Fehler- und Beschwerdekultur geschaffen werden, die Kritik als einen Beitrag für das Zusammenleben sieht, aus dem gelernt werden kann, und die mit einer grundsätzlich positiven Haltung die Beteiligung am Beschwerdemanagement begrüßt. Alle Gäste sollen die Möglichkeit haben und sich eingeladen fühlen, an diesem Prozess zu partizipieren. Die Beschwerde- und Verfahrenswege, Partizipationsmöglichkeiten sowie Ansprechpersonen werden Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und allen Gästen des Hauses transparent gemacht.
Alle Nutzende sollen in Haus Wasserburg die Möglichkeit bekommen, ihre Wünsche, Rückmeldungen und Beschwerden zu formulieren und damit Gehör zu finden. Diese sollen Grundlage von Evaluationsprozessen sein. Es sind verschiedene Formen und Methoden vorgesehen, die die Teilnehmenden und Gäste von Haus Wasserburg dazu ermutigen sollen, die Partizipationsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Diese bestehen z.B. in folgenden Möglichkeiten:

- Veröffentlichung des Präventionskonzepts, insbesondere des Verhaltenskodex‘ in leichter Sprache sowie Ansprechpersonen (intern und extern, Nummern von Beratungsstellen, etc.).
- Abklären von Erwartungen und Befürchtungen sowie Wünschen für die Zeit in Haus Wasserburg zu Beginn des Aufenthalts
- In jedem Gruppenraum befindet sich ein Kummerkasten für die jeweilige Gruppe, in den Nahrichten eingeworfen werden können. Die Kummerkästen werden täglich geleert und die Nachrichten an geeigneter Stelle aufgearbeitet.

- Am Ende des Aufenthalts in Haus Wasserburg wird den Teilnehmenden die Möglichkeit der Evaluation gegeben.
- Gäste können einen Gästeevaluationsbogen ausfüllen.

7. Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Als Dienstanweisung ist der Inhalt des Schutzkonzeptes für alle Mitarbeitenden der Niederlassung Haus Wasserburg verpflichtend. Schuldhafte Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können arbeitsrechtlich geahndet werden.
Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden und dessen Wirkung angesprochen werden.
Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleg:innen gegenüber der Einrichtungsleitung transparent.
Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervision.

8. Qualitätsmanagement

Die Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt werden stets kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt und sind Teil des Qualitätsmanagements von Haus Wasserburg.
Das Präventionskonzept gegen sexualisierte Gewalt von Haus Wasserburg wird spätestens alle fünf Jahre auf seine Aktualität hin überprüft. Hierbei orientieren wir uns beispielhaft an folgenden Fragestellungen:

- Welche Risikofaktoren und Potentiale bestehen in Haus Wasserburg?
- Wurden die Risikofaktoren in ausreichender Weise behoben?
- Sind die Beschwerdemöglichkeiten aktuell? Konnten sie angenommen werden oder müssen Methoden und Formen verändert werden?
- Ist der Verhaltenskodex angemessen oder hat sich in der Praxis weiterführende Frage- und Problemstellungen abgezeichnet?

9. Interventionsplan und Nachsorge

Gibt es Hinweise oder Vermutungen von Übergriffen sexualisierter Gewalt ist sensibles und planvolles Handeln von äußerster Wichtigkeit. Der Kontakt zu einer externen Beratungsstelle und der geschulten Fachkraft ist jederzeit (zum Beispiel bei Unsicherheiten) möglich. Die Handlungsleitfäden von Haus Wasserburg orientieren sich hierbei an den Handreichungen des Bistums Trier und des Erzbistums Berlin. Für die

Dokumentation wird die Vorlage des Bistums Trier verwendet[1]. Da diese personenbezogene und vertrauliche Daten enthalten, werden sie gemäß der Datenschutzbestimmungen aufbewahrt.
Folgende Schritte sind einzuhalten:

Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch ein mögliches Opfer

Berichtet ein junger Mensch von sexualisierter Gewalt, ist es unbedingt notwendig im Moment der Mitteilung Ruhe zu bewahren. Dem Kind, der oder dem Jugendlichen oder der oder dem junge Erwachsene können offene Fragen gestellt werden, ohne Druck auszuüben („Warum"-Fragen vermeiden). Es wird zugehört und dem Gesagten Glauben geschenkt. Der junge Mensch wird ernst genommen und ermutigt, sich anzuvertrauen. Gleichzeitig werden Ängste wahrgenommen und Grenzen respektiert. Dem jungen Menschen wird signalisiert, dass er keine Schuld am Vorgefallenen trägt, ihm wird die Vertraulichkeit des Gesprächs zugesichert und dass er in die weiteren Schritte einbezogen wird. Ebenso wird erklärt, dass man sich selber Rat und Hilfe holen muss und wird. In keinem Fall werden unhaltbare Versprechungen gemacht!
Nach der Mitteilung wird das Gespräch möglichst genau dokumentiert. Die Mitarbeitenden von Haus Wasserburg geben keine Informationen an mögliche Täter:innen weiter. Sie kontaktieren die Leitung, die internen Ansprechpersonen sowie die geschulte Fachkraft um mit ihnen das weitere Vorgehen abzusprechen.
Handelt es sich bei dem/der Täter:in um Mitarbeitende von Haus Wasserburg ist die Mitteilungspflicht nach den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz zu beachten. Die Missbrauchsbeauftragten des Bistums Trier sind zu informieren.
Handelt es sich um einen Übergriff im familiären oder sozialen Umfeld des jungen Menschen, der die Vermutung einer Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII nahe legt, muss die fachliche Beratung der zuständigen insoweit erfahrenen Fachkraft hinzugezogen und gegebenenfalls weitere Schritte eingeleitet werden.

Handlungsleitfaden bei Vermutung sexualisierter Gewalt

Bei der Vermutung sexualisierter Gewalt ist Ruhe zu bewahren. Der Kontakt zum Kind oder Jugendlichen kann behutsam intensiviert und Gesprächsangebote gemacht werden. Vermutungen, Handlungen, Verhaltensweisen und Äußerungen werden dokumentiert. Um die eigene Wahrnehmung zu reflektieren, Alternativhypothesen zu bilden und das weitere Vorgehen zu planen, wird mit einer Vertrauensperson innerhalb der Einrichtung Rücksprache gehalten. Die eigenen Möglichkeiten und Grenzen sollen wahrgenommen und akzeptiert werden. Bleibt der Verdacht bestehen oder erhärtet sich, wird die Hilfe der Ansprechperson von Haus Wasserburg und/oder der geschulten Person in Anspruch genommen und das weitere Vorgehen geplant. Eventuell ist die Fachberatung durch die

[1] Zu finden unter https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/Benutzer/praevention/Dokumentationsbogen_bei_Verdacht_auf_Gewat__sexualisierte_Gewalt.pdf

zuständige insoweit erfahrene Fachkraft notwendig ebenso wie die Mitteilung an die Leitung und die Missbrauchsbeauftragten des Bistums Trier.

Übergriff wird beobachtet

Wird ein Übergriff beobachtet, wird direkt, ruhig und bestimmt eingegriffen und die Situation beendet. Handelt es sich bei dem/der Täter:in um Mitarbeitende von Haus Wasserburg wird signalisiert, dass das Verhalten bemerkt worden ist und nicht akzeptiert wird. Dem/der Betroffenen wird ein Hilfeangebot gemacht. Die Leitung ist über den Vorfall zu informieren, fachliche Beratung einzuholen und weitere Schritte einzuleiten. Der Schutz des jungen Menschen ist mit geeigneten Maßnahmen wiederherzustellen.
Werden Übergriffe unter Kindern oder Jugendliche beobachtet, wird die Situation durch direktes Eingreifen unterbrochen. Der Übergriff wird klar benannt, Stellung bezogen und der Schutz des betroffenen Kindes hergestellt.
In einem Einzelgespräch wird das betroffene Kind (bzw. der/die Jugendliche) gestärkt, sodass es mitteilen kann, was es benötigt oder weiter passieren soll. Ebenso wird ein Einzelgespräch mit der übergriffigen Person geführt, in dem das Verhalten (nicht die Person) bewertet und abgelehnt wird und Grenzen gesetzt werden. Ist es zu erheblichen Übergriffen gekommen, wird der Kontakt zu der Ansprechperson von Haus Wasserburg und/oder einer Beratungsstelle aufgenommen. Es wird über weitere Schritte entschieden (Aufarbeitung in Gesamtgruppe, Einbeziehung der Eltern, usw.).
Der Vorfall wird im Team besprochen (eventuell ist die Leitung einzubeziehen) und Maßnahmen eingeleitet. Ziel ist immer der Schutz des betroffenen jungen Menschen und die Einsicht des Fehlverhaltens beim übergriffigen.
Je nach Schwere des Übergriffs und Alter der Kinder werden die Erziehungsberechtigten in den Prozess einbezogen. Ist es pädagogisch sinnvoll oder notwendig, wird der Vorfall in der Gruppe thematisiert.

Belästigung und Übergriffe unter Mitarbeitenden

Die Beschwerde- und Verfahrenswege bei Belästigungen und Übergriffen unter Mitarbeitenden sind allen Mitarbeitenden bekannt.
Sie lehnen sich den Vorgaben der „Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ des Bistums Trier (veröffentlicht in: KA Bistum Trier, 158 Jg. (2014) Nr.36). an. Schaubilder sind (neben denen der oben genannten Handlungsleitfäden) im Anhang dieses Präventionskonzepts zu finden.
Bei der Vermutung von sexualisierter Gewalt unter Mitarbeitenden gelten die oben genannten Schritte („Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt“) kongruent.

10. Kontakte und Adressen

Ansprechpersonen in Haus Wasserburg
Annalena Kretschmer (kretschmer@haus-wasserburg.de)
Marie Sieben (sieben@haus-wasserburg.de)

(Fach-)Beratungsstellen
FachstellePlus für Kinder- und Jugendpastoral Koblenz
St.-Elisabeth-Str. 6
56073 Koblenz
(0261)31770
fachstellejugendplus.koblenz@bistum-trier.de
Lebensberatung Koblenz
Hohenzollernstraße 132, 56068 Koblenz
(0261)37531
lb.koblenz@bistum-trier.de
Lebensberatung Neuwied
Marktstraße 1, 56564 Neuwied
(02631)22031
lb.neuwied@bistum-trier.de
Fachstelle Kinder- und Jugendschutz des Bistum Trier
(0651)7105562
kinderundjugendschutz@bistum-trier.de

Geschulte Person in der Fachstelle plus Koblenz
Tobias Theobald und Margret Kastor (FachstellePlus für Kinder- und Jugendpastoral Koblenz)
Kontaktdaten s.o.

Insoweit erfahrene Fachkraft zuständig für Haus Wasserburg
Kinder- und Jugendhilfe Arenberg
Pfarrer-Kraus-Str. 63
56077 Koblenz
(0261)962660
info@kjh-arenberg.de

Präventionsbeauftragte Bistum Trier
Dr. Andreas Zimmer
(0651)7105279
andreas.zimmer@bistum-trier.de

Missbrauchsbeauftragte Bistum Trier
Ursula Trappe
(0151)50681592
ursula.trappe@bistum-trier.de
Markus van der Vorst
(0170)6093314
markus.vanderhorst@bistum-trier.de

11. Quellen

„Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (veröffentlicht in: KA Bistum Trier, 164 Jg. (2020) Nr.3)

„Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ (veröffentlicht in: KA Bistum Trier, 158 Jg. (2014) Nr.36)

Institutionelles Schutzkonzept, Fachstelle Kinder- und Jugendschutz im Bistum Trier, https://www.praevention.bistum-trier.de/schutzkonzept/ (aufgerufen am 04.11.2020)

Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, Fachstelle Kinder- und Jugendschutz im Bistum Trier, https://bdkj-trier.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Schutz_vor_sexualisierter_Gewalt_in_der_Kinder_und_Jugendarbeit.pdf (aufgerufen am 04.11.2020)

Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept – Zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen , https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Praevention/2015BroschuereSchutzkonzeptAuflage4.pdf (aufgerufen am 19.04.2021)
Arbeitshilfe Kinder schützen – Kinder stärken – Prävention von sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, https://www.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Praevention/2017AHJugendarbeit.pdf (aufgerufen am 19.04.2021)
Dokumentationsbogen bei Verdacht auf Gewalt, sexualisierte Gewalt, Fachstelle für Kinder- und Jugendschutz, https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/Benutzer/praevention/Dokumentationsbogen_bei_Verdacht_auf_Gewat__sexualisierte_Gewalt.pdf (aufgerufen am 20.04.2021)

12. Anhang

Verhaltenskodex für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Mitbrüder der Niederlassung Haus Wasserburg Vallendar

I. Präambel

In der „Rahmenordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ werden klare Verhaltensregeln zur Sicherstellung eines fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses und eines respektvollen Umgangs zwischen Mitarbeitenden sowie den Kindern und Jugendlichen gefordert. Nachfolgender Verhaltenskodex setzt diese Forderung um und gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Niederlassung der Pallottiner Haus Wasserburg, Vallendar mit allen Arbeitsfeldern. Besonders jene Mitarbeitenden, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen oder erziehen, tragen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung dieses Verhaltenskodex.

Der Verhaltenskodex trägt dazu bei, einen sicheren Rahmen für die Begegnung junger Menschen mit authentischen Mitarbeitenden zu ermöglichen. Ziel ist Klarheit für die eigene Tätigkeit zu schaffen, ohne unnötige Hürden im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aufzubauen.

Der folgende Verhaltenskodex ist Ergebnis einer intensiven partizipativen Auseinandersetzung der Mitarbeitenden der Niederlassung Haus Wasserburg über die Grundsätze der gemeinsamen Arbeit, mit dem Ziel, verbindliche Verhaltensregeln abzuleiten. Darüber hinaus wurden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene am Prozess beteiligt.

Den Grundsätzen pädagogischen Handelns in der Niederlassung Haus Wasserburg liegen dabei folgende Quellen zugrunde:

- Von zentraler Bedeutung für die Grundsätze der Arbeit in Haus Wasserburg ist die Philosophie des Hauses. Vinzenz Pallottis Überzeugung, dass alle Geschöpfe Ebenbild GOTTes sind, begründet die absolute Würde und Unverfügbarkeit einer jeden und eines jeden Einzelnen. Persönlichkeitsfördernde, politische und religiöse Bildung ist von daher dem Ziel verpflichtet, starke und selbstbestimmte Persönlichkeiten zu formen, die achtsam und respektvoll mit Anderen umgehen und sich für eine gewaltfreie, das Leben schützende und geschwisterliche Welt einzusetzen.
- Alle Mitarbeitende arbeiten dabei gemäß der Aussagen der Würzburger Synode zur Jugendpastoral und der Jugendpastoralen Leitlinien des Bistums Trier.
- Diese Grundsätze finden ihren Niederschlag in der Selbstverpflichtungserklärung von Haus Wasserburg.

II. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle hauptamtlich Mitarbeitende der Niederlassung Haus Wasserburg. Er wird jedem Mitarbeitenden zum Dienstantritt ausgehändigt. Auch ehrenamtlich kann in der Niederlassung in großem Umfang und in klientennahen Bereichen nur tätig sein, wer diesem Verhaltenskodex über die Selbstverpflichtungserklärung zugestimmt hat.

III. Verhaltensregeln

1. Nähe und Distanz im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

a. Rechte von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

- Wir verpflichten uns, die Kinderrechte, wie sie die Vereinten Nationen in dem Übereinkommen über die Rechte des Kindes der UN-Kinderrechtskonvention (CRC) erlassen haben, zu achten und für deren Einhaltung zu sorgen.
- Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sind ebenso wie alle (anderen) Menschen Träger von Grund- und Menschenrechten, für deren Einhaltung zu sorgen ist.
- Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene haben insbesondere ein Grundrecht auf Information und Partizipation. Deshalb werden sie an der Entwicklung schützender Strukturen und institutioneller Regeln für einen grenzachtenden Umgang innerhalb der Gemeinschaft beteiligt.
- Niemand darf auf Grund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder anderer Unterschiede diskriminiert werden.
- Es gelten die Jugendschutzbestimmungen. Diese werden eingehalten und es wird interveniert, wo sie verletzt werden.

b. Private Beziehungen und Kontakte

- Liebesbeziehungen und Sexualkontakte mit Schutzbefohlenen sind untersagt.
- Es sind klare Grenzen zwischen beruflichen und privaten Kontakten zu erkennen. Im Kreis der Kolleg:innen wird für die nötige Transparenz bzgl. Verwandtschaftsverhältnissen und Privatbeziehungen/-kontakten zu betreuenden Kindern oder Jugendlichen bzw. deren Familien gesorgt.
- Grundsätzlich sind Treffen, Feiern und jugendgemäße Aktivitäten, die im dienstlichen Kontext stattfinden, in privaten Räumen zu vermeiden. Sollten sie im privaten Raum stattfinden, wird im Kreis der Kolleg:innen für Transparenz gesorgt.

- Angebote von privaten Dienstleistungen oder vergüteten Tätigkeiten durch Eltern, Kinder oder Jugendliche sind transparent zu machen (z.B. Babysitterdienste, zusätzliche Förderung).

c. Körperkontakt

- Wir verpflichten uns, mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf einen grenzachtenden körperlichen Umgang zu achten. Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
- Mitarbeitende erfüllen sich keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe, sondern achten stets auf die Bedürfnisse und das Wohl des Kindes, der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Diese werden zu keinem Zeitpunkt unter Druck gesetzt oder manipuliert.
- Mitarbeitende achten bei körperlicher Nähe stets auch auf ihre eigenen Grenzen und deren Einhaltung.
- Körperkontakt ist selbstverständlich angezeigt, wenn Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz in Notfallsituationen ergriffen werden müssen.

d. Beachtung der Intimsphäre

- Wir verpflichten uns, respektvoll mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen umzugehen, deren Privat- und Intimsphäre zu achten und vor Grenzverletzungen zu schützen. Wir fordern angemessenes Verhalten auch unter den Heranwachsenden ein.
- Bei grenzverletzenden und/oder gewalttätigen Umgangsweisen und /oder einer sexualisierten Atmosphäre zwischen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist direkt und bestimmt einzugreifen
- Im Team besprochene Grenzverletzungen werden angemessen dokumentiert. Beschlossene Maßnahmen werden ebenfalls dokumentiert, ebenso wie evtl. Veränderungen der Situation.
- Lerninhalte, Methoden und Rituale sind derart zu gestalten, dass vermieden wird, persönliche Grenzen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu überschreiten und sie dadurch bloßzustellen, zu erniedrigen oder auszugrenzen.
- Die eigene Sexualität und die der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird nur thematisiert, sofern es pädagogisch und sachlich sinnvoll ist.
- Individuelle Grenzempfindungen, ob verbal oder nonverbal, werden ernst genommen, respektiert und wertschätzend beantwortet.
- Wenn Maßnahmen nötig sind, die als Grenzverletzungen wahrgenommen werden oder als solche wahrgenommen werden können, sind Interventionen in Absprache durchzuführen. Kolleg:innen sowie die Sorgeberechtigten sind über die getroffene Maßnahme vorab zu informieren.
- Bei medizinischer Ersthilfe sind individuelle Grenzen und die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu respektieren: Es wird altersentsprechend erklärt, welche Versorgungsmaßnahme in der entsprechenden

Situation notwendig ist. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden andernfalls gebremst. Es wird kein Zwang ausgeübt, im Zweifelsfall sind die Sorgeberechtigten einzubeziehen und medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Sofortmaßnahmen am Unfallort bleiben davon ausgenommen.

e. Kleidung

- Es wird eine der Tätigkeit angemessene, nicht zu einer Sexualisierung der Atmosphäre führende Kleidung getragen. Diesbezüglich gibt man sich in geeigneter Weise Rückmeldungen.
- Zum Schutz der Heranwachsenden sowie zur Achtung der eigenen Grenzen kann auch die Kleiderwahl der jungen Menschen angesprochen werden.

f. Sprache und Wortwahl

- Wir verpflichten uns, mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen wertschätzend umzugehen und auf eine grenzachtende, wertschätzende Sprache zu achten.
- Abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen werden vermieden. Dies wird auch unter den Heranwachsenden nicht geduldet.
- Verbale und nonverbale Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle, dem Tätigkeitsfeld und dem Auftrag und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst.

g. Disziplinierungsmaßnahmen

- Die Nichteinhaltung von Regeln wird mit Konsequenzen sanktioniert, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen.
- Disziplinierungsmaßnahmen werden im entsprechenden Team transparent gemacht und reflektiert.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzung, Drohungen oder Angstmache sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen und in jeglichen anderen Situationen untersagt.
- Etwaige Einwilligungen von Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet und müssen thematisiert werden.

h. Mediennutzung

- Für Kontakte und Aktivitäten, die über das Internet und soziale Netzwerke gepflegt werden gilt, dass klare Grenzen zwischen beruflichen und privaten Kontakten erkennbar sind und diese transparent gemacht werden.
- Bei den von uns zur Verfügung gestellten Geräten ist durch Filterprogramme und ein zuverlässiges Monitoring durch Mitarbeitende sicherzustellen, dass Kinder und Jugendliche in unseren Räumlichkeiten keine Möglichkeit zur unkontrollierten Internetnutzung haben und nicht mit pornografischem,

gewaltverherrlichendem, rechtsideologischem und anderem rechtlich verbotenem Material konfrontiert werden.

- Es wird respektiert und gegebenenfalls unterstützt, wenn Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen. Es wird generell davon abgesehen Bild- und Videomaterial aufzunehmen, auf denen die Kinder und Jugendlichen zu erkennen sind, wenn keine Zustimmung der Sorgeberechtigten vorliegt. Auch die Veröffentlichung von Ton- und Bildmaterial bedarf der Zustimmung der Minderjährigen sowie deren Eltern.
- Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene müssen zu jeder Zeit Kenntnis darüber haben, wenn Bildmaterial von ihnen gemacht wird. Die Angemessenheit der Situation wird im jeweiligen Team besprochen.
- Nutzung und Einsatz von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind Mitarbeitenden verboten.
- Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Mitarbeitende benutzen weder Smartphones noch Kameras o.Ä. in den sanitären Anlagen, um Bild- oder Tonmaterial aufzunehmen.
- Es gelten die Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung und die Anordnungen über den kirchlichen Datenschutz (KDO).

i. Räume und Räumlichkeiten

- Grundsätzlich sind Aktivitäten, die im dienstlichen Kontext stattfinden, in privaten Räumen zu vermeiden. Sollten sie im privaten Raum stattfinden, wird im Kreis der Kolleg:innen für Transparenz gesorgt.
- Übernachtungsmöglichkeiten (wie Zimmer, Zelte etc.) und sanitäre Einrichtungen (wie Umkleidekabinen, Duschen und Toiletten) werden möglichst geschlechts- und gendersensibel eingerichtet. Ausnahmen sind Maßnahmen, bei denen es keine flexiblen Unterbringungsmöglichkeit gibt oder wenn Schutzbefohlene schriftlich nachgewiesen einer permanenten Betreuung bedürfen und die Personensorgeberechtigten dem ausdrücklich zugestimmt bzw. dies gewünscht haben. Bezugspersonen und Minderjährige duschen getrennt.
- Räume, in denen sich Betreuungspersonen und Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene gemeinsam aufhalten, werden nicht abgeschlossen und müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Es wird nach Möglichkeit sichergestellt, dass die Toilettentüren von innen zu verschließen sind, damit alle in Ruhe und unbeobachtet die Toilette benutzen können. Ausnahme ist, wenn Schutzbefohlene schriftlich nachgewiesen einer permanenten Betreuung bedürfen und die Personensorgeberechtigten dem ausdrücklich zugestimmt bzw. dies gewünscht haben.
- Vor dem Betreten von Schlafzimmern wird immer angeklopft.
- Sanitärräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen betreten. Andernfalls kündigen Mitarbeitende ihr Betreten an.

j. Veranstaltungen mit Übernachtung –
Ferienfreizeit, Wochenenden, Orientierungstage

- Übernachtungsmöglichkeiten werden nach Geschlechtern getrennt eingerichtet. Ausnahmen sind Maßnahmen, bei denen es keine andere Unterbringungsmöglichkeit gibt (z.B. Weltjugendtag, Wallfahrten etc.) oder wenn Schutzbefohlene schriftlich nachgewiesen einer permanenten Betreuung bedürfen und die Personensorgeberechtigten dem ausdrücklich zugestimmt bzw. dies gewünscht haben.
- Sofern möglich und pädagogisch notwendig, werden gemischtgeschlechtliche Fahrten und Veranstaltungen, von einem gemischtgeschlechtlichen Team begleitet.
- Minderjährige einerseits und Begleiter:innen andererseits übernachten in getrennten Räumlichkeiten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen Gründen bedürfen der Transparenz im Team sowie der Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

k. Methodisches

- Spiele und Übungen sowie Angebote mit Körperkontakt werden derart ausgewählt und angeleitet, dass Grenzverletzungen möglichst vermieden werden.
- Bloßstellungen, Erniedrigungen und aktive Ausgrenzungen sind möglichst zu vermeiden. Sollte es hierzu kommen, wird dies thematisiert und nach Handlungsalternativen gesucht.
- Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene müssen jederzeit darüber Kenntnis haben, dass sie die Übung immer abbrechen oder verlassen können.

l. Geschenke und Vergünstigungen

- Private Geldgeschäfte mit anvertrauten Kindern oder Jugendlichen (z.B. Geld leihen, etwas verkaufen) sind ebenso wie Geschenke an einzelne Minderjährige, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, nicht erlaubt.
- Geschenke einzelner Sorgeberechtigter, Kinder oder Jugendlicher dürfen nur angenommen werden, wenn sie im Team transparent gemacht werden.

m. Verfahrenswege

- Für den Fall einer Vermutung sexualisierter Gewalt oder selbst erlebter Grenzverletzungen sind interne Klärungswege geregelt und den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bekannt zu geben. Externe Personen werden ebenso als Ansprechpartner:innen bekannt gegeben.
- Wenn pädagogisches Handeln nicht ausreicht, um (sexuelle) Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen zu stoppen oder zu unterbinden, müssen zunächst die Vorgesetzten, bzw. das Team und anschließend die Ansprechperson informiert werden. Bei sexuellen Straftaten sind umgehend (je nach Alter) die

Sorgeberechtigten zu informieren, sofern nicht eine dieser Personen selbst tatverdächtig ist, und die weiteren Schritte einzuleiten.
- Entsprechende Verfahrenswege sind im Schutzkonzept dargestellt.

2. *Erwachsene im Abhängigkeitsverhältnis, Schutzbefohlene und vulnerable Persönlichkeiten (z.B. in Beratungsgesprächen)*

Das unter III.1 gesagte über den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gilt sinngemäß auch für diesen Personenkreis.

3. Umgang unter Mitarbeitenden

- Wir verpflichten uns, im Umgang mit Kolleg:innen als auch im Umgang mit Allen anderen Menschen, denen wir im beruflichen Alltag begegnen, uns achtsam und angemessen rücksichtsvoll zu verhalten.
- Wenn nonverbale oder verbale Grenzen signalisiert werden, wird dies ernstgenommen und wertschätzend reagiert.
- Detailinformationen über das Privatleben von Kolleg:innen werden nicht weitergegeben.
- Bloßstellungen, Erniedrigungen und aktive Ausgrenzungen sind zu vermeiden. Sollte es hierzu kommen, wird dies thematisiert und nach Handlungsalternativen gesucht.

a. Rechte
- Mitarbeitende haben ein Recht auf Information und Partizipation. Deshalb werden sie an der Entwicklung schützender Strukturen und institutioneller Regeln für einen grenzachtenden Umgang innerhalb der Gemeinschaft beteiligt.
- Niemand darf auf Grund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder anderer Unterschiede diskriminiert werden.

b. Körperkontakt
- Wir verpflichten uns, unter Mitarbeitenden auf einen grenzachtenden körperlichen Umgang zu achten. Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
- Mitarbeitende achten bei körperlicher Nähe stets auf die Bedürfnisse, das Wohl und die Grenzen des jeweiligen Gegenübers. Dieses wird zu keinem Zeitpunkt unter Druck gesetzt oder manipuliert.
- Mitarbeitende achten bei körperlicher Nähe auch stets auf ihre eigenen Grenzen und deren Einhaltung.
- Körperkontakt ist selbstverständlich angezeigt, wenn Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz in Notfallsituationen ergriffen werden müssen.

c. Beachtung der Intimsphäre
- Wir verpflichten uns, respektvoll miteinander umzugehen, die Privat- und Intimsphäre zu achten, vor Grenzverletzungen zu schützen und bei grenzverletztenden Umgangsweisen einzugreifen.
- Individuelle Grenzempfindungen, ob verbal oder nonverbal, werden ernstgenommen, respektiert und wertschätzend beantwortet.
- Bei medizinischer Ersthilfe sind individuelle Grenzen und die Intimsphäre zu respektieren. Es wird kein Zwang ausgeübt, im Zweifelsfall ist darauf hinzuwirken, medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Sofortmaßnahmen am Unfallort bleiben davon ausgenommen.

d. Kleidung
- Es wird eine der Tätigkeit angemessene, nicht zur Sexualisierung der Atmosphäre führende Kleidung getragen. Diesbezüglich gibt man sich in geeigneter Weise Rückmeldungen.

e. Sprache und Wortwahl
- Wir verpflichten uns zu einer grenzachtenden, wertschätzenden Sprache.
- Abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen werden vermieden und nicht geduldet.

f. Mediennutzung
- Es wird respektiert, wenn Mitarbeitende nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen. Es wird generell davon abgesehen Bild- und Videomaterial ohne Zustimmung der gezeigten Person aufzunehmen. Auch die Veröffentlichung bedarf der Zustimmung.
- Mitarbeitende müssen zu jeder Zeit Kenntnis darüber haben, wenn Bildmaterial von ihnen gemacht wird.
- Mitarbeitende benutzen weder Smartphones noch Kameras o.Ä. in den sanitären Anlagen, um Bild- oder Tonmaterial aufzunehmen.
- Es gelten die Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung und die Anordnungen über den kirchlichen Datenschutz (KDO).

g. Räume und Räumlichkeiten
- An Zimmer- und Bürotüren wird vor Betreten angeklopft.
- Sanitärräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen betreten. Andernfalls kündigen Mitarbeitende ihr Betreten an.

h. Verfahrenswege
- Für den Fall einer Vermutung sexualisierter Gewalt oder selbst erlebter Grenzverletzungen sind interne Klärungswege geregelt und den Mitarbeitenden bekannt zu geben. Externe Personen werden ebenso als Ansprechpartner:innen bekannt gegeben.
- Entsprechende Verfahrenswege sind im Schutzkonzept dargestellt.

IV. Umgang mit Übertretungen / Verletzungen des Kodex

- Als Dienstanweisung ist dieser Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden der Niederlassung Haus Wasserburg verpflichtend. Schuldhafte Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können arbeitsrechtlich geahndet werden.
- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen oder Kollegen gegenüber der Einrichtungsleitung transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervision.

Selbstverpflichtungserklärung für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Mitbrüder der Niederlassung Haus Wasserburg, Vallendar

Ich, ……..……., geboren am……..……..,

verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand Haus Wasserburg und den dazugehörigen Institutionen (Offene Jugendarbeit, Geistliches Zentrum u.a.) anvertrauten Kindern und Jugendlichen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Kinder und Jugendlichen in ihrer Selbstbestimmung und Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.

2. Meine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Haus Wasserburg ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

3. Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen gehe ich achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham.

4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder und Jugendlichen einzuleiten. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung.

5. Ich höre zu, wenn Kinder und Jugendliche mir verständlich machen möchten, dass ihnen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wurde/ wird.

6. Ich kenne und akzeptiere den Verhaltenskodex von Haus Wasserburg zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen. Ich bin informiert über die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpersonen in der Niederlassung Haus Wasserburg.

7. Sofern ich mich in direktem pädagogischen Kontakt zu Kindern befinde, bin ich mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

8. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch; zur Erläuterung der Paragraphen s. Rückseite) 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 der Hausleitung umgehend mitzuteilen.

……..……..

Ort und Datum Unterschrift

Titel der im Abschnitt 8 angeführten Paragraphen:

§ 171: Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

§ 174: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 174a: Sex. 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: Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176b: Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 177: Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung

§ 178: Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 179: Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen

§ 180: Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§ 180a: Ausbeutung von Prostituierten

§ 181a: Zuhälterei

§ 182: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 183: Exhibitionistische Handlungen

§ 183 a: Erregung öffentlichen Ärgernisses

§ 184: Verbreitung pornografischer Schriften

§ 184a: Verbreitung gewalt- oder tierpornografischer Schriften

§ 184b: Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornografischer Schriften

§ 184c: Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornografischer Schriften

§ 184d: Verbreitung pornografischer 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

(In Anlehnung an die Selbstverpflichtungserklärung des Bistums Trier für Ehrenamtliche, Stand November 2018) https://cms.bistum-trier.de/bistum-trier/Integrale?SID=CRAWLER&MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=29556&Media.Object.ObjectType=full)

Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliches Opfer von sexualisierter Gewalt

Mitteilung durch mögliches Opfer

- *Ruhe bewahren*
- *Zuhören, dem Gesagten Glauben schenken, den jungen Menschen ernst nehmen*
- *Ängste wahrnehmen und Grenzen respektieren*
- *Zusicherung der Vertraulichkeit und erklären, dass man sich Hilfe und Rat holen wird*
- *Keine Versprechungen machen, die nicht gehalten werden können!*

↓

Möglichst genaue **Dokumentation** anfertigen

↓

Leitung kontaktieren

Ansprechperson von Haus Wasserburg kontaktieren

Geschulte Fachkraft kontaktieren

Gemeinsam das weitere Vorgehen planen

↓

Eventuell **weitere fachliche Beratung** einholen

- *insoweit erfahrene Fachkraft bei Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII*
- *Mitteilungspflicht nach den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz, wenn es sich um Verdacht gegenüber Mitarbeitenden von Haus Wasserburg handelt (Missbrauchsbeauftragte Person im Bistum Trier informieren)*

Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt

Ruhe bewahren

Gesprächsangebote machen

Dokumentation von Eindrücken, Aussagen, Verhaltensweisen

↓

Rücksprache mit Vertrauensperson innerhalb der Einrichtung

Beobachtungen und Eindrücke reflektieren

Alternativhypothesen bilden

Weiteres Vorgehen planen

Eigene Grenzen und Möglichkeiten wahrnehmen und akzeptieren

↓

Verdacht bleibt bestehen oder erhärtet sich

↓

Hilfe und Beratung einholen und weiteres Vorgehen planen

Leitung informieren, **Ansprechperson** von Haus Wasserburg involvieren

Beratung von **geschulter Person** in Anspruch nehmen

- *Eventuell weitere Beratung durch insoweit erfahrene Fachkraft bei Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII*
- *Beachtung der Mitteilungspflicht nach den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz wenn es sich um Verdacht gegenüber Mitarbeitenden von Haus Wasserburg handelt (Missbrauchsbeauftragte Person im Bistum Trier informieren)*

Handlungsleitfaden bei Beobachtung von sexualisierter Gewalt

Direktes und bestimmtes Eingreifen

Stellung beziehen

Schutz der betroffenen Person zusammen wieder herstellen

↓

Einzelgespräch mit betroffener Person

- *Hilfsangebot machen*
- *Der betroffenen Person die Möglichkeit geben, Wünsche zum weiteren Vorgehen zu äußern*

↙ ↘

Bei der übergriffigen Person handelt es sich um eine **mitarbeitende Person von Haus Wasserburg**

Leitung informieren,
Ansprechperson involvieren

Fachliche Beratung einholen

Weiteres Vorgehen planen

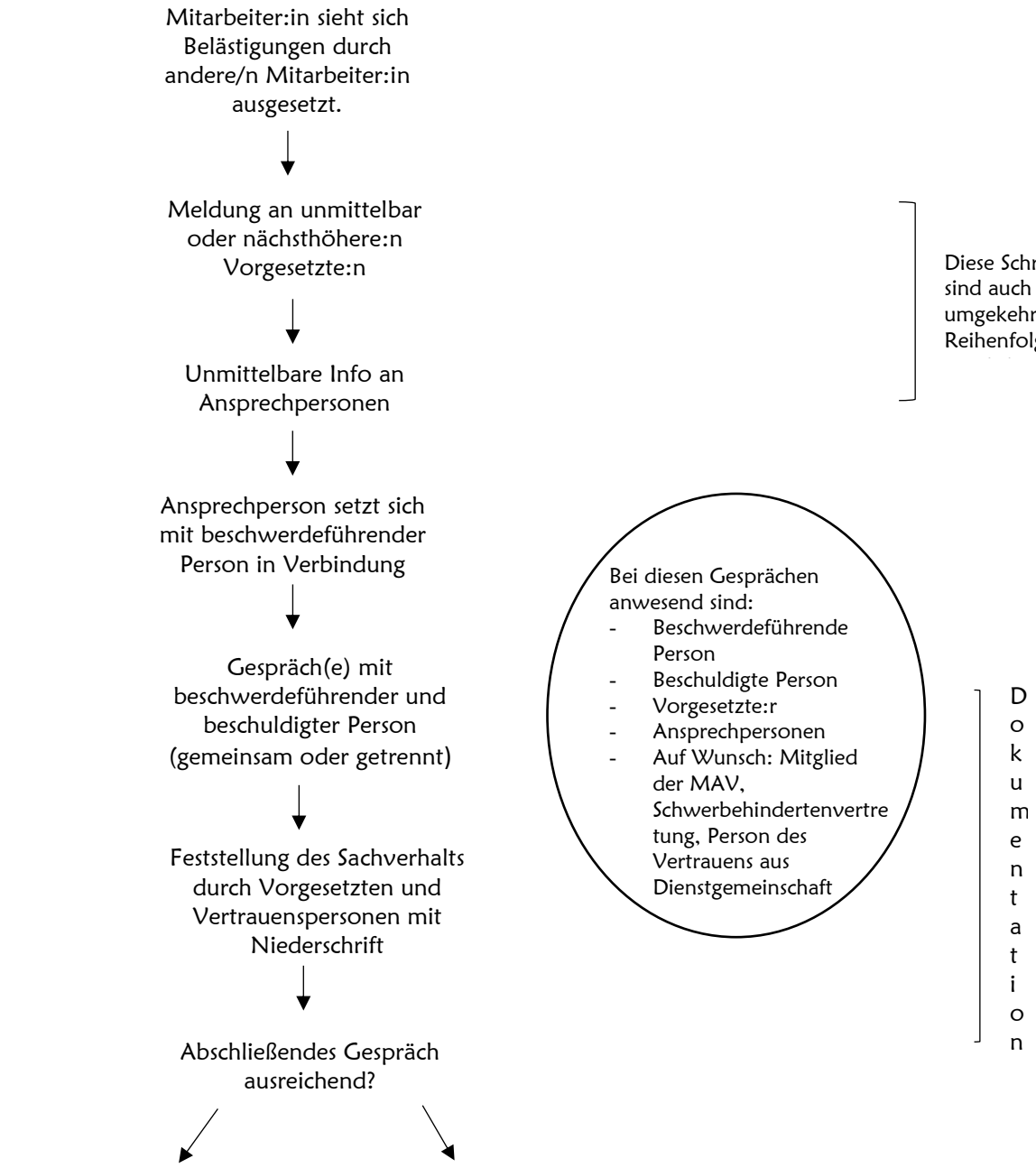
Eventuell Mitteilung an Missbrauchsbeauftragte im Bistum Trier

Bei der übergriffigen Person handelt es sich um **andere Teilnehmende**

Einzelgespräch mit übergriffiger Person

Handelt es sich um **erhebliche Übergriffe**

- Kontakt zu Ansprechperson von Haus Wasserburg und einer Beratungsstelle/de geschulten Fachkraft
- Besprechung des Vorfalls im Team, ggf. mit Leitung

- Müssen die Erziehungsberechtigten einbezogen werden?
- Ist es notwendig oder sinnvoll die Gruppe einzubeziehen?

Belästigung und Übergriffe unter Mitarbeitenden