

Ordnung zur Prävention von Grenzüberschreitung, Misshandlung und sexuellem Missbrauch sowie Regelung über das Vorgehen bei Verdacht auf Grenzüberschreitung, Misshandlung oder sexuellem Missbrauch durch Mitarbeitende gegenüber Betreuten in den Einrichtungen und Diensten von IN VIA München

Mitberücksichtigt wird sexuelle Gewalt durch zu Betreuende und Täter*innen von außen.

Anspruch von IN VIA München e.V.

IN VIA München e.V. ist Träger sozialer Einrichtungen und Dienste, in denen Menschen betreut und beraten werden. Die Arbeit mit den Menschen gründet auf Beziehungen und ist nur möglich in einer Atmosphäre des Vertrauens und der persönlichen Nähe. Unser Anspruch ist, dass sich unsere Mitarbeitenden darüber bewusst sind, dass die ihnen anvertrauten Menschen oft in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihnen stehen. Ihr Verhalten gegenüber den Betreuten, Bewohnerinnen, Klient*innen und Ratsuchenden muss daher von einer hohen moralischen und ethischen Integrität geprägt sein. Oberste Prämisse sind die Achtung der Würde der ihnen anvertrauten Menschen und deren Recht auf Selbstbestimmung.

IN VIA München e.V. erwartet von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden, Mitarbeitenden externer Dienstleister und von ehrenamtlich Tätigen, diesen Anspruch ausnahmslos in ihrer Haltung und in ihrem Verhalten zu erfüllen. Zur Sicherung dieses fachlichen Standards tragen strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen bei. Insbesondere durch eine transparente und offene Atmosphäre und eine „Kultur des Hinschauens“ sollen Grenzüberschreitungen, Misshandlung oder sexualisierte Gewalt, dabei insbesondere sexueller Missbrauch, verhindert bzw. deutlich erschwert werden.

In (Verdachts-)Fällen von sexualisierter Gewalt sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, die Vorgaben zum Vorgehen strikt einzuhalten. Dazu ist der in der Anlage enthaltene Krisenleitfaden (Regelungen zum Vorgehen bei Verdacht auf Grenzverletzungen, sexuelle Grenzüberschreitungen und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende gegenüber Betreuten in Einrichtungen und Diensten des Verbandes) entsprechend anzuwenden.

Die Präventionsordnung und der Krisenleitfaden sind für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden von IN VIA München verbindlich.

Hintergrundwissen

Sexueller Missbrauch und sexuelle Grenzverletzungen durch Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte und Ehrenamtliche in sozialen Einrichtungen sind ein seit Jahren bekanntes Problem. Auch heute kommt es zu sexueller Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen durch Mitarbeiter*innen in Institutionen. Dabei werden die Taten zu einem Teil (derzeit bekannt sind ca. 10-15%) auch von Frauen begangen.

Meist ist die sexuelle Gewalt in eine gezielt ausgebaute Beziehungsarbeit des Täters bzw. der Täterin eingebettet und wird von den Kindern und Jugendlichen als schleichender Übergriffsprozess erlebt. Es ist davon auszugehen, dass sich Täter*innen bewusst ein Umfeld aussuchen, in dem wenig Wissen zur Prävention und Intervention vorhanden ist, und das Thema sexuelle Gewalt nicht offen angesprochen wird.

1 Ziele, Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

1.1 Ziele der Präventionsarbeit

IN VIA München möchte durch das vorliegende Schutzkonzept sicherstellen, dass

1. alle Betreuten (minderjährige Schutzbefohlene und erwachsene Schutz- und Hilfsbedürftige) in allen Einrichtungen und Diensten des Verbandes möglichst sicher sind vor sexualisierter Gewalt, aber auch selbst die Grenzen Anderer sehen, spüren und respektieren können
2. in allen Angeboten des Verbandes Schutzbefohlene und Schutz- und Hilfsbedürftige im Hinblick auf ihr (mangelndes) Gefühl der Selbstwirksamkeit und daraus folgend der (u.U. eingeschränkten) Kompetenzen zum Selbstschutz gestärkt und im Bereich der Selbstbestimmung und Selbstverantwortungsübernahme gefördert werden
3. alle Mitarbeitenden sensibilisiert und informiert sind und gemeinsam an einer Kultur des Respekts und Hinschauens arbeiten, aber auch Handlungssicherheit im Umgang mit (Verdachts-)Fällen haben

1.2 Begriffsbestimmungen

Der **Begriff der „sexuellen Gewalt“** im Sinne der Präventionsordnung umfasst neben allen strafbaren sexualbezogenen Handlungen auch verbale und tätliche sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit. Die Begriffe „sexuelle Gewalt“ und „sexualisierte Gewalt“ sind gleichbedeutend.

Die Präventionsordnung betrifft alle sexualbezogenen Verhaltens- und Umgangsweisen gegenüber minderjährigen und erwachsenen zu Betreuenden. Kennzeichnend sind die fehlende Gleichheit (Alter, Kognition, sozial-emotionale Kompetenz, körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung etc.) der Interagierenden und/oder die fehlende Zustimmung eines/einer Beteiligten. Erfasst sind alle Handlungen zur Vorbereitung, Anwendung und Geheimhaltung/Verdeckung sexualisierter Gewalt.

Prävention umfasst die oben beschriebenen Maßnahmen, um sexuelle Gewalt bereits im Vorfeld zu verhindern (Prävention), oder so schnell wie möglich zu stoppen (Verfahrensanleitungen zum Umgang mit sexueller Gewalt).

Präventive Maßnahmen setzen auf struktureller und pädagogischer Ebene an. Hierzu zählen unter anderen die Strukturen der Einrichtung, die Haltungen und Handlungen auf der Ebene der Leitungskräfte und der Mitarbeitenden sowie das jeweilige pädagogische Konzept.

Mitarbeitende im Sinne der Präventionsordnung sind alle Mitarbeitenden von IN VIA München e.V.. Dies gilt unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden haupt-, neben- oder freiberuflich für IN VIA tätig sind oder ob sie ehrenamtlich tätig sind.

Der in dieser Präventionsordnung verwendete Begriff „Betreute“ umfasst alle IN VIA München anvertraute Menschen, die minderjährig bzw. volljährig und/oder geistig, psychisch oder körperlich beeinträchtigt sind. Bei diesem Personenkreis besteht aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfsbedürftigkeit eine besondere Gefährdung, Opfer sexueller Gewalt zu werden.

2 Institutionelles Schutzkonzept

Ziel der verbandlichen Präventionsarbeit ist zum einen die Entwicklung einer Grundhaltung, welche die Rechte und die Intimsphäre der Betreuten achtet und zu einer Grenzen achtenden Kultur beiträgt und zum anderen um Strukturen und Rahmenbedingungen, die sexuelle Gewalt durch Mitarbeitende verhindern bzw. deutlich erschweren.

2.1 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex (Anlage zur Präventionsordnung) gilt für alle Mitarbeitenden des Verbandes. Er kann für einzelne Einrichtungen/Bereiche ggf. konkretisiert und ergänzt werden. Der Verhaltenskodex stellt eine grundlegende Richtschnur dar, wie eine gemeinsame Kultur der Achtsamkeit gestaltet werden kann und soll. Einrichtungs-/bereichsspezifische Konkretisierungen/Ergänzungen bedürfen der Zustimmung des Vorstands.

2.2 Präventionsbeauftragte

IN VIA München bestellt eine Mitarbeiterin zur Präventionsbeauftragten und beauftragt sie mit der Aufgabe der Koordination, Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der trägerinternen Präventionsarbeit.

2.3 Maßnahmen der Personalauswahl und Personalführung

IN VIA München setzt folgende Maßnahmen um:

- a. Thematisierung im Zusammenhang mit Informationen über den Verband
- b. Thematisieren in Bewerbungsgesprächen und Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung
- c. Probearbeiten
- d. Vorlage erweiterter Führungszeugnisse
- e. Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung
- f. Einarbeitung und Stellenbeschreibungen
- g. Qualifizierungsangebote im Bereich Prävention sexueller Gewalt
- h. Thema als Bestandteil von Gesprächen mit Mitarbeitenden

a. Thematisierung im Zusammenhang mit Informationen über den Verband

In Stellenausschreibungen wird beschrieben, welche Kraft gesucht wird und was die Grundlagen der Arbeit sind.

Bei den ausführlichen Stellenausschreibungen wird durch entsprechende Formulierungen verdeutlicht, welche Haltung der Verband vertritt.

Beispielsweise:

*„Wir achten die Persönlichkeit und Würde unserer Bewohnerinnen, deshalb ist uns ein respektvoller und Grenzen achtender Umgang mit ihnen wichtig. Wir setzen uns für den Schutz der uns anvertrauten jungen Frauen vor Gewalt und sexuellem Missbrauch ein und freuen uns daher besonders über Bewerberinnen, die diesen Themenkomplex reflektieren. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist für diesen Arbeitsbereich obligatorisch.“ oder „Wir setzen uns für den Schutz vor Gewalt und sexuellem Missbrauch ein und freuen uns daher besonders über Bewerber*innen, die diesen Themenkomplex reflektieren.“*

Darüber hinaus wird auch in der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit an geeigneter Stelle über das Präventionskonzept und die umgesetzten Maßnahmen informiert.

Beispielsweise:

„Wir achten sorgfältig auf den Schutz der uns anvertrauten Betreuten und haben verschiedene Maßnahmen ergriffen, um sexualisierte Gewalt innerhalb unserer Einrichtungen vorzubeugen.“

b. Thematisieren in Bewerbungsgesprächen und Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung

In Bewerbungsgesprächen werden Hinweise auf die Präventions- und Interventionsmaßnahmen des Verbandes gegeben sowie gezielt Fragen nach dem Umgang mit Nähe und Distanz zwischen Mitarbeitenden und Betreuten gestellt und die fachliche und persönliche Eignung überprüft. In den Jugendwohnheimen werden Bewerberinnen auf diesem Hintergrund in der Regel zum Probearbeiten eingeladen.

c. Vorlage erweitertes Führungszeugnis

Die Verfahren zur Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses sind im Verband geregelt (Rundschreiben 2018-03-GS-Allgemein „Führungszeugnisse und Selbstauskunft / Verpflichtungserklärung“; Anlage zur Präventionsordnung).

Von zukünftigen hauptberuflichen Mitarbeitenden, die in ihrer Tätigkeit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, ist bei Beschäftigungsantritt ein aktuelles, erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, danach alle fünf Jahre.

IN VIA München verlangt von ehrenamtlichen Tätigen, die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben oder aufnehmen können, unter Berücksichtigung der Art, Intensität und Dauer des Kontakts und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, zu Beginn der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen (alle fünf Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis.

Bewerber*innen und Mitarbeitende, die eine rechtskräftige Verurteilung im Bereich der Straftaten nach § 75 SGB XII (persönliche Eignung) haben, werden in keinem Fall (weiter-)beschäftigt.

In Fällen, in denen die Zusammenarbeit wegen des Verdachts von sexuellen Übergriffen gegenüber Kindern und Jugendlichen (fristlos oder fristgerecht) beendet wird, wird mit einem/einer Arbeitsrechtler*in geprüft, inwieweit die Gründe für die Kündigung im Zeugnis Niederschlag finden können. Es gilt der Grundsatz der Zeugniswahrheit.

d. Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

Von allen bei IN VIA Tätigen mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen wird verlangt, dass sie vor Tätigkeitsbeginn die „Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung zur persönlichen Eignung im Umgang mit Kindern und Jugendlichen“ ausfüllen.

e. Einarbeitung und Stellenbeschreibung

Neue Mitarbeitende werden über die Präventionsordnung informiert. Bei der Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen ist das Thema Prävention von sexueller Gewalt ein fester Bestandteil des Einarbeitungsplans.

In der Fortschreibung der Stellenbeschreibungen werden das Thema Prävention von sexuellem Missbrauch und ggf. die Aufgaben im Bereich Prävention benannt.

f. Qualifizierungsangebote im Bereich Prävention sexueller Gewalt

Durch geeignete Fortbildungsangebote wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden ausreichend im Bereich Prävention und Intervention bei sexueller Gewalt qualifiziert sind.

Folgende Themengebiete gehören zum Handlungswissen der Mitarbeitenden:

- Grundlageninformationen zur Problematik des sexuellen Missbrauchs
- Grundinformationen zur Thematik Missbrauch in Institutionen
- Fachlich korrektes Umgehen mit Situationen von besonderer Nähe mit Betreuten (auch Verhaltenskodex und Schutzvereinbarungen)
- Erkennen von Kindeswohlgefährdungen und Nachkommen des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII
- Partizipations- und Beschwerdemöglichkeiten für Betreute und ggf. deren Eltern
- Vorgehen im Verdachtsfall

Neben einer einmaligen Qualifizierung stellt der Verband sicher, dass sich die betreffenden Mitarbeitenden regelmäßig in diesem Themengebiet fortbilden und in den einzelnen Teams eine gemeinsame Linie diesbezüglich vereinbart und umgesetzt wird.

Zur Wahrnehmung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII gelten die Regelungen in der Anlage zur Präventionsordnung.

g. Thema als Bestandteil von Gesprächen mit Mitarbeitenden

In den Mitarbeiter*innen-Gesprächen sowie in den Teamsitzungen wird das Thema „Nähe und Distanz“ zu den Betreuten und die Beschwerdemöglichkeiten für alle Beteiligten regelmäßig angesprochen und reflektiert.

2.4 Schutzvereinbarungen

Schutzvereinbarungen dienen generell dem Schutz von Mitarbeiter*innen vor einem falschen Verdacht, als auch dem Schutz von Betreuten vor sexuellem Missbrauch. Es werden Situationen geregelt, in denen eine besondere Nähe zu den Kindern/Jugendlichen und deren Familien entsteht, die von Täter*innen leicht ausgenutzt werden könnten.

Die Schutzvereinbarungen (Anlage zur Präventionsordnung) gelten für alle Mitarbeitenden des Verbandes. Sie können für einzelne Einrichtungen/Bereiche ggf. konkretisiert und ergänzt werden. Einrichtungs-/bereichsspezifische Konkretisierungen/Ergänzungen bedürfen der Zustimmung des Vorstands.

IN VIA München sieht als Arbeitgeber folgende Konsequenzen für den Verstoß gegen vereinbarte Verhaltensregeln vor (je nach Schwere des Verstoßes): Dienstgespräch, Ermahnung, Abmahnung, Vertragsauflösung, fristgerechte bzw. fristlose Beendigung der Zusammenarbeit (Kündigung), Anzeige bei der Polizei (siehe auch Krisenleitfaden, Anlage zur Präventionsordnung).

2.5 Prävention als Bestandteil von Konzeptionen

Prävention von sexuellem Missbrauch ist eine grundsätzliche Erziehungshaltung, die auch in den Konzeptionen beschrieben werden soll. Bei der Fortschreibung von Konzeptionen wird in Zukunft dieser Punkt berücksichtigt und bei entsprechender Relevanz aufgenommen, welche Maßnahmen zum Wohl und Schutz der jeweiligen Zielgruppe getroffen wurden.

2.6 Partizipation von Betreuten

Partizipation bildet eine wichtige Grundlage der Prävention von sexualisierter Gewalt. In der Literatur wird aufgezeigt, dass in vielen Einrichtungen, in denen sexualisierte Gewalt geschah, die Entscheidungswege für die Betreuten nicht transparent waren und Beteiligungsmöglichkeiten nicht oder nur willkürlich gegeben waren. Beschwerden und Wünsche wurden nicht gehört bzw. nicht berücksichtigt. Tätern und Täterinnen wurde es dadurch leichter gemacht, sexualisierte Gewalt auszuüben, ohne befürchten zu müssen, dass die Verantwortlichen in den Einrichtungen ihnen Einhalt gebieten.

Eine partizipative Kultur in Einrichtungen des Verbandes soll den Betreuten deutlich machen, dass sie gehört und ernstgenommen werden, und dass ihre eigenen Äußerungen zu ihrem Wohlergehen Auswirkungen auf die Arbeit der Einrichtung haben.

Im Bereich Jugendwohnen sind in der Rahmenkonzeption und im Qualitätshandbuch die Haltung des Verbandes zum Thema Partizipation und konkrete Maßnahmen beschrieben.

2.7 Beschwerdemanagement

Beschwerdemöglichkeiten bilden ebenfalls einen wichtigen Baustein der Prävention sexualisierter Gewalt dar. Um für den Schutz der Betreuten tätig werden zu können, müssen Mitarbeitende und Leitungskräfte von realer sexualisierter Gewalt erfahren. Die sicherste Quelle dafür sind die Betroffenen, d.h. die Betreuten selbst sowie ggf. deren Eltern, Sorgeberechtigte bzw. Angehörige.

Dieses Erzählen zu erleichtern muss ein zentrales Element der Prävention sein. Für die Betreuten sollen daher die institutionellen Strukturen, die Aufgabenbereiche der Mitarbeitenden und deren Grenzen gerade im realen Alltag durchschaubar sein. Für sie muss klar sein: wer hat mir hier was zu sagen und wer nicht. Es ist wichtig für die Betreuten zu wissen, was ist erlaubt und was nicht. Informationen darüber „wer darf was und warum“ bieten einen wichtigen Orientierungsrahmen für Betreute, der es ihnen erleichtern kann, sich zu beschweren. Dies bezieht sich nicht nur auf die Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Betreuten, sondern beinhaltet auch die Regelungen zum Verhalten unter den Betreuten.

Die Beschreibung zum Umgang mit internen und externen Beschwerden ist für alle Mitarbeitenden verbindlich und bietet einen Überblick, wie mit Beschwerden und kritischen Ereignissen zu verfahren ist. Die Beschwerdewege sind einfach und ohne Hürden zu gestalten und auf die Möglichkeiten der Betroffenen abgestimmt. Sie sind den Betreuten und allen Mitarbeitenden bekannt.

Die aktuellen Beschwerdewege und die Information der Betreuten darüber werden regelmäßig überprüft und ggf. weiterentwickelt.

Dabei gilt, dass Beschwerden zu sexualisierter Gewalt neben dem einrichtungsbezogenen Beschwerdeweg auch direkt an die Präventionsbeauftragte, den Vorstand oder die diözesanen Missbrauchsbeauftragten gerichtet werden können.

2.8 Zusammenarbeit mit Eltern/Erziehungsberechtigten

In der Arbeit mit Minderjährigen, dies betrifft insbesondere die Arbeit in den IN VIA Jugendwohnheimen, werden Eltern/Erziehungsberechtigte über getroffene Maßnahmen zum Schutz vor sexuellem Missbrauch informiert.

2.9 Räumliche Rahmenbedingungen

Die Räumlichkeiten in den Einrichtungen und Dienststellen von IN VIA München gewährleisten Transparenz und Offenheit. Es wird darauf geachtet, die Intimsphäre der Betreuten bestmöglich zu schützen und gleichzeitig ein transparentes Arbeiten von Mitarbeitenden zu gewährleisten.

2.10 Krisenleitfaden

Der Krisenleitfaden (Anlage zur Präventionsordnung) stellt eine Orientierungshilfe und gleichzeitig eine Dienstanweisung für das Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende dar und ist somit Teil dieser Präventionsordnung.

Er gewährleistet, dass im Falle eines entstehenden Verdachts von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende auf ein standardisiertes Verfahren zurückgegriffen werden kann. Dies gibt sowohl den verantwortlichen Leitungskräften als auch den betroffenen Mitarbeitenden die erforderliche Sicherheit.

3 Anlagen

- Verhaltenskodex für Mitarbeitende
- Krisenleitfaden
- Schutzvereinbarungen für Mitarbeitende
- Wahrnehmung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII
- Rundschreiben Führungszeugnisse und Selbstauskunft/Verpflichtungserklärung

4 Inkrafttreten

Diese Präventionsordnung und der ergänzende Krisenleitfaden wurden mit Schreiben vom 07.07.2020 als gleichwertig von der Erzdiözese München und Freising anerkannt und am 01.08.2020 vom Vorstand in Kraft gesetzt.