

Institutionelles Schutzkonzept

Kurzversion

1. Vorwort

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept basiert auf der Präventionsordnung des Bistums Münster sowie der Arbeitshilfe zum grenzachten Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen (AGE) im Bistum Münster.

Das junikum ist als freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe ein aktives Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen und fühlt sich aus diesem Grund der Präambel der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang in besonderer Weise verpflichtet.

Insbesondere anlässlich des Wissens und der Betroffenheit über das erlittene Leid und Unrecht, dem Kinder und Jugendliche in Einrichtungen der Erziehungshilfe von den 50er Jahren bis in die jüngere Vergangenheit ausgesetzt waren und aufgrund der besonderen Verantwortung als heute in der Erziehungshilfe Tätige, hat sich das junikum als Mitglied der AGE Münster zu dieser Selbstverpflichtungserklärung entschlossen. Sie soll mit dazu beitragen, dass Machtmissbrauch gegenüber Menschen, die sich in Abhängigkeitsverhältnissen befinden, konsequent entgegen gewirkt wird.

Das junikum verständigt sich auf verlässliche Prinzipien zur Sicherstellung des Schutzes der ihm anvertrauten jungen Menschen. Die Umsetzung dieser Prinzipien bedarf einer ständigen Achtsamkeit, damit diese zu einer Selbstverständlichkeit im Miteinander des junikum werden.

2. Selbstverständnis zu einem grenzachtenden Umgang im junikum

Es ist eine vorrangige Aufgabe der Führungsebenen des junikum, sich innerhalb der Einrichtung intensiv und nachhaltig mit grenzachtendem Umgang, gewaltfreier Erziehung, Betreuung und Beratung und mit einem sicheren Umgang mit Fehlverhalten auseinanderzusetzen. Hierzu hat das junikum eine Vielzahl an dienst- bzw. einrichtungsspezifischen Handlungsleitlinien und -optionen entwickelt, die in diesem Schutzkonzept benannt werden. Die Führungsebenen des junikum sind fest vom Gelingen dieser Maßnahmen überzeugt.

Die Prinzipien eines grenzachtenden Umgangs werden unter anderem sichtbar

- in der Leistungsbeschreibung,
- in den pädagogischen Konzepten der Wohngruppen und Dienste,
- in der Personalentwicklung sowie insbesondere im Fortbildungsangebot,
- in den Dienstvorschriften, Dienstanweisungen und Standards,
- im Umgang mit Beschwerden und Anregungen,
- im Auftreten in der Öffentlichkeit,
- in der Konferenzstruktur als wiederkehrendes Thema.

3. Ziele

- Das oberste Ziel dieses institutionellen Schutzkonzeptes liegt in der Sicherstellung einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung von Kindern und Jugendlichen im junikum. Aus diesem Grunde hat sich das junikum den Prinzipien der Arbeitshilfe der AGE Münster verpflichtet und einen Prozess zur Umsetzung dieser Prinzipien initiiert

- Die konsequente Umsetzung der in der Arbeitshilfe benannten Strategien zur Prävention von und Intervention bei grenzverletzendem Verhalten sowie zum Umgang mit Fehlverhalten von Mitarbeitenden ist als weiteres Ziel des junikum zu nennen
- Das junikum wird zudem regelmäßig die Umsetzungsprozesse reflektieren und Handlungskonzepte und Standards entsprechend weiterentwickeln

4. Einsatz einer Präventionsfachkraft

Gemäß § 12 der Präventionsordnung benennt jeder kirchliche Rechtsträger eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“.

Präventionsfachkräfte des junikum in diesem Sinne sind Britta Kleine und Mathias Haase. Britta Kleine ist unter anderem Diplom-Sozialarbeiterin/ -pädagogin, Mediatorin und ausgebildete Präventionsmanagerin. Mathias Haase ist unter anderem Bachelor of Arts (Bildungswissenschaft), Sexualpädagoge (gsp) und Kinderschutzfachkraft. Die Präventionsfachkräfte sind im junikum für die Koordination und Durchführung der internen Fortbildungen im Rahmen der Präventionsordnung bzw. der Arbeitshilfe der AGE Münster verantwortlich. Sie sind darüber hinaus Ansprechpartner für alle Ebenen der Einrichtung bei themenbezogenen Fragestellungen und dienen im Krisenmanagement dem Krisenstab als sachkundige Fachkräfte. Gemäß § 12 der Präventionsordnung unterstützen die Präventionsfachkräfte das junikum bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes in besonderer Weise.

5. Orientierung an dem institutionellen Schutzkonzept der AGE Münster

Gemäß § 3 der Präventionsordnung des Bistums Münster hat jeder kirchliche Rechtsträger entsprechend den §§ 4-10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen. Dieser Verpflichtung kommt das junikum mit dem vorliegenden Konzept nach.

Als Mitglied der AGE Münster greift das junikum auf die Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang zurück, die als ein von einem Spitzen- bzw. Dachverband entwickeltes institutionelles Schutzkonzept gilt. In den Entwicklungsprozess der Arbeitshilfe waren zudem 9 Mitarbeitende des junikum an unterschiedlichen Stellen eingebunden, so dass wir von Beginn an das Thema institutionell verankern konnten.

6. Risiko- bzw. Situationsanalyse

Das junikum hat eine umfassende Gefährdungsanalyse für alle Arbeitsbereiche vorgenommen und daraus konkrete Handlungsempfehlungen, Dienstanweisungen und Standards abgeleitet. Hier gibt es eine Schnittmenge mit dem Themenbereich der Arbeitssicherheit, unter dessen Gesichtspunkten ebenfalls umfassende Analysen durchgeführt worden sind.

7. Bausteine der institutionellen Prävention

7.1 Maßnahmen zur Stärkung der Kinder, Jugendlichen und Familien

Kinder, Jugendliche und Familien im junikum haben ein generelles Recht auf Beteiligung. Dieses Recht leitet jedes pädagogisches Angebot und gilt in der pädagogischen Praxis als handlungsleitendes Prinzip. Hierzu gehört an erster Stelle, alle beteiligten Akteure über ihre

festgeschriebenen Rechte und individuellen Beteiligungsmöglichkeiten zu informieren. Für das junikum ist die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Familien sowohl Grundlage als auch ein Instrument zur Sicherung und Wahrung ihrer Rechte.

In einem Arbeitskreis unter Leitung des Jugendwohnens haben Kinder und Jugendliche die Möglichkeit, sich für ihre Wünsche und Belange im junikum stark zu machen. Zur Stärkung der Familien ist im Jahr 2017 ein Projekt zum Thema Elternrechte abgeschlossen worden, in dem Fachkräfte und Eltern als Partner auf Augenhöhe unter andere gemeinsam eine Broschüre zum Thema entwickelt haben.

7.2 Beschwerdemanagement

Kinder, Jugendliche und Familien im junikum können Mitarbeitenden die „Gelbe Karte“ zeigen, wenn sie mit deren Arbeit unzufrieden sind und sich darüber geärgert haben. Gleiches gilt, wenn sie sich von Mitarbeitenden des junikum ungerecht behandelt fühlen. In jeder Situation haben sie das Recht, darauf aufmerksam zu machen. Das junikum wünscht sich eine gelingende Zusammenarbeit mit allen Akteuren, damit bestmöglich Unterstützung geleistet werden kann. Kritik und Unzufriedenheit nehmen wir dabei sehr ernst. Gerne schaffen wir Abhilfe bzw. suchen gemeinsam nach einer Lösung.

Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens haben Kinder, Jugendliche und Familien zunächst die Möglichkeit, Mitarbeitende direkt und persönlich anzusprechen. Sollte dieses Gespräch nicht zu einer Lösung führen, können Beschwerden auch schriftlich über ein entsprechendes Formular eingebracht werden. Dieses Formular sowie ein erklärender Flyer werden zu Beginn einer jeden Hilfe an die Familien ausgehändigt. Auch an den Standorten des junikum sowie in allen Wohngruppen sind Informationen und Formulare verfügbar. Kindern und Jugendlichen wird dieser Verfahrensweg individuell erläutert.

Bei der Herbeiführung einer Lösung hilft bei Bedarf der interne Beschwerdemanager Martin Petrat (Bereichsleitung Pädagogik). Kinder, Jugendliche und Familien können sich selbstverständlich ebenso an das zuständige Jugendamt sowie an die Ombudsstelle Jugendhilfe NRW wenden. Die Beschwerden werden regelmäßig in der monatlichen Geschäftsleitungskonferenz erörtert und bewertet sowie die statistischen Eckdaten den Mitarbeitenden jährlich mitgeteilt.

7.3 Personal

7.3.1 Persönliche Eignung von Mitarbeitenden im Bewerbungsverfahren

Bei der Einstellung von neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im junikum gilt es, die Einstellung von Mitarbeitenden mit grenzverletzenden Verhaltensweisen oder pädosexuellen bzw. pädokriminellen Absichten zu verhindern. Einstellungsvoraussetzung für die Arbeit in der Beratung, Betreuung und Erziehung in den Diensten und Angeboten des junikum ist das gesetzlich verankerte Fachkräftegebot. Gemäß § 72 SGB VIII fordert der Gesetzgeber die Träger der Jugendhilfe auf, hauptberuflich nur Personen zu beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben. Gemäß der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Grundlagen nimmt das junikum in geeigneter Form vor der Einstellung Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis der Mitarbeitenden. Vor der Vertragsunterzeichnung erklären die Mitarbeitenden ergänzend dazu anhand der Selbstauskunftserklärung, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden sind und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.

Den genannten Grundlagen kommt das junikum unter anderem durch die Anpassung der Stellenausschreibungen nach, in denen explizit die Auseinandersetzung und Fortbildung hinsichtlich eines grenzachtenden Umgangs als Anforderungsprofil für potentielle Mitarbeitende benannt wird. Die persönliche und fachliche Eignung sowie die Motivation von potentiellen Mitarbeitenden werden im junikum im Bewerbungsprozess standardisiert hinterfragt und überprüft. Die Sichtung der Bewerbungsunterlagen, das Führen des Kennenlerngesprächs sowie die Hospitation im Arbeitsfeld sind dabei geschulten Führungskräften anvertraut und obliegen standardisierten Abläufen.

7.3.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Alle Mitarbeitenden des junikum müssen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 BZRG vorlegen. Dies gilt auch für ehrenamtlich Beschäftigte.

Ebenso unterschreiben alle Mitarbeitenden des junikum eine Selbstauskunftserklärung. Hier erklären sie, dass sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden sind und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.

7.3.3 Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird

Nach Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung ergänzt das junikum jeden Dienstvertrag der Mitarbeitenden um eine Vereinbarung, in der die Grundhaltung gegen Gewalt thematisiert wird. Mit Lesen und Unterzeichnen dieser Vereinbarung verpflichten sich die Mitarbeitenden des junikum, die dort zugrunde gelegten Regelungen zu akzeptieren und die daraus resultierenden Verpflichtungen zu erfüllen. Dies gilt für alle haupt- und nebenamtlich Tätigen sowie für die auf Honorarbasis tätigen polnischen Mitarbeitenden und ihre Familien, übersetzt in polnischer Sprache.

7.3.4 Personalentwicklung

7.3.4.1 Professionelle Arbeitsstrukturen

Die zielgerichtete Personalentwicklung des junikum unterstützt die Mitarbeitenden, indem sie die Arbeitsmotivation, -zufriedenheit und das Leistungspotential der Mitarbeitenden erhält und fördert. Die Personalentwicklung greift im Kontext der Arbeitshilfe der AGE Münster unter anderem zentrale Aspekte des grenzachtenden Umgangs auf und stellt die Auseinandersetzung mit diesem Themenfeld sicher.

So werden Mitarbeitergespräche beispielsweise erweitert um die Punkte:

- Regulation von Nähe und Distanz
- individuelle Über- oder Unterforderungssituationen
- Handeln in Grenz- oder Gefährdungssituationen
- individuelle Fortbildungsbedarfe zum Themenbereich eines grenzachtenden Umgangs

Regelmäßige Teamgespräche, kollegiale Beratung und Supervision sind Kennzeichen einer professionellen Struktur innerhalb des junikum. Diese Settings bieten den Ort, sowohl individuelle Fragestellungen einzelner Mitarbeitender zu behandeln als auch Fallberatungen durchzuführen. Auch in den wöchentlichen Teamgesprächen werden Aspekte des grenzachtenden Umgangs gezielt besprochen.

Eine entsprechende Dienstanweisung regelt im junikum den Umgang mit Nähe und Distanz im pädagogischen Kontext.

7.3.4.2 Fortbildung

Die Fortbildung von Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung im junikum. Die Präventionsfachkräfte der Einrichtung schulen mehrmals im Jahr intern Mitarbeitende gemäß der Inhalte der Präventionsordnung des Bistums sowie der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang der AGE Münster.

7.3.4.3 Stellenplan und -beschreibung

Der Stellenplan sichert den notwendigen Personalschlüssel zur Erfüllung der Aufgaben ab. Das junikum als Dienstgeber hat daher Sorge zu tragen, dass der Stellenplan ausgeschöpft wird und frei werdende Stellen umgehend wieder besetzt werden. Nicht besetzte Stellen haben in vielen Arbeitsbereichen eine zusätzliche Verteilung der Arbeit zur Folge. Mitarbeitende kommen aufgrund der erhöhten Arbeitsbelastung schneller an ihre persönlichen Grenzen. Diese Überlastung kann als Risikofaktor grenzüberschreitendes Verhalten auslösen.

7.3.4.4 Entlastungsangebote für Mitarbeitende

Um Mitarbeitenden in ihrer individuellen Arbeits- und damit verbundenen Lebenssituation Entlastung und Unterstützung zu bieten, hat das junikum entsprechende Voraussetzungen geschaffen. Zu diesen Entlastungsangeboten zählen unter anderem:

- Eine lebensphasenbewusste Personalpolitik
- Vorbereiteter Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Ansparen von Freistellungszeiten (Stichwort „Sabbatjahr“) über ein Lebensarbeitszeitkonto
- Entlastung bei der Pflege von Angehörigen nach dem Familienpflegezeitgesetz
- Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz durch eine Fachkraft für Psychohygiene, Gesundheitscoaches und entsprechende Angebote eines Gesundheitszirkels
- Mobiles Arbeiten

8. Sexualpädagogisches Konzept

Das junikum hat in einem internen Prozess ein Konzept entwickelt, das übergreifend eine Grundhaltung zur Sexualität und zur sexualpädagogischen Arbeit beinhaltet. Es enthält zudem einen Leitfaden für alle pädagogischen Teams, sich mit den individuellen Bedarfen und Anforderungen der Wohngruppe und den einzelnen Kindern und Jugendlichen auseinander zu setzen.

9. Bausteine der institutionellen Intervention

9.1 Umgang mit dem Verdacht

Bei Verdächtigungen von Mitarbeitenden im dienstlichen Kontext orientiert sich das junikum an den Empfehlungen der AGE Münster:

- Der/ die Mitarbeitende hat die Möglichkeit einer Selbstanzeige bei der Polizei. Dabei handelt es sich um eine Anzeige, dass man sich selbst beschuldigt, eine – im Kontext des grenzüberschreitenden Verhaltens – Tat begangen zu haben
- Die Polizei nimmt dann ihre Ermittlungen auf, um zu klären, ob sich der Vorwurf bestätigt
- oder entkräftet. Eine Selbstanzeige versteht das junikum dabei nicht als ein Schuldeingeständnis, sondern als einen wichtigen Schritt im Umgang mit dem Verdacht
- Das junikum unterstützt den Mitarbeitenden/ die Mitarbeitende, indem er ihm/ ihr bei Bedarf einen der Einrichtung vertrauten Rechtsanwalt zur Seite stellt.

Im Umgang mit dem Verdacht orientiert sich das junikum zudem an wichtigen Verfahrensschritten seines Krisenmanagements (s. 9.2).

9.2 Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten

Eine Krise stellt eine Situation dar, die erheblich vom Normalen abweicht und unter Umständen zu Handlungsunsicherheit führen kann. Solche Situationen können beispielsweise durch das Fehlverhalten von Kindern, Jugendlichen oder Mitarbeitenden, durch Grenzverletzungen von Kindern, Jugendlichen oder Mitarbeitenden, durch einen schweren Unfall oder den Tod eines Kindes, Jugendlichen oder Mitarbeitenden, durch einen Brand an Gebäuden, durch eine Schädigung von Kindern, Jugendlichen, Familien oder Mitarbeitenden durch Dritte, durch Sach- oder Personenschäden an Dritten durch Kinder, Jugendliche oder Mitarbeitende, durch öffentliche Anschuldigung, Verleumdung und Beteiligung von Medien, durch unvorhergesehene Polizeieinsätze oder andere existenzbedrohende Situationen ausgelöst werden.

Das junikum hat einen handlungsleitenden Verfahrensablauf für den Fall einer Krise entwickelt. Die Bereichsleitung Pädagogik sowie die Geschäftsleitung sind in diesem Verfahren verantwortlich für die Organisation der entsprechenden Schritte.

9.3 Umgang mit Opfern von Gewalt

Der schützende Blick auf betroffene Kinder und Jugendliche erfordert immer auch den Blick auf ihre unmittelbaren Bezugspersonen. Wird ein Kind misshandelt, befinden sich seine familiären und/ oder professionellen Bezugspersonen ebenfalls unter Schock und in einer Krisensituation. Je nach Nähe zum betroffenen Kind/ Jugendlichen und dem persönlichen Bezug und Verhältnis zum Täter/ zur Täterin sind diese einerseits mit der Sorge um das Kind/ den Jugendlichen beschäftigt und gleichzeitig selbst Opfer der Situation, weil eine Person, der sie vertraut haben, ein ihnen anvertrautes Kind/ einen Jugendlichen misshandelt hat. Eine solche Nachricht ist in doppelter Hinsicht schockierend und schwer fassbar. Gewalt gegen Kinder und Jugendliche durch Fachkräfte braucht deshalb den Blick auf

- das betroffene Kind/ den betroffenen Jugendlichen
- die „professionellen“ Bezugspersonen, die meist auch in kollegialer Beziehung zum Mitarbeitenden stehen, der die Tat begangen hat
- die Eltern/ Sorgeberechtigten
- Kinder und Jugendliche im Bezugssystem (Geschwister, Wohngruppe u. a.)
- alle Mitarbeitenden im betroffenen System/ dem betroffenen Dienst

9.3.1 Schutzfaktoren für verletzte Kinder und Jugendliche

Je besser eine psychische Stabilisierung nach Misshandlungserfahrungen gelingt, umso günstiger sind die Verarbeitungschancen und umso geringer ist die Gefahr von Folgestörungen. Daher ist es wichtig, betroffenen Kindern und Jugendlichen bei und nach

der Offenlegung einer Gewalterfahrung bestmögliche Bedingungen zur psychischen Stabilisierung zu schaffen. Der erste Blick zum Schutz und zur psychischen Stabilisierung betroffener Kinder und Jugendlicher richtet sich auf die unmittelbaren Fürsorge- und Bezugspersonen als diejenigen, die die Lebensumstände bei und nach der Offenlegung maßgeblich prägen. Die Bedeutung und die Wirkung des alltäglichen, „normalen“ fürsorglich pädagogischen Handelns werden für die psychische Stabilisierung und Verarbeitung meist sehr unterschätzt. Dabei sind therapeutische Interventionen das ergänzende und folgerichtige Mittel, das umso besser wirken kann, je besser die akute Versorgung im Alltag erfolgt ist. Gemeinsam mit der Familie und den Bezugspersonen der verletzten Kinder und Jugendlichen bietet das junikum diese Stabilisierung und Fürsorge an.

9.3.2 Auswirkungen auf das Bezugssystem

Die Offenlegung der Misshandlung eines Kindes durch eine vertraute Bezugsperson ist für die weiteren Bezugspersonen des Kindes ein emotional stark belastendes Ereignis. Eltern und Sorgeberechtigte machen sich u. U. Vorwürfe nichts bemerkt zu haben, ihr Kind dieser Person oder Einrichtung anvertraut zu haben, mögliche Warnsignale übersehen zu haben. Andere Personen im Bezugssystem können sich durch das Verhalten des Täters/ der Täterin betrogen, getäuscht und mitverantwortlich fühlen. Insbesondere bei sexualisierter Gewalt manipulieren Täter zu ihrem Schutz vor Entdeckung auch die Bezugspersonen der betroffenen Kinder oder Jugendlichen. Sie versuchen sich in ein „gutes Licht zu stellen“, sich beliebt zu machen und versuchen auch Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zu den anderen Bezugspersonen herzustellen. Nicht selten nutzen sie ihr Wissen über persönliche Schwächen oder Geheimnisse oder erweisen Freundschaftsdienste, die ein Gefühl von geschuldeter Dankbarkeit und Loyalität herbeiführen. Bezugspersonen sind dann bei einer Offenlegung der Täterschaft einer Vertrauensperson umso stärker in eigene Schuldgefühle, Ängste, Zweifel sowie Wut und Loyalitätskonflikte verwickelt. Daher ist die psychische Stabilisierung der schützenden Bezugspersonen sehr wichtig, damit diese ihre Situation reflektieren und auf das betroffene Kind/ den betroffenen Jugendlichen unterstützend reagieren können.

9.3.3 Interventionsaspekte

Im Umgang mit verletzten Kindern und Jugendlichen nimmt das junikum eine opferparteiliche Grundhaltung ein. Häufig sind Mitarbeitende, Eltern, Kinder und Jugendliche mit der Frage beschäftigt, ob die angegebene Misshandlung tatsächlich stattgefunden hat oder ob es andere mögliche Erklärungen dafür geben könnte. Unterschiedliche Vermutungen, Befürchtungen, Hoffnungen und Wünsche verschiedener Beteiligter treffen aufeinander und wirken zusammen. Für die Mitarbeitenden im junikum ist es geboten, eine klare opferparteiliche Haltung einzunehmen - auch bei bestehenden Zweifeln.

Grundsätze im junikum:

- Die Hinweise auf Misshandlungen werden immer sehr ernst genommen
- Das Kind/ der Jugendliche wird umgehend geschützt
- Das Kind/ der Jugendliche wird über die weiteren Schritte angemessen informiert und beteiligt
- Die Mitarbeitenden unterliegen der Schweigepflicht

9.4 Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumten Verdacht

Stellt sich im Klärungsprozess heraus, dass der/ die Mitarbeitende kein grenzverletzendes Verhalten gezeigt hat, ist ein Rehabilitationsverfahren durchzuführen. Ein geordnetes

Rehabilitationsverfahren ist im Interesse der betroffenen Mitarbeitenden und im Interesse des junikum zwingend erforderlich. Der Umgang mit einem Verdacht, der notwendige Klärungsprozess und damit einhergehende sehr emotionale Auseinandersetzungen und Verunsicherungen haben Auswirkungen auf alle Beteiligten und somit auf die Kultur des junikum. Diese Situation führt in der Regel zu massiven Belastungen für die betroffene Person. In diesen Fällen kann ggf. eine weitere externe Unterstützung hinzugezogen werden. Ein wesentlicher Gesichtspunkt im Rehabilitationsverfahren ist für das junikum die Beteiligung des/ der betroffenen Mitarbeitenden.

Das Rehabilitationsverfahren hat die Rehabilitation des/ der betroffenen Mitarbeitenden zum Ziel. Bei allem Bemühen muss jedoch eingeräumt werden, dass eine vollkommene Rehabilitierung des/ der Mitarbeitenden nicht immer gelingt. Ggf. ist daher auch die Vermittlung eines Arbeitsplatzes bei einem anderen Dienstgeber die angemessene bzw. gebotene Unterstützung.

Verfahrensschritte des junikum im Rehabilitationsverfahren:

- Für die Durchführung des Rehabilitationsverfahrens ist ausschließlich die Geschäftsleitung verantwortlich
- Die einzelnen Schritte des Rehabilitationsverfahrens werden dokumentiert
- Sämtliche zuvor über die Vorkommnisse informierten Personen und Institutionen werden über den ausgeräumten Verdacht unterrichtet
- Die Nachsorge der betroffenen Mitarbeitenden bedarf einer qualifizierten, gegebenenfalls auch externen Begleitung, immer in Absprache mit dem/ der Mitarbeitenden
- Zur Beendigung des Rehabilitationsverfahrens wird ein gestalteter Abschluss angestrebt

10. Aus- und Fortbildung

Nach § 9 der Präventionsordnung des Bistums Münster trägt das junikum als kirchlicher Träger die Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen ist.

Schulungen mit insgesamt 12 Zeitstunden sind für folgende Mitarbeitende des junikum verpflichtend:

- Hauptamtliche/ hauptberufliche Mitarbeitende
- Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung
- Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit
- Tätigkeit als Berufs- oder Fachschulpraktikant/in oder als Praktikant/in im Praxissemester

Schulungen mit insgesamt 6 Zeitstunden sind für folgende Mitarbeitende des junikum verpflichtend:

- Nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit
- Tätigkeit im Rahmen eines Vor- oder Orientierungspraktikums
- Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes, Freiwilligen Sozialen Jahres, Freiwilligen ökologischen Jahres

Alle anderen Mitarbeitenden, die nur sporadisch Kontakt zu Kindern und/ oder Jugendlichen haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert. In der Regel entspricht dies einem zeitlichen Umfang von 3 Stunden.

10.1 Externe Nutzung der Präventionsschulungen der AGE Münster

Bei Bedarf nehmen Mitarbeitende des junikum an den Präventionsschulungen der AGE Münster teil.

Für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Standards der Arbeitshilfe und deren Umsetzung in der Praxis organisiert die AGE Münster zweimal jährlich - im Frühjahr und im Herbst - einen Qualitätszirkel zum grenzachtenden Umgang. Dieses offene Austauschforum richtet sich an alle leitenden Mitarbeitenden, die für Fortbildungen ihrer Mitarbeitenden und die Implementierung institutioneller Schutzkonzepte verantwortlich sind. Die Teilnahme an den Sitzungen der Qualitätszirkel ist als Vertiefungsschulung gemäß Präventionsordnung mit drei Zeitstunden anerkannt. Die Präventionsfachkräfte des junikum beteiligen sich aktiv an diesem Qualitätszirkel.

10.2 Organisation und Durchführung interner Präventionsschulungen

Seit dem Jahr 2014 schult das junikum seine Mitarbeitenden fortlaufend zu den Themen und Inhalten der Präventionsordnung des Bistums sowie der Arbeitshilfe der AGE Münster. Mehrmals im Jahr werden ganztägige Fortbildungsveranstaltungen für pädagogische Mitarbeitende und einmal im Jahr auch eine halbtägige Veranstaltung für Mitarbeitende aus den Bereichen Hauswirtschaft, Haustechnik und Verwaltung angeboten. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist im Rahmen der laut Präventionsordnung zu erfüllenden Schulungsstunden verpflichtend. Durchgeführt werden diese Schulungen von den Präventionsfachkräften des junikum. Die Teilnehmenden erhalten Teilnahmebescheinigungen und es erfolgt ein regelmäßiges Controlling mit Blick auf ausstehende Schulungen.

11. Qualitätsmanagement

Gemäß § 8 der Präventionsordnung des Bistums trägt das junikum als kirchlicher Träger der Kinder- und Jugendhilfe die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

Das junikum stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden die jeweils gültige Version dieses Schutzkonzeptes einsehen können. Insbesondere die Führungskräfte im junikum tragen eine besondere Verantwortung zur Einhaltung der in diesem Konzept benannten Ziele, Maßnahmen und Inhalte. Es ist Teil der Konferenzstruktur innerhalb der Einrichtung, das Schutzkonzept fortlaufend zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Das junikum stellt sicher, dass die Kinder und Jugendlichen sowie ihre Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und sie die Möglichkeit haben, ihre Ideen, Kritik und Anregungen an das junikum weiterzugeben.

Das junikum stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der beteiligten Akteure und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Information der Öffentlichkeit sicher. Bei Bedarf bezieht das junikum hierfür die Pressestelle der Diözese Münster oder andere beratende Stellen mit ein.

Oer-Erkenschwick, der 27.05.2021

Thomas Kurth
Geschäftsleitung

Christiane Jansen
Geschäftsleitung