

# Schutzkonzept

für den Sozialdienst katholischer Frauen München e.V.



Schutzmantelmadonna im Eingangsbereich des SkF München von Michael Neustifter, Foto: Asja Schubert

Sozialdienst katholischer Frauen München e.V.  
Dachauer Str. 48  
80335 München  
Tel.: 089/55981 –0  
Fax: 089/55981 - 266  
E-Mail: [info@skf-muenchen.de](mailto:info@skf-muenchen.de)  
[www.skf-muenchen.de](http://www.skf-muenchen.de)

## 1 Präambel

Der Sozialdienst katholischer Frauen München e.V. (SkF) sieht sich als Frauenfachverband in der absoluten Pflicht, in allen seinen Einrichtungen und Diensten den Schutz aller Klient\*innen ständig und fortwährend im Blick zu haben und bestmöglich zu gewährleisten. Wir bieten in unseren Einrichtungen und Diensten Unterstützung, Beratung und Begleitung für Menschen, die in unterschiedlichster Art und Weise belastet, beeinträchtigt oder in psychischen Krisen befindlich sind. Unsere Klient\*innen sollen in jeder Einrichtung und jedem Dienst einen angstfreien Schutzraum vorfinden, in dem Sie sich vor Gewalt und Grenzverletzung sicher fühlen und sich der angebotenen Hilfe öffnen können. Um dies zu gewährleisten, immer wieder zu überprüfen und stetig zu verbessern, stellt dieses Schutzkonzept eine Selbstverpflichtung des Vereins, all seiner Mitarbeiter\*innen und sonstigen Teilhabenden dar, das wichtige Grundsätze, Verfahrensweisen und Verhaltensregeln festlegt und so einen wichtigen Orientierungsrahmen vorgibt.

Wir sehen alle Mitarbeiter\*innen des SkF – gleich auf welcher Ebene, in welcher Einrichtung oder welcher Funktion – gleichermaßen in der Pflicht und der Verantwortung, dieses Schutzkonzept mit zu tragen, seine Inhalte in den gelebten Alltag zu übertragen und wahrgenommene Verdachtsmomente für Grenzverletzungen zu thematisieren und in den Strukturen der Vereinshierarchie oder auf den Wegen des Beschwerdemanagements zum Thema zu machen. Nur wenn wir alle sensibel hinschauen, offen thematisieren und klare Haltungen zeigen, können wir die Sicherheit und den Schutz vor Gewalt in unseren Einrichtungen stärken und unsere Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen vor (weiteren) Erfahrungen von Grenzverletzung schützen.

## 2 Grundlagen

So wie jede Mitarbeiter\*in die Verpflichtung hat, Beobachtungen und Verdachtsmomente zu melden, so sind Einrichtungsleitungen und der Träger verpflichtet, Verdachtsmomente möglichst umfassend und unter Wahrung aller Vorgaben zu klären. Neben dem sofortigen Opferschutz spielen hier auch die Fürsorgepflicht für eventuell unter Verdacht stehende Mitarbeiter\*innen sowie arbeits- und datenschutzrechtliche Vorgaben eine wichtige Rolle.

Mit diesem Schutzkonzept sollen die Strukturen des SkF in möglichst präventiver Ausrichtung dafür sorgen, dass Grenzverletzungen möglichst verhindert werden. Ziel ist es, möglichst wenige Gelegenheitsstrukturen für Täter\*innen entstehen zu lassen und eine Sensibilität für das Thema Gewalt im Verein zu fördern. Wichtig sind uns ein frühzeitiges Erkennen von kleinen Grenzüberschreitungen, ein möglichst sicherer Umgang mit Verdachtsfällen sowie klare Handlungsorientierungen für das Vorgehen im Krisenfall. In Fällen von Gewalt und Grenzverletzung sind die sonst üblichen Instrumente des Krisenmanagements, wie z.B. Konfliktgespräche, Supervision oder ähnliches nur bedingt geeignet. Es bedarf eines sensiblen und geplanten Vorgehens, das der eigenen Dynamik von Gewalt gerecht wird.

Neben der klaren Verpflichtung in (Verdachts-) Fällen jeglicher Form von Gewalt zu handeln und Gewalt, wenn immer möglich, zeitnah und professionell zu beenden, sehen wir auch die Notwendigkeit, in Momenten akuter Gewalt Eskalationen, den Eigenschutz der Mitarbeiter\*innen an die erste Stelle zu setzen. So sind bei akuten Gewalt Eskalationen vor einem persönlichen Eingreifen immer der Eigenschutz und das Einschalten von Polizei und/oder Notarzt zu bedenken.

Der SkF München e.V. hat sich explizit gegen die Benennung von ein oder zwei Vertrauenspersonen im Verein entschieden, da wir aufgrund der Disclosure-Forschung davon ausgehen, dass von Gewalt Betroffene sich die Menschen, denen sie sich anvertrauen, selbst und ohne Rücksicht auf Rolle oder Aufgabe aussuchen. Aus diesem Grund möchten wir möglichst alle Mitarbeiter\*innen befähigen, fachlich gut und sinnvoll mit dem ihr/ihm anvertrauten Wissen umzugehen. Fachliche Beratung ist selbstverständlich über die Leitungsebene sowie externe Beratungsstellen jederzeit möglich und immer erwünscht.

In Fällen innerinstitutioneller Gewalt allerdings fungieren die Mitarbeiter\*innen der Fachberatungsstellen von IMMA e.V. und KIBS – Kinderschutz e.V. als externe Ansprechpartner\*innen und Vertrauenspersonen. In diesen Fällen schalten Mitarbeiter\*innen und/oder Vorgesetzte die Beratungsstellen immer ein. Klient\*innen werden über die Beratungsstellen informiert und stetig ermuntert, sich ohne Scheu an die Mitarbeiter\*innen dort zu wenden.

In Fällen innerinstitutioneller Gewalt ist auch immer der eingerichtete Berater-Stab einzuschalten. Dieser besteht aus:

- Mitarbeiter\*in der Beratungsstellen IMMA e.V. und KIBS – Kinderschutz e.V.
- Mitarbeiter\*in der Ehe-/Familien- und Lebensberatung des EOM
- Geschäftsführung
- Leitung des Personalwesens
- Vertreter\*in der MAV
- Geistliche/r Beirat bzw. Beirätin des SkF München e.V.
- Der/s im Einzelfall zuständigen Vorgesetzten

Kommt der Verdacht in einer Einrichtung auf, entsteht häufig sehr schnell ein sehr hoher Handlungsdruck: Es muss sofort gelöst werden! Wichtig ist dabei jedoch, zunächst tief durchzuatmen, das Vorgehen genau zu prüfen und mindestens mit einer Kolleg\*in gemeinsam zu reflektieren. Der Schutz Betroffener vor weiteren Grenzverletzungen steht für uns immer im Vordergrund und muss der erste Schritt sein. Gleichzeitig ist Sorgfalt im Rahmen des Klärungsprozesses unerlässlich, geht es doch darum, den Schutz tatsächlich wirksam und nachhaltig sicherzustellen, eine\*n Beschuldigte\*n nicht vorschnell mit dem Verdacht zu konfrontieren, aber auch Verdächtige nicht vorschnell zu verurteilen. Schnellschüsse schaden allen Beteiligten.

Um sicher und schnell zu erkennen, wann und wo ein Fall von Grenzverletzung, Verdacht auf Gewalt oder ein ungutes Verhalten in Bezug auf professionelle Nähe und Distanz, also ein Krisenfall, für den die Leitlinien der Intervention gelten sollen, vorliegt, braucht es klare und gemeinsame Definitionen von Grenzverletzung, Verdachtsmomenten und Krisenfällen im gesamten Verein.

„Im Sinne eines fachlich fundierten Umgangs mit grenzverletzendem Verhalten im pädagogischen Alltag mit Mädchen und Jungen, [...] Frauen und Männern empfiehlt sich eine Differenzierung zwischen:

- **Grenzverletzungen, die unabsichtlich verübt werden** und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren,
- **Übergriffe**, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber [... anderen], grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs sind,
- **strafrechtlich relevante Formen der Gewalt** (wie zum Beispiel körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung).“<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010

Wichtig ist uns, dass wir nicht nur sensibel auf körperliche und sexuelle Gewalt reagieren, sondern auch auf psychische Gewalt und erste verbale, atmosphärische oder zwischenmenschliche Grenzverletzung. Es ist genauso wenig in Ordnung, Klient\*innen in ihrer alters- und entwicklungsangemessenen Selbstbestimmung einzuschränken, wie übergriffiges Verhalten, verbale Angriffe und unangemessene Wort- und Tonwahlen. Wir wollen nicht erst bei deutlich gewalttätigen Verhaltensweisen bzw. Übergriffen einschreiten, sondern bereits die Grenzverletzungen im Vorfeld wahrnehmen, thematisieren und beenden.

Es ist uns wichtig, dabei alle möglichen Konstellationen von Täter-Opfer-Verteilungen für möglich zu halten, um so nicht für eine Form von Gewalt blind zu sein. Es können sowohl Klient\*innen untereinander, Eltern gegen Kinder als auch Kinder gegen Eltern Gewalt anwenden oder grenzüberschreitend agieren. Auch Mitarbeiter\*innen können Grenzverletzungen gegenüber Klient\*innen und/oder deren Angehörige begehen und andersherum auch unter Mitarbeiter\*innen sowie im Verhältnis zu Vorgesetzten kann es zu Grenzverletzungen kommen, die hier ebenso ihre Beachtung finden und nach den Regeln der Intervention oder des Beschwerdemanagements bearbeitet werden.

Grenzverletzung meint alle Verhaltensweisen, die die persönliche Grenze eines Menschen überschreiten. Das bedeutet aber auch, dass Grenzverletzung nicht immer objektiv zu sehen oder zu benennen ist, sondern häufig subjektiv gespürt wird. Subjektiv gespürte Grenzverletzung ist für uns immer ein Anlass, Grenzen und Grenzverletzung zu thematisieren, zu reflektieren und Haltungen dazu zu entwickeln.

Grundsätzlich definieren wir im SkF alles, was uns ein ungutes Gefühl in der Zusammenarbeit gibt, alle Beobachtungen, die uns seltsam, unpassend oder übergriffig erscheinen, als erste Hinweise und damit wichtige Marker für die Reflexion der Situation und die Anwendung von Interventionsleitlinien, Vorgaben eines Beschwerdemanagements oder die Thematisierung mit einer Vertrauensperson innerhalb des Vereins. Wir orientieren uns bei der Einordnung von Grenzverletzungen weniger am Strafrecht, denn hier ist Schwelle sehr hoch, sondern vielmehr an unserem eigenen, ständigen in den Teams und Arbeitszusammenhängen reflektierten Empfinden von Grenzüberschreitung, dem Verhaltenskodex in diesem Schutzkonzept und unseren gemeinsamen Haltungen zu professioneller Beziehungsgestaltung im SkF.

Ein sicheres Gefühl für Grenzen und Grenzziehung ist nicht nur wichtige Grundlage jedes Schutzkonzeptes, sie gibt auch Sicherheit im Umgang mit Klient\*innen und Klarheit in den Anforderungen des Trägers an das Verhalten seiner Mitarbeiter\*innen.

Ein klares Statement gegen Gewalt ist uns auch in der Öffentlichkeitsarbeit ein besonderes Anliegen. Wir setzen immer wieder sichtbare Zeichen gegen Gewalt, indem wir an Kampagnen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen teilnehmen, Banner oder Plakate aufhängen. Auch in alltäglichen Unterhaltungen, in denen Gewalt oder Grenzverletzung auftaucht, zeigen wir unsere Haltung und positionieren uns klar gegen jegliche Form von Gewalt, Unterdrückung, Missbrauch oder Demütigung.

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Dienste und Einrichtungen des SkF, für die Zusammenarbeit mit sämtlichen externen Dienstleistern jeglicher Art und für alle Zielgruppen, mit denen wir arbeiten, sowie für alle Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtlichen, Honorarkräfte, Praktikant\*innen sowie alle, die im SkF in irgendeiner Form tätig sind.

## **3 Strukturelle Präventionsmaßnahmen**

### **3.1 Gestaltung von Räumlichkeiten**

In der Gestaltung der Räumlichkeiten unserer Einrichtungen und Dienste achten wir immer auch auf die Aspekte eines Schutzes vor Gewalt und Grenzverletzung. So ist die Wahrung der Intimsphäre unserer Klient\*innen wichtiger Maßstab bei der Gestaltung von Wohn- und Schlafräumen, aber auch Beratungs- und Gruppenräumen. Beratungsgespräche mit vertraulichen Inhalten finden in geschützten Räumen statt, Sanitäranlagen sind bestmöglich voneinander abgetrennt und (ggf. altersangemessen) verschließbar. Wir schaffen angemessene Rückzugsräume, achten jedoch auch darauf, dass diese möglichst keine Gelegenheitsstrukturen für übergriffige Verhaltensweisen, Grenzverletzungen oder unbeobachtete Reinszenierungen (im Kindesalter) beinhalten.

Wir führen in allen Einrichtungen regelmäßige Risikoanalysen durch, deren Struktur, Schwerpunkte und Perspektiven in den einzelnen Einrichtungen immer wieder erarbeitet werden, da die unterschiedlichen Gruppen an Klientel im SkF München (Kinder, Familien, Frauen) spezifische Bedürfnisse und Gefährdungslagen haben. Wir prüfen Gelegenheitsstrukturen für Täter\*innen, diskutieren das Risiko für Übergriffe oder Grenzverletzungen jeglicher Art in unseren Einrichtungen. Für erkannte Gefahren erarbeiten wir zeitnah Lösungen und tauschen uns mit anderen Einrichtungen über deren Risikomomente und Lösungsideen aus, um immer wieder auch andere Perspektiven auf die eigene Einrichtung zu gewinnen.

Neben der Sicherheit in den Räumlichkeiten achten wir auch auf die Sicherheit auf dem Gelände. Insbesondere dann, wenn mehrere Einrichtungen auf einem Gelände sind, arbeiten wir eng zusammen und schauen gemeinsam auf die Gegebenheiten, die Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen sowie die Risiken und Möglichkeiten. Ziel ist immer die bestmögliche Prävention im Sinne der Vermeidung von klaren Gelegenheitsstrukturen.

### **3.2 Gestaltung von Arbeitskontexten, die nicht in Einrichtungen stattfinden**

Einige Fachdienste des SkF arbeiten aufsuchend im häuslichen Umfeld der Klient\*innen. Auch bei dieser Art der Tätigkeit ist eine erhöhte Achtsamkeit gegenüber Grenzverletzungen erforderlich. Dies betrifft sowohl das Verhältnis Mitarbeiter\*in – Klient\*in, als auch die Wahrnehmungen bzgl. der Interaktion zwischen Klient\*innen (z.B. zwischen Eltern und Kindern sowie zwischen Partnern).

Für die Arbeitsebene Mitarbeiter\*in – Klient\*in erarbeiten wir in unseren Diensten Handlungsleitlinien und Orientierungshilfen, die uns in unserer Haltung unterstützen, die Wohnungen der Klient\*innen als Privatsphäre zu respektieren und in diesem Kontext unbeabsichtigte Grenzüberschreitungen zu vermeiden. Zugleich verpflichten wir uns zu einem transparenten Umgang mit Beobachtungen im häuslichen Umfeld der Klient\*innen, die uns zum Handeln veranlassen, um den Schutz aller betroffenen Klient\*innen und deren Angehörigen gewährleisten zu können. Dies gilt in besonderem Maße für den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung, aber auch für Gewalt gegenüber oder zwischen erwachsener Klientel.

Ebenso achten wir darauf, Mitarbeiter\*innen vor Grenzüberschreitungen oder anderen Gefährdungen im Lebensumfeld der Klient\*innen zu schützen und sie entsprechend unserer Definition von Grenzverletzungen ernst zu nehmen. Ihnen ausreichend Raum zu geben, um z.B. ungute Erlebnisse im Rahmen eines Hausbesuchs zu thematisieren und reflektieren zu können und sie im Weiteren bei der Wahrnehmung ihres Arbeitsauftrags zu unterstützen, betrachten wir als Teil unserer Fürsorgepflicht.

Auch die Arbeit im öffentlichen Raum, z.B. gemeinsam mit Klient\*innen im öffentlichen Nahverkehr, in Ämtern, Behörden etc., kann Mitarbeiter\*innen potentiell in Situationen bringen, in denen Grenzverletzungen auftreten können. Sensibilität ist unter anderem dabei gefragt, gut abzuwägen, welche Belange aus dem Leben unserer Klient\*innen in welcher Form im öffentlichen Raum besprochen werden können, ohne ihre Privatsphäre zu verletzen. Im Kontakt mit Ämtern, Behörden, Institutionen und weiteren Personen kann es erforderlich sein, Klient\*innen vor Grenzüberschreitungen zu schützen. Dies betrachten wir in entsprechenden Situationen als Teil unseres Auftrags.

## **3.3 Personalauswahlverfahren**

### **3.3.1. Stellenausschreibungen und Bewerbungsunterlagen**

Unser Schutzkonzept, die wichtigen Bestandteile und somit unser klares Statement gegen jede Form von Gewalt auf allen Ebenen werden bereits auf der Homepage bei der Darstellung des SkF als Arbeitgeber veröffentlicht. Bewerber\*innen sollen bereits beim Lesen der Informationen zum Arbeitgeber sowie der Stellenausschreibung unser Statement gegen Gewalt und die Bedeutung dieses Themas für unsere Arbeit klar erkennen können.

In unseren Stellenausschreibungen fordern wir im Profil der Bewerber\*innen immer auch einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz. Hier wollen wir bereits in der Stellenausschreibung darauf hinweisen, dass wir Professionalität in der Beziehungsgestaltung zu unseren Klient\*innen als eine der wichtigsten Grundlagen unserer Arbeit sehen.

Im Bewerbungsverfahren werfen wir einen gründlichen Blick in Zeugnisse, hinterfragen Lücken in Lebensläufen und versuchen so, ein umfassendes Bild der Bewerber\*in zu erhalten. Aussagen im Anschreiben, die sich auf die Beziehung zu den Klient\*innen beziehen, lesen wir mit besonderer Sorgfalt und hinterfragen unklare Formulierungen ggf. im Bewerbungsgespräch.

### **3.3.2. Bewerbungsgespräche und Personalauswahl**

Die in den Stellenausschreibungen geforderte professionelle Haltung zu Nähe und Distanz gegenüber Klient\*innen erfragen und hinterfragen wir auch in den Bewerbungsgesprächen. Grenzverletzung und unser klarer Umgang damit ist Thema in jedem Gespräch und wird mit einrichtungsspezifischen Beispielen, Fragestellungen und Anforderungen ergänzt.

Neben den Fragen sind auch die Einschätzung von Verhaltensbeobachtungen und Äußerungen zur eigenen Haltung für uns ein wichtiges Einstellungskriterium. Eine deutliche Positionierung gegen Gewalt, eine große Klarheit und hohe Sensibilität im Bereich Grenzachtung und Grenzsetzung sowie eine professionelle Vorstellung von Beziehungsarbeit sind für uns Kernpunkte der persönlichen Eignung, wie Sie auch § 72a SGB VIII für eine Tätigkeit im Kinder- und Jugendhilfe-Bereich fordert. Diese Anforderung gilt für uns in allen Arbeitsbereichen mit allen Zielgruppen.

Im Bereich der Ehrenamtskoordination machen wir die Themen Gewalt, Grenzverletzung und Übergriffigkeiten in den Gesprächen vor der Aufnahme einer Tätigkeit immer zum Thema, indem wir die besonderen Belastungen, Lebensgeschichten und Verhaltensweisen unserer Klient\*innen beschreiben und besprechen. Auch hier hören wir genau hin, welche Vorstellungen die potentiellen Ehrenamtlichen von ihrer Tätigkeit und ihrem Kontakt zur Klientel haben, wie sie sich Nähe und Distanz sowie Beziehungsgestaltung vorstellen. Im Bereich der

Ehrenamtlichen geht es hier viel um die Diskussion der Motivation für die Tätigkeit und die Erwartungen oder Wünsche an das, was von der Klientel an Dankbarkeit oder Anerkennung zurückkommen könnte.

### **3.3.3. Einholen von Führungszeugnissen**

Wir holen in allen Arbeitsbereichen und von allen Mitarbeiter\*innen sowie Ehrenamtlichen (erweiterte) Führungszeugnisse ein, um die persönliche Eignung noch einmal aus strafrechtlicher Perspektive zu überprüfen.

Nach § 72a SGB VIII sind wir gesetzlich verpflichtet, von allen Mitarbeiter\*innen der Kinder- und Jugendhilfe sowie nach § 30a BZRG von allen Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtlichen oder sonstigen Personen, die eine Tätigkeit ausüben, in der sie Kontakt zu Kindern und Jugendlichen aufnehmen können, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Artikel 11 Ziffer 4 des BTHG regelt die Pflicht zur Einholung erweiterter Führungszeugnisse analog für Leistungsberechtigte nach BTHG. Für den SkF bedeutet dies, dass alle unsere Dienste und Einrichtungen unter diese gesetzlichen Regelungen fallen.

Gewalt und sexuelle Übergriffe haben immer auch mit Macht und Machtgefälle zu tun, und jegliche Helfer-Beziehung ist immer auch von einem – nach unserer Haltung möglichst gering zu haltenden – Gefälle gekennzeichnet. Diese Stellung als Helfer\*in nicht auszunutzen und nicht grenzverletzend oder übergriffig zu handeln gilt für jegliche Klientel und alle Einrichtungen und Dienste. Aus diesem Grund ist die Einholung der Führungszeugnisse im gesamten SkF sinnvoll und notwendig.

Wir verstehen die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse weniger als Überprüfungsinstrument, sondern viel mehr als aktives Statement aller Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtlichen, Praktikant\*innen, ihre eigene Vergangenheit offen zu legen, um verurteilten Täter damit keine Chance zu eröffnen, erneut mit Kindern, Jugendlichen oder sonstigen schutz- oder hilfebedürftigen Personen in Kontakt zu kommen und Gelegenheiten zu bekommen, erneut übergriffig oder gewalttätig werden zu können.

Ein erweitertes Führungszeugnis ohne Eintragung ist Voraussetzung zur Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung im SkF München und Voraussetzung für jegliche Tätigkeit beim SkF München.

Wird eine einschlägige Eintragung in einem Führungszeugnis einer Mitarbeiter\*in oder einer Ehrenamtlichen bekannt, so ist unverzüglich die zuständige Bereichsleitung zu informieren, die immer auch in Rücksprache mit der Geschäftsführung sowie der Personalabteilung das Ausmaß und die Folgen der Eintragung abschätzen und den weiteren Umgang damit planen. Eine Nachfrage bzw. ein Gespräch mit der betroffenen Mitarbeiter\*in, Ehrenamtlichen oder Praktikant\*in ist in der Regel selbstverständlich (Ausnahme: wenn ein Gespräch eine Gefährdung für die Klientel oder Mitarbeiterschaft bedeuten würde).

Die genauen Regelungen zur Einholung der Führungszeugnisse finden sich in der entsprechenden Dienstanweisung.

### **3.3.4. Einarbeitung**

Schutzkonzepte sowie unsere klare Haltung zu Themen wie Grenzverletzung, Gewalt, Selbstbestimmung sowie Nähe und Distanz sind Thema in den SkF-übergreifenden Einführungsveranstaltungen. Auch in den Einrichtungen sind das Schutzkonzept, die damit verbundenen Haltungen und vor allem auch die klar festgelegten Handlungsleitlinien wichtige Themen der Einarbeitungszeit. In der Anleitung von Praktikant\*innen und Ehrenamtlichen ist das Thema ebenso fester Bestandteil.



Die Probezeit beinhaltet im SkF immer auch den Blick auf das Verhalten der neuen Mitarbeiter\*in, Praktikant\*in oder Ehrenamtlichen im Sinne von Nähe und Distanz, Grenzsetzung, Grenzachtung und Grenzklarheit. Auffällige Verhaltensweisen oder im Kontakt mit der Klientel auftretende Unsicherheiten müssen zeitnah thematisiert und in den Probezeitgesprächen dokumentiert werden. Eine professionelle und grenzklare Beziehungsgestaltung sind ebenso wie ein sensibler Umgang mit Grenzen wichtige Kompetenzen, die wir von unseren Mitarbeiter\*innen erwarten. Die Einschätzung dieser Kompetenzen und beobachteten Verhaltensweisen während der Probezeit sind bedeutsame Kriterien im Entscheidungsprozess über das Bestehen der Probezeit.

Schutzkonzepte, Verhaltenskodizes und ein reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz, Grenzen und Grenzverletzung sind Bestandteil aller unserer Einarbeitungskonzepte.

Ehrenamtliche begleiten wir mit besonderer Sorgfalt und einem wachsamem Blick auf die Themen Nähe und Distanz, Beziehungsgestaltung, Grenzsetzung und gegenseitige Erwartungen.

### **3.4. Verhaltenskodizes und grundlegende Haltungen**

Unsere einrichtungs- und zielgruppenspezifisch erarbeiteten Verhaltensrichtlinien sind unser Statement gegen Gewalt auf der Verhaltensebene. Hier definieren wir für jedes Arbeitsfeld, jede Einrichtung und jeden Fachdienst, wie unser Umgang mit Klient\*innen sein soll, welche Selbstverpflichtungen wir uns in unserem Verhalten auferlegen und wie wir sicherstellen, dass wir jederzeit angemessen mit den Grenzen anderer umgehen. Auch helfen klare Verhaltensrichtlinien, um übergriffiges, grenzunklares oder beunruhigendes Verhalten anderer erkennen und thematisieren zu können. So gibt uns der Kodex eine klare Leitlinie und gilt für alle in einer Einrichtung oder einem Fachdienst Tätigen (Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtliche, Praktikant\*innen sowie externe Dienstleister). Auch auf das Verhalten der Klient\*innen untereinander oder von Besucher\*innen bzw. dem sozialen Umfeld achten wir aufmerksam und thematisieren Auffälligkeiten zeitnah und offen mit der Leitung, im Team oder mit einer Vertrauensperson im Verein.

Die in den Einrichtungen und Diensten erarbeiteten Verhaltensrichtlinien sind Teil unseres Qualitätsmanagement-Systems und werden regelmäßig alle 2-3 Jahre im Team überarbeitet, reflektiert und diskutiert. Jede Mitarbeiter\*in, Ehrenamtliche oder Praktikant\*in erklärt sich mit ihrer Unterschrift einverstanden und übernimmt so eine Selbstverpflichtung, sich an die Richtlinien zu halten. Bei Neueinstellungen ist die Vorstellung der Verhaltensrichtlinien Bestandteil der Einarbeitung und wird besprochen und unterschrieben.

### **3.5. Fortbildung und Schulung**

Ein Schutzkonzept lebt nur, wenn alle Mitarbeiter\*innen, alle Führungskräfte, alle Ehrenamtlichen und sonstigen Beteiligten verstehen, worum es geht, wissen, was ihre Aufgabe ist, und die Sicherheit haben, in einem Verdachtsfall oder bei Beobachtung ungueter Verhaltensweisen anderer richtig reagieren zu können und gehört zu werden. Um dies flächendeckend im SkF zu erreichen, legen wir Wert auf unterschiedlichste Formen von Fortbildung, Schulung, Diskussion und Reflexion. Schutz vor Gewalt, Übergriffen und Grenzverletzung werden in allen Bereichen der Fortbildung und fachlichen Diskussion im Verein regelmäßig aufgegriffen. Diese sind:

- Interne Fortbildungen
- Unterstützung externer Fortbildungen (Fortbildungsurlaub und finanzieller Zuschuss)
- Supervision



- Intervention
- Fallbesprechungen, kollegiale Beratung
- Nutzung von QSE-Instrumenten wie Handlungsleitlinien und Qualitätszirkel sowie deren regelhafte Überprüfungen

Die konkreten Inhalte und Schwerpunkte der Fortbildungen – insbesondere auch im internen Fortbildungsprogramm – orientieren sich an Wünschen der Mitarbeiter\*innen und Bedarfen, die auf den unterschiedlichsten Ebenen erkannt werden. Je nach Thema und Bedarf sind Fortbildungen als Angebot oder verpflichtende Schulung angelegt.

In Fällen von Unsicherheiten und Beratungsbedarf im Einzelfall können sich alle Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtliche und Klient\*innen jederzeit an die entsprechenden Fachberatungsstellen in München wenden. Der SkF begrüßt ausdrücklich die Beratung durch externe Fachkräfte und ist offen für deren Rat und Unterstützung.

Eine Liste der Fachberatungsstellen in München findet sich im Anhang.

### **3.6. Beteiligung von Kooperationspartnern und Subunternehmen sowie externen Dienstleistern**

Auch Subunternehmer oder externe Dienstleister, die regelmäßig in unseren Einrichtungen sind, sind verpflichtet, sich am Schutzkonzept zu beteiligen oder uns bestimmte Schutzmaßnahmen zu bestätigen. Bereits bei Vertragsabschluss sind die bedeutsamen Teile des Schutzkonzeptes zu erläutern und das gemeinsame Vorgehen zu vereinbaren.

Je nach Dienstleistung, Intensität, Einsatzbereich und Regelmäßigkeit erhalten externe Firmen ein Informationsschreiben zu den Anforderungen des Schutzkonzeptes und /oder es werden individuelle Vereinbarungen (z.B. zu Führungszeugnissen, Verhaltenskodizes etc.) getroffen.

Auffälliges Verhalten oder Unsicherheiten externer Mitarbeitender unterliegen den gleichen Meldepflichten und Abläufen wie die bei unseren eigenen Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Praktikant\*innen und sonstigen in den Einrichtungen anwesenden Menschen.

## **4 Partizipation und Prävention auf pädagogischer Ebene**

### **4.1 Partizipative Strukturen auf allen Ebenen**

Partizipation ist Grundstein jeder Prävention von Gewalt. Nur wenn ein Gefühl von Mitsprachemöglichkeiten, Gehört-Werden, Handlungsfähigkeit und Sicherheit entsteht, können Grenzverletzungen offen und ohne Angst angesprochen werden. Erfahrungen von guter Zusammenarbeit und der Möglichkeit die eigenen Sichtweisen äußern zu dürfen, damit gehört zu werden und eine angemessene Reaktion zu erhalten, machen Mut, auch Grenzverletzungen anzusprechen und sich einer angemessenen Reaktion sicher zu fühlen.

Ziel ist es, partizipative Strukturen auf allen Ebenen des Vereins zu etablieren. Nur so können Grenzverletzungen auf allen Ebenen thematisiert, verhindert oder aufgearbeitet werden. Partizipation für Mitarbeiter\*innen ist

Aufgabe und Ziel der Führungskräfte, die Partizipation der Klient\*innen ist Ziel jeder pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen. So findet sich Partizipation sowohl in allen Konzepten der Einrichtungen als auch im Qualitätsmanagement wieder. Um Partizipation sinnvoll und nachhaltig zu etablieren, benennen wir Ziele und Haltungen, strukturelle Maßnahmen sowie regelmäßige Angebote zur Partizipation von Klient\*innen in Handlungsleitlinien und entwickeln diese stetig weiter.

Die tägliche Partizipation unserer Klientinnen in den Einrichtungen ist ein Qualitätsmerkmal, dass sowohl Teil unseres Schutzkonzeptes ist, aber auch unsere Klientinnen dabei unterstützen soll, auch in der Gesellschaft ihren Platz einzunehmen, für ihre Bedürfnisse und Wünsche einzutreten und ihre Grenzen auch außerhalb unserer Einrichtungen spüren, wahren und schützen zu können bzw. sich bei Grenzverletzung mit dem sicheren Gefühl dies auch zu dürfen, Hilfe holen zu können.

## 4.2. Präventionsangebote im Alltag

Prävention bedeutet immer auch Selbstwertstärkung, Vermittlung von Erfahrungen von Handlungsfähigkeit sowie Informations- und Wissensvermittlung zu Themen der Grenzverletzung oder Gewalt.

So beginnt Prävention bereits im Alltag mit klaren Statements gegen jede Form von Gewalt, sei es im alltäglichen Umgang miteinander, in Erzählungen der Klient\*innen oder beim gemeinsamen Fernsehen oder Diskutieren über Nachrichten.

Dazu gehört auch die Selbstwertstärkung, die unsere Klient\*innen ebenfalls dazu ermuntert und befähigt, ihre eigenen Gefühle, Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen, zu benennen und sich sicher zu sein, dass es erlaubt ist, diese auch zu verteidigen, einzufordern oder sich Hilfe zu holen, wenn dies nicht eingehalten wird. Wir fördern Erfolgserlebnisse, machen diese sichtbar, arbeiten ressourcenorientiert und fördern eine klare Feedback-Kultur im Bereich positiver Entwicklungen. Jeder kleine Schritt ist nennenswert und wichtiger Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Im Team erinnern wir uns immer wieder gegenseitig daran, den Blick auf die Ressourcen, Fähigkeiten und noch so kleinen Fortschritte unserer Klientinnen zu richten, diese angemessen zu würdigen und in unseren Kontakt mit der Klientin einfließen zu lassen.

Dazu legen wir Wert auf regelmäßige, zielgruppenspezifisch gewählte Angebote in allen Einrichtungen, die die Themen von Grenzverletzung, Grenzsetzung und Handlungsfähigkeit aufgreifen. Diese Angebote reichen von Selbstverteidigungskursen, WenDo-Kursen über erlebnis-pädagogische Ausflüge bis zu Kunst-Projekten und Zivilcourage-Trainings.

Externen Kursen und Kursleitern in diesem Bereich stellen wir unsere Räume wie den Pavillon in Thalkirchen oder den Kidlersaal bevorzugt zur Verfügung, um diese Angebote nicht nur unseren Klient\*innen leicht zugänglich zu machen, sondern auch das Angebot im Sozialraum zu fördern.

## 5 Beschwerdemanagement

Ein klares, transparentes und zuverlässiges Beschwerdemanagement in allen Einrichtungen ist ebenso wichtige Grundlage für Schutz und Sicherheit in unseren Angeboten. Es macht unseren Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen möglich, Probleme, Beschwerden und Schwierigkeiten in einem Sicherheit gebenden Rahmen und einer klaren Struktur anzusprechen. Sie können bei kleineren Schwierigkeiten die Erfahrung machen, ernst

genommen zu werden und angemessene Reaktionen zu erfahren. Dies ist wiederum Grundlage, erfahrene Gewalt oder Grenzverletzung thematisieren und eröffnen zu können. Ein Klima der Offenheit für Beschwerden ist wichtiger Boden für die sogenannte Disclosure-Prozesse, die Benennung und Öffnung von Gewalt- und Grenzverletzungs-Erfahrungen.

Das Beschwerdemanagement des SkF beinhaltet

- ein vereinsübergreifendes Beschwerdemanagement für Mitarbeiterinnen
- ein Beschwerdemanagement für Konflikte und Beschwerden auf allen Hierarchieebenen
- einrichtungsspezifisch erarbeitete Beschwerdemanagements in den Einrichtungen und Diensten, die den Klient\*innen regelmäßig transparent gemacht, vorgestellt und erklärt werden (alters- und entwicklungsgerecht über Rechte und Pflichten, Beschwerdemöglichkeiten und –wege informieren).

Für Beschwerden, die Themen der Grenzverletzung oder Gewalterfahrungen zum Inhalt haben, sind die entsprechenden Absätze zum Thema Intervention sowie die dafür erarbeiteten Handlungsleitlinien der Einrichtungen zu beachten. Zudem gelten insbesondere folgende Grundsätze:

- Opferschutz vor Täterschutz
- Keine Täterkonfrontation ohne ausreichenden Opferschutz
- Nur in sicheren Rahmenbedingungen gemeinsame Gespräche von Täter und Opfer
- Für Klienten gilt der Leitsatz des Gewaltschutzgesetzes „Wer schlägt, der geht“
- Bei Verdachtsmomenten gegen Mitarbeiter\*innen ist sofort die Bereichsleitung sowie die Personalabteilung einzubeziehen, um personalrechtlich sauber vorgehen zu können
- Sofortige Sichtung und Beachtung aller Unterlagen und Handlungsleitlinien zum Thema Intervention

## 6 Intervention

Alle Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte, Honorarkräfte und auch Ehrenamtliche sehen sich in der Pflicht zur Handlung, wenn sie erste Anzeichen oder Hinweise für grenzverletzendes Verhalten wahrnehmen. Der SkF ermuntert ausdrücklich alle, auch ein ungutes Gefühl oder eine Unsicherheit bzgl. Grenzen oder auch der professionellen Gestaltung von Nähe und Distanz zu thematisieren – egal gegen wen sich ein Verdacht richten mag. Der richtige Rahmen hierfür kann sowohl ein Gespräch mit der Vorgesetzten, eine Teambesprechung oder auch das Gespräch mit einer sonstigen Vertrauensperson innerhalb des Verbandes sein. Ausgehend von der gemeinsamen Einschätzung der Situation wird dann ein Plan für die weitere Intervention erarbeitet. Dem SkF ist es ein Anliegen, jedem Verdacht nachzugehen und sorgsam an einer Klärung oder weiteren Intervention zu arbeiten.

Die Einschätzung der Situation richtet sich auch nach der Art des Verdachts. Verdachtsmomente lassen sich je nach Klarheit des Verdachts in Stufen einteilen. Wichtig ist dabei, dass ein Verdacht nicht nur zu Beginn in eine Stufe eingeordnet werden kann, sondern dass sich die Einordnung mit jeder weiteren Befassung mit dem Vorfall verändern kann. Die folgenden Verdachtsstufen dienen somit als Orientierung, müssen jedoch im Verlauf des Prozesses immer wieder überprüft und die Einordnung erneuert werden. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über Verdachtsstufen am Beispiel des sexuellen Missbrauchs, nennt Beispiele und erste wichtige Bemerkungen zum Vorgehen.

<b>Verdachtsstufen bei sexuellem Missbrauch</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Beispiele</b>	<b>Bemerkungen zum Vorgehen</b>
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente lassen sich durch überprüfbare Erklärungen <b>zweifelsfrei als unbegründet</b> ausschließen.	- die Äußerungen des Kindes sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitungen.	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexuellen Missbrauch denken lassen	- sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit zu Erwachsenen - verbale Äußerungen des Kindes, die als missbräuchlich gedeutet werden können: „Papa, aua, Muschi“ - weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen	Es sind zunächst weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig.
begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind <b>erheblich und plausibel</b> .	- Ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen - Konkretes Einfordern von eindeutig nicht altersentsprechenden sexuellen Handlungen	Bewertung der vorliegenden Informationen und Entwicklung geeigneter Maßnahmen im Zusammenwirken der Fachkräfte.
erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt <b>direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel</b>	- Täter wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet. (Erzieher hatte z.B. seine Hand in der Hose des Kindes) - Täter hat sexuelle Grenzüberschreitungen selbst eingeräumt - Fotos oder Videos zeigen sexuelle Handlungen - forensisch-medizinische Beweise: Übertragene Geschlechtskrankheit, eindeutige Genitalverletzungen durch Fremdeinwirkung - detaillierte Angaben zu sexuellen Handlungen und Besonderheiten, die nur auf altersunangemessenen Erfahrungen beruhen können - sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, dass nur durch alters-unangemessene Erfahrungen entstanden sein kann	Maßnahmen, um den Schutz des Kindes aktuell und langfristig sicherzustellen. - Informationsgespräch mit den Eltern, wenn eine andere Person aus dem Umfeld des Kindes missbraucht hat. - Konfrontationsgespräch mit den Eltern, wenn ein Elternteil selbst missbraucht hat. - ggf. Entscheidung über eine Strafanzeige

Quelle: Jugend-Rundschreiben Nr. 2/2009, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin.

Wichtigste Maßnahme beim ersten Aufkommen eines Verdachtsmomentes ist die sensible und genaue Beobachtung und fachgerechte Dokumentation. In Fällen von Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII) ist immer auch eine „Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF)“ hinzuziehen.

Ist ein vager oder erheblicher Verdacht nicht oder noch nicht eindeutig zu klären, so ist der Schutz der Klient\*innen immer im Fokus zu behalten. Ein Schutzauftrag besteht so lange, wie die bestehenden Verdachtsmomente nicht entkräftet werden können.

Die Interventionswege und –strategien unterscheiden sich je nach Täter-Opfer-Konstellation. Grundsätzlich ist jede Konstellation von Täter und Opfer in den Einrichtungen denkbar, sowohl Klient\*innen als auch Mitarbeiter\*innen, Praktikant\*innen, Ehrenamtliche oder Leitungen können Täter ebenso wie Opfer sein. Ist ein/e Klient\*in von Gewalt außerhalb der Einrichtung bzw. in ihrer Familie oder ihrem Umfeld betroffen, so gelten die fachlichen Standards und Handlungsleitlinien der einzelnen Einrichtungen. Insbesondere Handlungsleitlinien zu Gefährdung und Kindeswohl-gefährdung (§ 8a SGB VIII) sind zu beachten. Eine Einschätzung der Gefährdungslage unter Einbezug einer Insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) und entsprechender fachlicher Umgang damit soll möglichst zum Schutz des/der Klient\*in führen.

Auch bei Verdachtsmomenten von Gewalt in kooperierenden Einrichtungen oder Fachdiensten sowie grenzverletzendem Verhalten im Kontext behördlicher Angelegenheiten sieht sich der SkF München e.V. in der Verantwortung hinzuschauen und angemessen zu handeln. In diesen Fällen ist das weitere Vorgehen immer mit der zuständigen Leitung sowie Bereichsleitung und ggf. Geschäftsführung zu besprechen.

Für den Umgang mit Gewalt, Übergriffen oder grenzüberschreitendem Verhalten innerhalb der Einrichtung ist zwischen Vorfällen unter Klient\*innen und Vorfällen zwischen Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen zu unterscheiden. Einige Grundsätze gelten jedoch in allen Konstellationen:

- Möglichst sofortige Trennung von Täter und Opfer, bis eine Klärung erfolgt
- Klärung, mit wem wann in welchem Setting gesprochen wird (Gespräche nie alleine führen, immer genau protokollieren)
- Sicherung des Opferschutzes (verbindliches und transparentes Handeln, angemessene Beteiligung des Opfers und dessen Angehöriger, keine Gegenüberstellung von Täter und Opfer, sofortige räumliche Trennung von Täter und Opfer)

Wichtige Fragestellungen, die eine erste Orientierung und Handlungsleitlinie liefern, wenn Hinweise auf Grenzverletzungen oder Gewalt vorliegen:

- Wodurch ist der Verdacht entstanden?
- Wer hat konkret was gesagt, gehört, gesehen, gezeigt (Verhaltensweisen, Äußerungen, körperliche Reaktionen)?
- Welche Reaktion ist erfolgt?
- Wie und aus welchem Grund wurde aufgedeckt?
- Welche Gefühle und Gedanken entstehen bei wem?
- Welche Anhaltspunkte liegen vor?
- Was ist über den Gesamteindruck der betroffenen und/oder der übergriffigen Person und des Umfeldes bekannt?
- Welche Hypothesen lassen sich aufstellen?
- Welche Veränderungen sind für die betroffene und/oder übergriffige Person/ die Gruppe/ für das Team/die Einrichtung notwendig und sinnvoll?

- Wer kann wen in welchen Fragen unterstützen?
- Was können nächste Schritte sein? Wie soll es weitergehen? Sind wir auf einem guten Weg?
- Wen muss ich wann über was informieren?
- Entscheidung/Begründung /Dokumentation

Klare Handlungsschritte und Maßnahmen finden sich in den folgenden Grundsätzen, den vereinsübergreifenden Handlungsleitlinien sowie den einrichtungsspezifischen Handlungsleitlinien.

Der SkF begrüßt und fördert zu jedem Zeitpunkt das Hinzuziehen von Fachberatungsstellen. Externe fachlich spezialisierte Beratungsstellen bieten nicht nur das nötige Fachwissen und einen objektiven Blick auf den Sachverhalt, sie helfen auch, interne Rollen- oder Loyalitätskonflikte, ggf. vorhandene Hemmungen oder geheime Absprachen zu verhindern, aufzudecken oder zu lösen. Sie können sowohl bei der Klärung von Sachverhalten als auch bei der Planung des weiteren Vorgehens wichtige Hinweise geben oder Nachfragen stellen.

Jede Mitarbeiter\*in kann und darf sich durch die Fachberatungsstellen in München beraten lassen, auch Klient\*innen sollten auf diese Angebote hingewiesen werden. Adressen der Fachberatungsstellen finden sich im Anhang des Schutzkonzeptes.

Opfer oder vermeintliche Opfer von Gewalt jeglicher Art müssen vor jedem Gespräch auf die Möglichkeit hingewiesen werden, eine frei gewählte Vertrauensperson mitzubringen. Gleiches gilt für Tatverdächtige. Stellt sich ein Verdacht als eindeutig unbegründet heraus, so sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den oder die Beschuldigte umfassend zu entlasten und seine Unschuld in entsprechender Weise deutlich zu kommunizieren.

Auch in der Intervention im Falle eines Verdachtes auf Grenzverletzung oder Gewalt darf – trotz des hohen Handlungsdruckes und der oft klaren Parteilichkeit für das Opfer – der Datenschutz und das Berufsgeheimnis nicht außer Acht gelassen werden (insbesondere §§ 61 Abs. 3, 65 SGB VIII, 203 Abs. 1 Nr. 2 und 5, § 34 StGB).

In Fällen ganz akut auftretender Gewalt, deren Zeug\*innen Mitarbeiter\*innen werden, liegt der Fokus auf Deeskalation, Beendigung der Gewalt und dann der Erarbeitung von Schutz des Opfers. Wenn nicht klar erkennbar ist, bei wem es sich um Täter und Opfer handelt, ist der Schutz beider zu bedenken und zunächst durch räumliche Trennung ein Schutz beider herzustellen. Zum klaren Vorgehen sind in den jeweiligen Einrichtungen klare Handlungsleitlinien erarbeitet, die den Mitarbeiter\*innen die nötige Sicherheit geben. Grundsätzlich haben die Eigensicherung und der Schutz der Mitarbeiter\*innen in akuten Gewalt Eskalationen immer Vorrang vor jeder Intervention, und das Rufen von Polizei oder Notarzt ist vor einem persönlichen Eingreifen zu klären.

## 6.1. Strukturelle Ebene

Auf struktureller Ebene muss immer die rechtliche Situation und der rechtliche Hintergrund beleuchtet werden. Insbesondere wenn Mitarbeiter\*innen unter Tatverdacht stehen, gilt es, die arbeitsrechtlichen Regelungen und Vorschriften sauber einzuhalten. Hier ist immer mit Bereichsleitung und Geschäftsführung Rücksprache zu halten.

Meldewege spielen hier eine wichtige Rolle und werden im Folgenden kurz definiert:

Externe Meldungen:

- Unterliegt ein Vorfall der Meldepflicht gegenüber Behörden oder externen Stellen, so ist im Zuge der Meldung immer zunächst die Bereichsleitung und ggf. auch die Geschäftsführung zu informieren.
- Meldebehörden der Einrichtungen des SkF München e.V. sind u.a. die Heimaufsichten, das Stadtjugendamt und Behörden wie Gesundheitsämter. Die jeweils für die Einrichtungen geltenden Meldepflichten und Aufsichtsbehörden sind im Rahmen des GAB-Verfahrens in den Einrichtungen bekannt und dokumentiert.

Interne Meldewege:

- Ein Verdacht ist immer auch der Einrichtungsleitung zu melden. Ist diese in irgendeiner Form beteiligt oder für diesen Fall nicht vertrauenswürdig, so ist die nächsthöhere Vorgesetzte zu informieren. Ein vager Anfangsverdacht kann durchaus zunächst mit einer Vertrauensperson im Verband besprochen werden, hier sind aber in jeden Fall auch der Meldeweg sowie die Weitergabe des Verdachts mit zu besprechen.
- Einrichtungsleitungen informieren die Bereichsleitung zeitnah über Verdachtsmomente und die eingeleiteten Maßnahmen
- in Fällen innerinstitutioneller Verdachtsmomente ist zudem sofort die Geschäftsführung zu informieren sowie die passende Fachberatungsstelle (IMMA e.V. bei weiblichen Opfern, KIBS – Kinderschutz e.V. bei männlichen Opfern) als benannte Vertrauensperson einzuschalten. Der ständige Berater-Stab ist umgehend durch die Geschäftsführung über den Fall sowie das weitere Vorgehen zu informieren und in die weitere Planung einzubeziehen.
- Sollte eine klare Täterschaft einer Mitarbeiter\*in gegeben sein, ist unverzüglich die Geschäftsführung darüber zu informieren.

Selbstverständlich kann und muss bei Gefahr in Verzug selbständig und ohne Rücksprache die Polizei gerufen werden.

## 6.2. Einrichtungs- und Mitarbeiter\*innen-Ebene

Auf dieser Ebene gilt es, die Zusammenhänge und Strukturen der Einrichtung in den Blick zu nehmen und darauf zu achten, was ein Verdacht oder ein Ereignis an Dynamiken, Ängsten, Gerüchten oder Verunsicherungen mit sich bringt.

Neben der Dynamik im Team ist auch die Dynamik in der Klientinnen-Gruppe, im Umfeld der Klient\*innen sowie in der Einrichtung in den Blick zu nehmen.

Wichtige Perspektiven können hier sein:

Nicht betroffene Klientel in der Einrichtung, im Fachdienst oder in betreffenden Gruppenangeboten	Wer in der Gruppe/der Einrichtung/dem Fachdienst hat was miterlebt? Wie wirkt sich der Verdacht/das Ereignis auf die Gruppe/die Einrichtung/den Fachdienst aus? Welche Informationen sollten wann von wem an wen gegeben werden? Welche Schweigepflichten sind einzuhalten? Braucht es eine einheitliche Sprachregelung, wie der Verdacht/das Ereignis benannt wird und welche Information gegeben wird?
---	--



Team, Kolleg*innen, Ehrenamtliche, Praktikant*innen, ggf. Honorarkräfte	Was macht der Verdacht mit dem Team? Wer ist wie mitgenommen von der Situation? Wer braucht wann welche Unterstützung (Supervision, Intervention, Beratung)? Haben wir eine insoweit erfahrenen Fachkraft hinzugezogen?
Kooperationspartner, -einrichtungen	Gibt es kooperierende Einrichtungen, die indirekt mit beteiligt sind oder aufgrund der Kooperation im Einzelfall informiert werden müssen?
Externe Fachberatungsstellen	Macht es Sinn, sich extern Rat für die Situation zu holen? Wenn ja, wo und wann?
Presse	Müssen wir damit rechnen, dass die Presse informiert wird? Wenn ja, was ist die vereinbarte Sprachregelung gegenüber der Presse?

### 6.3. Ebene der einzelnen Individuen

Wir – also der SkF als Verein, ebenso wie alle seine Mitarbeiter\*innen – haben keine Anzeigeverpflichtung und auch keinen Ermittlungsauftrag!

Unsere Aufgabe ist der Schutz und die Unterstützung der Opfer, der fachlich sensible Umgang mit Zeug\*innen sowie ein angemessener Umgang mit Täter\*innen bzw. Tatverdächtigen. In Fällen, in denen die Frage der Rollen von Täter\*in und Opfer nicht klar beantwortet werden kann, bedarf es einer guten Interventionsplanung im Mehr-Augen-Prinzip, die allen gerecht wird. Scheitert eine Klärung des Sachverhaltes in Gesprächen, so sind Mitarbeiter\*innen weder Detektive noch Richter\*innen und die Offenheit der Rollenverteilung ist im Vorgehen zu berücksichtigen.

In einem Fall von innerinstitutioneller Gewalt (egal wer Täter und Opfer ist) müssen immer vielfältige Perspektiven und Arten der Beteiligung bedacht werden. Die hier aufgezählten Perspektiven und die in diesem Zusammenhang zu stellenden Fragen sind als offene Sammlung zu verstehen, die immer im Einzelfall im Mehr-Augen-Prinzip bei der Interventionsplanung zu überprüfen und zu durchdenken ist.

Opfer	Was braucht es für den Schutz des Opfers? Wer kann das Opfer stützen, stabilisierend wirken? Welche Hilfen machen für das Opfer in der aktuellen Situation Sinn?
Täter*in/Tatverdächtige*r	Macht eine Konfrontation des Tatverdächtigen mit dem Verdacht Sinn? Torpediert die Konfrontation den Opferschutz? Ist sich der Täter seiner Tat bewusst? Wer kann klar und respektvoll mit dem Täter sprechen? Welche Konsequenz ist angemessen, tragbar und vor allem auch umsetzbar?
Eltern, Vormünder, rechtl. Betreuer, Angehörige, Partner	Wer muss bzw. sollte informiert werden? Ist das Opfer darüber informiert und einverstanden? Wie sind Erziehungsberechtigte oder Betreuer in das weitere Vorgehen einzubinden? Wer ist schützend/unterstützend? Wer ist belastend oder für das weitere Vorgehen schwierig?
Vorgesetzte und Beteiligte innerhalb der Einrichtung	Ist die Einrichtungsleitung informiert? Wenn die Einrichtungsleitung direkt betroffen ist, ist die

	Bereichsleitung informiert? Wer muss wann wieviel Information haben, um angemessen arbeiten zu können?
Vorgesetzte auf Trägerebene	Ist die Geschäftsstelle informiert? Gibt es hier besondere Fragen, Anforderungen oder Klärungsbedarfe?
Zuständige Ämter/Behörden, Heimaufsicht	Wem muss der Vorfall gemeldet werden? Wer ist für besondere Vorkommnisse in der Einrichtung zuständig, und übersteigt das Ereignis die Schwelle der Meldepflicht?

## 6.4. Dokumentation

Eine fachgerechte Dokumentation ist Grundlage jeder sozialen Arbeit. So werden sowohl sämtliche Kontakte mit Klient\*innen, als auch wichtige Personalgespräche immer dokumentiert, so dass Abläufe, Reaktionen, Absprachen und Vereinbarungen nachvollziehbar bleiben.

In Verdachtsfällen von Gewalt oder Grenzverletzung ist eine saubere und ausführliche Dokumentation besonders wichtig. Alle Gespräche, Vereinbarungen und Äußerungen werden möglichst sofort und umfassend dokumentiert. Aussagen zum Erlebten sollten möglichst wörtlich und immer auch im Zusammenhang mit der zuvor gestellten Frage sowie im gesamten Kontext der Situation, in der sie gemacht wurden, dokumentiert werden.

Wichtige Grundlagen für die Gesprächsführung und Dokumentation sind:

- Offen nachfragen (keine geschlossenen Ja-/Nein-Fragen) und dies im Detail möglichst wörtlich dokumentieren
- Bei Gesprächen immer von allen seitens des SkF beteiligten Mitarbeiter\*innen die Dokumentation nochmal prüfen, ergänzen und ggf. abzeichnen lassen, bei offizielleren Gesprächen ist es bei erwachsenen Klient\*innen oder Bezugspersonen möglich, auch diese ergänzen und unterschreiben zu lassen
- Die Beachtung des Datenschutzes ist auch hier wichtige Grundlage und muss immer mitgedacht werden
- Die Archivierung von Verdachtsfällen erfolgt in der Geschäftsführung, Unterlagen zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen werden auch in der Personalakte dokumentiert
- Aufbewahrungsfristen von Dokumentationen der Aussagen von Opfern und Tätern von Gewalt oder Grenzverletzung, die gerichtsrelevant sein könnten, richten sich nach den derzeit gültigen Verjährungsfristen – so ermöglichen wir es den Opfern, auch nach längerer Zeit noch auf die Dokumentation ihrer Aussagen uns gegenüber zurückgreifen zu können, wenn sie Anzeige erstatten wollen.

Die Dokumentation von Verdachtsmomenten sowie dem weiteren Umgang damit ist immer in der Akte der betroffenen Klient\*in aufzubewahren, ggf. in mehrfacher Ausfertigung in den Akten aller betroffener Klient\*innen.

## 7 Evaluation

Um die so wichtige Sicherheit und das Wissen um das Schutzkonzept im Verein lebendig zu erhalten und den Stand der Umsetzung fortlaufend zu evaluieren und Bedarfe zeitnah festzustellen, ist das Thema auf unterschiedlichsten Ebenen im Verein fest verankert. Durch diese Verankerung des Themas in alltäglichen Instrumenten ist eine ständige Evaluation der Ist-Situation und eine fachliche Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes gewährleistet:

- Schutz vor Gewalt und aktuelle Ereignisse sind ebenso wie Nähe und Distanz, Grenzen und Grenzverletzung regelmäßiger Bestandteil der Gespräche zwischen Bereichsleitung und Einrichtungsleitung.
- Die Themen der Prävention, Intervention und des Verhaltens von Mitarbeiter\*innen sind fest verankert in den Strukturen der Qualitätssicherung und des GAB-Verfahrens. So gibt es in jeder Einrichtung entsprechende Handlungsleitlinien. Die regelmäßige Fortschreibung dieser ist Grundlage der Qualitätssicherung. Schutz vor Gewalt und die Umsetzung des Schutzkonzeptes wird in größeren zeitlichen Abständen vereinsübergreifend zum Thema gemacht und diskutiert.
- In den Einrichtungsgesprächen, die die Geschäftsführung mit den Teams in den Einrichtungen führt, ist der Schutz vor Gewalt und Grenzverletzung ein fest verankertes Thema.
- Auf den einzelnen Ebenen festgestellte Defizite werden im Rahmen des GAB-Verfahrens aufgegriffen und bearbeitet. Reicht dies nicht aus, so werden die Bedarfe und Defizite mit der Einrichtungsleitung, der Bereichsleitung und in schwerwiegenden Fällen auch der Geschäftsführung thematisiert und entsprechend dem Bedarf ein Plan zur Verbesserung des gelebten Schutzkonzeptes entwickelt.
- Im Zuge gesetzlicher Änderungen oder bei aktuellen Anlässen, Erfahrungen oder fachlichen Neuerungen wird das Schutzkonzept zeitnah überarbeitet und angepasst.

München, Januar 2020