



MENSCH SEIN. ABER SICHER!

Eine Handreichung zur Entwicklung und Implementierung eines Institutionellen Schutzkonzeptes in Gemeinschaftsunterkünften für Menschen mit Fluchterfahrung



Werner-Coenen-Stiftung
Stärkung von Familien und Jugendlichen

Treuhänderische Stiftung
bei der Jugend- und Familienstiftung
des Landes Berlin



Vorwort

Die vorliegende Handreichung des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. entstand im Zuge des Projektes „Kind sein – aber sicher!“, das von der Werner-Coenen-Stiftung über einen Zeitraum von 18 Monaten finanziert und in der Caritas-Gemeinschaftsunterkunft „Haus vom Guten Hirten“ durchgeführt wurde.

Sie richtet sich an alle Einrichtungen der Flüchtlingshilfe die sich auf den Weg machen, ein Institutionelles Schutzkonzept zur Verhinderung von Gewalt partizipatorisch zu erarbeiten.

In der vorliegenden Handreichung werden die einzelnen Schritte von der Entwicklung bis zur Implementierung beschrieben. Um dem Modellcharakter des Projektes gerecht zu werden und den Leserinnen und Lesern der Broschüre mögliche Zugänge zu erleichtern oder „Fettnäpfchen“ zu ersparen, befinden sich in ihr zu allen Handlungsschritten, die bei der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zu berücksichtigen sind, „Best Practice“-Beispiele und „Stolpersteine“.

Ein besonderer Dank gilt der Werner-Coenen-Stiftung, die diese Arbeit durch ihre Finanzierung möglich gemacht hat und die verstanden hat, dass sich ein Projekt entwickelt und Freiräume benötigt, um erfolgreich arbeiten zu können. Unser Dank geht auch an das gesamte „Haus vom Guten Hirten“, dafür dass es diesen weiten Weg gemeinsam mit uns gegangen ist.

Ich wünsche allen Teams, die sich in ihren Häusern um achtsames, grenzwahrendes Verhalten bemühen und die sich die Zeit nehmen, die von uns dargestellten Prozesse unter Einbeziehung aller im Haus wohnenden und arbeitenden Menschen selbst zu entwickeln, viel Kraft, einen langen Atem und gutes Gelingen - es lohnt sich!

Kerstin Zimmermann

► Projektleitung
Präventionsbeauftragte des Caritasverbandes
für das Erzbistum Berlin e.V.
Berlin, 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes	6
2.1. Leitbild	6
2.2. Bestandsaufnahme	7
2.3. Personal	7
2.4. Beteiligung	10
2.5. Fort- und Weiterbildung	11
2.6. Risikoanalyse	13
2.7. Verhaltenskodex	17
2.8. Beschwerdewege	18
2.9. sexualpädagogisches Konzept	19
2.10. Verfahrenswege	20
2.11. Interne und externe Ansprechpartner/innen	22
3. Umsetzung	24
4. Schlussbemerkungen	26
5. Anhang	27



1. Einleitung

Institutionelle Schutzkonzepte bilden den Rahmen für Präventionsmaßnahmen. Sie beinhalten Maßnahmen sowohl zur Vorbeugung von Gewalt als auch zum Vorgehen nach Gewalttaten. Die Vergangenheit hat uns gezeigt, dass der Schutz der Menschen, die in den Unterkünften leben, kein selbstverständliches Gut ist. Besonders der Schutz von Kindern und Jugendlichen ist nicht automatisch dadurch gewährleistet, dass wir einen Wachschutz vor die Eingangstür setzen.

Es bedarf einer respektvollen und wertschätzenden Grundhaltung auf der einen Seite und konkreter Standards, Verfahren und Verhaltensregeln auf der anderen Seite. Wir müssen uns bewusst werden, dass es Gewalt gegenüber Bewohner/innen von **innen** durch Mitarbeitende, Ehrenamtliche, externe Kooperationspartner/innen und durch andere Bewohner/innen geben kann, aber auch Gewalt von **außen** durch Fremde. Alle diese Formen müssen bei der Erarbeitung eines Konzeptes bedacht werden.

Schutzkonzepte dienen der Prävention. Sie sollen aber auch Interventionschritte für den Fall einer Kindeswohlgefährdenden Tat aufzeigen. Ein Schutzkonzept enthält mehrere Bestandteile, die es partizipatorisch in der Einrichtung zu bearbeiten gilt. Dazu gehören:

Leitbild, Risikoanalyse, Verhaltenskodex, Personal, Fortbildungen, Beschwerdewesen und ein Notfallplan.



Was ist das Besondere an einer Gemeinschaftsunterkunft in Bezug auf die Entwicklung eines Schutzkonzeptes?

Eine Gemeinschaftsunterkunft (GU) ist für geflüchtete Menschen ein Zuhause auf Zeit. Das Zusammenleben ist geprägt von räumlicher Enge und der gemeinsamen Nutzung bestimmter Räumlichkeiten. Daher ist es wichtig, dass die gesamte Unterkunft für alle in ihr Wohnenden, aber besonders für Kinder und Jugendliche einen geschützten Lebensraum darstellt.

Bewohner/innen sind Menschen:

- im Alter von 0 bis 70 und mehr Jahren
- in verschiedenen familiären Strukturen
- aus unterschiedlichen Kulturen
- verschiedener Nationalitäten, Religionen und Sprachen
- aus Krisengebieten
- mit unterschiedlichen Fluchterfahrungen
- mit Traumata
- denen ihre Unterkunft von Fremden zugewiesen wurde und die auf engem Raum unter einem Dach leben

Die Bewohner/innen:

- leben in Gebäuden, die zum Teil für andere Zwecke gebaut wurden (Altersheime, Bildungshäuser u.a.)
- leben in Einrichtungen, die für eine Unterbringung als Übergangslösungen für maximal sechs Monate gedacht waren und deren Haus-Konzeptionen entsprechend ausgerichtet sind. Häufig leben die Menschen hier aber deutlich länger
- werden als Familie zum Teil aus Platzmangel getrennt untergebracht, weil die räumlichen Gegebenheiten es nicht anders zulassen
- leben 24 Stunden in der Einrichtung
- leben in einem Haus, in dem ihnen permanent zielgruppenspezifische pädagogische Angebote von haupt- und ehrenamtlichen Personen unterbreitet werden
- leben in einem rund um die Uhr bewachten Gebäude
- leben in einem Haus mit Gemeinschaftsküchen, Gemeinschaftsduschen und Toiletten sowie Gemeinschaftsaufenthaltsräumen

In Gemeinschaftsunterkünften fassen die darin lebenden Menschen Vertrauen zu den dort Beschäftigten. Personalwechsel, Krankheit, unbesetzte Stellen und Unterbesetzung erschweren die Arbeit in einer GU. Auch der gewollte und notwendige Wechsel der Bewohner/innen durch Auszug wirkt sich erschwerend auf ein partizipatorisch zu erarbeitendes Schutzkonzept aus.

2. Entwicklung eines institutionelles Schutzkonzept

2.1. Das Leitbild

„Nicht da ist man daheim, wo man seinen Wohnsitz hat, sondern wo man verstanden wird“

Christian Morgenstern

Das Leitbild der Einrichtung ist ein wichtiger Bestandteil eines Einrichtungskonzeptes. Es zeigt den Bewohner/innen, Mitarbeitenden und allen weiteren Beteiligten der Gemeinschaftsunterkunft, an welchen Werten und Richtlinien sich der Träger bei seiner Arbeit orientiert. Die Anerkennung und Einhaltung der UN- Kinderrechte sollte hier festgeschrieben sein.

Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. beschreibt in seinem Leitbild die Schlüsselbegriffe:

Wertschätzung, Gewaltfreiheit, Achtsamkeit, Transparenz, Kommunikation, Partizipation und Kompetenz.


Eine auf Wertschätzung und Vertrauen beruhende Kommunikation und ein transparentes Arbeiten der Mitarbeitenden sorgen für eine gute Atmosphäre in der Unterkunft. Aufgrund der sich stetig ändernden Prozesse, wie beispielsweise die Einstellung neuer Mitarbeiter/innen oder der Einzug neuer Bewohner/innen wird von den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Austausch- und Reflexionsbereitschaft benötigt.



2.2. Bestandsaufnahme

Bevor ein Schutzkonzept für eine Einrichtung entwickelt werden kann, ist es hilfreich zu schauen, welche präventiven Schutzmaßnahmen in der Einrichtung bereits existieren. Dazu werden alle schon vorhandenen Dokumente, Konzeptionen und Verfahren gesichtet und geprüft, ob sie für ein Schutzkonzept relevant sind. Auch mündliche Absprachen im Team und schon praktizierte Verhaltensweisen werden besprochen und dokumentiert.

STOLPERSTEINE:



Aufgrund der prekären Wohnungslage in Berlin ist es möglich, dass die Bewohner/innen noch viele Monate nach Erhalt des Asylbescheides in der Unterkunft wohnen. Vor allem die Tatsache, mit vielen Familienmitgliedern über Monate auf engem Raum zu leben, birgt Risiken und zum Teil auch Probleme. Aus diesem Grund ist zu beachten, dass die Konzepte der Gemeinschaftsunterkünfte auf die längere Verweildauer angepasst werden.

2.3. Personal

In Gemeinschaftsunterkünften arbeiten Teams aus Mitarbeiter/innen verschiedener Qualifikationen und mit unterschiedlichen Aufgaben. Dazu gehören die Hausleitung, die Sozialarbeiter/innen, das Kinderbetreuungspersonal, Hausmeister/innen, das Sekretariat, Mitarbeiter/innen des Wachschatzes und viele Ehrenamtliche.

Um eine Sensibilität der Mitarbeiter/innen bezüglich der Themen „Gewaltprävention und Kinderschutz“ sicherzustellen, ist es wichtig, diese Themen bereits im Einstellungsverfahren zu besprechen. Festgelegte Standards eines Trägers, Vereins oder Verbandes sorgen dafür, dass eine klare Regelung im Umgang mit Gewalt definiert ist. Diese müssen im Arbeitsvertrag verankert sein.

Zu den **festgelegten Standards** für die Einstellung von Mitarbeiter/innen gehören:

- Beachtung des Schutzhemas in Stellenausschreibungen, Stellenbeschreibungen und Bewerbungsgesprächen
- die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses,
- ein standardisierter Einarbeitungsprozess durch Kolleg/innen
- die Teilnahme an Präventionsschulungen des Trägers oder externer Fachkräfte
- in katholischen Einrichtungen die Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“
- die (standardisierte) Zusatzvereinbarung zum Kooperationsvertrag mit allen Partnern



BEST PRACTICE:

In den Stellenbeschreibungen des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. für die Arbeit in einer Gemeinschaftsunterkunft ist festgeschrieben, dass Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene vor jeder Form von Gewalt geschützt werden und die Arbeit von einem Klima der Achtsamkeit geprägt ist. Mit der Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung bekräftigen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen das entschiedene Eintreten für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch eine wertschätzende, respektvolle und transparente Arbeit im Team und mit Bewohner/innen. Beide Seiten verpflichten sich zudem, jeden Verdacht auf Gewalteinwirkung durch eine Person oder Personengruppe ernst zu nehmen und nach vorgegebenen Leitlinien und der Verfahrensordnung zu handeln.

Eine angemessene Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen sichert die fachliche Qualität des Teams. Daher sollte der Prozess der Einarbeitung vom Team erarbeitet und von Verantwortlichen diesbezüglich definiert sein. Die Präventionsschulung ist für alle neu eingestellten Mitarbeiter/innen in katholischer Trägerschaft verpflichtend. Näheres zu den Inhalten der Schulungen steht in Kapitel 2.4 „Wissensvermittlung“ beschrieben.



BEST PRACTICE:

Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. bietet einen **Begrüßungstag** für neu eingestellte Mitarbeiter/innen an, an welchem auch die Präventionsstelle für sexuelle Gewalt des Caritasverbandes vorgestellt wird. Dadurch erhält das Thema Prävention ein Gesicht, Inhalte von Schulungen werden erklärt und die Haltung des Trägers klar kommuniziert.



STOLPERSTEINE:

Die Arbeit in der Gemeinschaftsunterkunft ist häufig von Personalwechsel und daraus resultierender zeitweiliger Unterbesetzung geprägt. Stellen im Team konnten aufgrund der angespannten Lage des Arbeitsmarktes im Bereich Sozialbetreuung lange Zeit nicht besetzt werden.

Im Bereich des Wachschutzes hat zudem ein bedeutsamer Personalwechsel stattgefunden. Entsprechend der neuen Qualitätsanforderungen des LAF wurden im September 2017 vier neue Mitarbeiter/innen beim Wachschutz eingestellt. Hintergrund: Außerhalb der Dienstzeiten der Mitarbeiter/innen des Betreibers (Nacht/Wochenende) muss ein geschlechtergemischtes Team beim Wachschutz vorhanden sein, z.B. im Falle eines Ereignisses, welches das Vorhandensein einer weiblichen Sicherheitskraft erfordert. Eine Mitarbeiterin soll stets vor Ort sein, um Belange von Frauen entgegennehmen zu können.

Bei der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes kann eine hohe Fluktuation bei dem Personal zu **Frustration und Stagnation** führen. Viele gemeinsame Gespräche helfen dabei, den Prozess weiterhin voranzutreiben und die Motivation zu stärken.

2.4. Beteiligung

Eine Gemeinschaftsunterkunft stellt für jede Personengruppe ein anderes Wirkungs- und Bewährungsfeld dar. Sie ist gleichzeitig Wohnort für die Bewohner/innen und Arbeitsplatz vieler verschiedener Mitarbeiter/innen.

Für die Bewohner/innen bietet sie einen Lebensraum, ein zu Hause auf Zeit. Die Gemeinschaftsunterkunft hat dabei eine besondere Schutzfunktion.

Für das Team der Mitarbeitenden ist die Unterkunft ein Arbeitsplatz. Sie haben hier die Aufgabe, an den Bewohner/innen orientiert, Unterstützung zu gewährleisten, das Zusammenleben der Bewohner/innen zu organisieren und fachspezifisch zu begleiten, sowie ein friedliches Zusammenleben zu ermöglichen.

Die Wachschutzmitarbeiter/innen arbeiten im 24 Stunden-Schichtsystem in der Gemeinschaftsunterkunft und sind für die Gewährleistung des Schutzes der Bewohner/innen zuständig. Zusätzlich sind Ehrenamtliche in der Einrichtung zeitweise anwesend, die unterstützende Angebote für die Bewohner/innen anbieten. Hinzu kommen weitere externe Mitarbeiter/innen, wie Kooperationspartner/innen, die Projekte im Haus durchführen, technisches Personal (Handwerk/Reinigung) und Sprachmittler/innen.

All diese Personengruppen sind in der Unterkunft präsent. Daher ist es wichtig, sie an der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes umfassend zu beteiligen bzw. zu berücksichtigen.

2.5. Fort- und Weiterbildung

Die Einbindung und verstärkte Sensibilisierung aller betroffenen Personengruppen zur Gewaltprävention bedarf differenzierter (Schulungs-)Angebote in der Gemeinschaftsunterkunft. Diese richtet der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. personengruppenspezifisch aus.

Der Verband empfiehlt Schulungen für die Mitarbeiter/innen und Ehrenamtlichen sowie den Wachschutz und weitere Kooperationspartner/innen. Nachfolgend sind die Ziele und Themenbereiche der (Präventions-)Schulungen aufgeführt.



Ziele	Themenbereiche sind:
→ Vermittlung grundlegender Informationen im Themenfeld sexualisierter Gewalt	→ Basiswissen zu den Rechten von Kindern und Jugendlichen und sexualisierter Gewalt
→ Stärkung des wertschätzenden Umgangs, Kultur der Achtsamkeit	→ Selbstreflexion eigenen Verhaltens gegenüber Kindern und Jugendlichen
→ Stärkung der Handlungsfähigkeit zur Prävention	→ institutionelle Prävention: strukturelle und konzeptionelle Maßnahmen des Trägers/ der Einrichtung
→ frühzeitiges Erkennen von Auffälligkeiten und Hinweisen	→ institutionelle Prävention: strukturelle und konzeptionelle Maßnahmen des Trägers/ der Einrichtung
→ Stärkung der Fähigkeit zur Intervention	→ Intervention in unterschiedlicher Intensität



BEST PRACTICE:

Im Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. gibt es drei Schulungsformate in der Präventionsarbeit.

Leitungskräfte nehmen an Intensivschulungen über zwei Tage teil. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen sowie Ehrenamtliche mit pädagogischem Auftrag und engem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen nehmen an einer eintägigen Basisschulung teil.

Mitarbeiter/innen ohne pädagogischen Auftrag (Sekretariat, technisches Personal), sowie ehrenamtliches Personal und Kooperationspartner/innen ohne engen Bezug zu Kindern und Jugendlichen nehmen an einer dreistündigen Sensibilisierungsschulung teil.

Mitarbeiter/innen des Wachschatzes nehmen verpflichtend an einer passgenau entwickelten Basisschulung teil.

Kooperationspartner/innen mit engem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen sind eingeladen, an den Basisschulungen teilzunehmen.

Die Teilnahme an einer Präventionsschulung ist Voraussetzung für die Mitarbeit in der Unterkunft. Es besteht die Möglichkeit einer Einzelsensibilisierung, wenn ein/e Mitarbeiter/in aus persönlichen Gründen den Bedarf äußert.

Während die Schulungsangebote für die Mitarbeitenden einer Gemeinschaftsunterkunft verpflichtend sind, sollten die Angebote für die Bewohner/innen so ausgerichtet sein, dass sie freiwillig besucht werden können. Die Einbindung und Sensibilisierung der Bewohner/innen für die Themen des Kinderschutzes sind dabei besonders wichtig. Dennoch ist die Gemeinschaftsunterkunft ein Zuhause sowie ein Rückzugsort für die Bewohner/innen und sollte nicht von zu vielen Angeboten und Forderungen geprägt sein.

Angebote für die erwachsenen Bewohner/innen sollten Themen zum Kinderschutz, den Austausch über Erziehungsfragen sowie die Auseinandersetzung mit Traumata beinhalten.

STOLPERSTEINE:

Einen Flyer als Einladung für die Angebote in die Gemeinschaftsräume bzw. Flure zu hängen, bringt häufig wenig Aufmerksamkeit bzw. Beteiligung von Seiten der Bewohner/innen. Die Niedrigschwelligkeit der Angebote kann durchaus damit verbunden sein, an die Türen zu klopfen und die Bewohner/innen persönlich einzuladen.



Angebote für Kinder und Jugendliche richten sich nach deren Entwicklungsaufgaben. Eine Kinderbetreuung in der Gemeinschaftsunterkunft bietet durch aufmerksames Beobachten die Möglichkeit, Themen der Kinder aufzunehmen.

Zur Stärkung des eigenen Körperbewusstseins und zum Kennenlernen und Wahren der eigenen Grenzen werden sexualpädagogische Workshops empfohlen.



BEST PRACTICE:

Das Angebot altersgruppenspezifischer sexualpädagogischer Workshops unseres Kooperationspartners „Berliner Jungs“ nahmen die Kinder und Jugendlichen der Einrichtung an und öffneten sich dem Thema. Inhalte der drei nach Alter gestaffelten Workshops waren unter anderem:

- ➔ Sprache (Sprachwissen, angemessene und unangemessene Sprache, Bedeutung)
- ➔ Motivation (Individuelle und soziokulturelle Gründe von Sexualität)
- ➔ Altersgrenzen (Altersschutzgrenzen 14, ggf. 16 und 18)
- ➔ Diversität (Heterosexualität, Homosexualität, ggf. Transsexualität)
- ➔ Sexualisierte Gewalt (Einvernehmlichkeit, Grenzen respektieren, Grenzen setzen)
- ➔ Körper Mann und Frau
- ➔ Fortpflanzung
- ➔ Verhütung (bei den älteren Kindern / Jugendlichen)

2.6. Die Risikoanalyse

Ein Gewaltrisiko kann auf mehreren Ebenen bestehen. (Sexualisierte) Gewalt kann von Mitarbeiter/innen, Bewohner/innen, Fremden oder von Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen ausgehen.

Wichtig für eine Risikoanalyse ist, diese verschiedenen Gruppen zu berücksichtigen und transparent darzustellen, wie ein potenzieller Vorfall durch Missstände begünstigt werden kann.

Eine Risikoanalyse ermöglicht, unterschiedlichste Risiken aufzuzeigen und zu erkennen. Hierbei sollte eine Differenzierung erfolgen zwischen Risiken, die beseitigt werden und denen, die nicht geändert werden können. Diese Risiken müssen als solche erkannt und benannt werden. Der gesamte Prozess ist partizipatorisch angelegt und wird fortlaufend dokumentiert.

STOLPERSTEINE:

Das vom Ein- und Auszug neuer Bewohner/innen geprägte Leben und Arbeiten in der Unterkunft zeigt in der Partizipation seine größte Herausforderung. Hier ist großes Engagement der Mitarbeitenden gefragt, alle Bewohner/innen anzusprechen, einzuladen und zu erinnern.



Die Risiko-Analyse wird auf drei Ebenen durchgeführt:

- 1 der Träger- und Leitungsebene
- 2 der Ebene der Mitarbeiter/innen
- 3 der Einrichtungsebene: Hierbei werden Entscheidungsfragen verwendet/empfohlen, mit der Option, Verbesserungsvorschläge mit einzubringen. Im Zuge dessen werden Erledigungsfelder, Fristen und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Erfragt werden unter anderem:

- strukturelle Gegebenheiten
- das Beschwerdemanagement
- Verantwortungen und Umgang mit Fehlverhalten
- die Gegebenheiten der Räumlichkeiten von Mitarbeiter/innen
- Kriseninterventionen bei Mitarbeiter/innen
- Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen



Mittels des Einsatzes verschiedener Methoden können bei der Risikoanalyse differenzierte Erkenntnisse gewonnen werden. Die Herausforderung hierbei ist es, Methoden zu wählen, bei der die Durchführenden einen „fremden“ Blick gewinnen, etwa durch folgenden Ablauf:

„fremd“ machen → Perspektivwechsel/anderen Blick gewinnen → neue Sichtweisen/Erkenntnisse gewinnen

Dazu eignet sich beispielsweise eine unangekündigte Begehung durch eingeweihte Externe, also durch Personen, die nicht im Hause beschäftigt sind. In unserem Projekt besuchten zwei Projektmitarbeiter/innen die Einrichtung, meldeten sich als Besuch beim Wachschatz und baten eine Sozialarbeiterin, sie durch das Haus zu führen.

Dabei achteten sie auf folgende Aspekte:

- Zugänglichkeit in das Gebäude
- Sicherheitsvorkehrungen durch den Wachschatz
- Vorhandensein von Räumlichkeiten in Gemeinschaftsunterkünften nach Vorschrift
- Gesamteindruck des Gebäudes
- Wirkung/Präsenz der Mitarbeiter/innen
- Wirkung/Präsenz der Bewohner/innen
- Umgang der Mitarbeiter/innen mit Kindern und Jugendlichen
- Gelebtes, akzeptiertes und verständliches Regelwerk für das Zusammenleben in einer GU
- Verantwortung und Transparenz in Hinblick auf Anwendung der Regeln
- Beschwerdemöglichkeiten
- Kommunikationswege in der Zusammenarbeit aller Beteiligten

Methoden:

- ➔ unangekündigte Hausbegehung
- ➔ Interviews mit Mitarbeiter/innen (Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Externe: z.B. Wachschatz)
- ➔ Interviews mit Bewohner/innen
- ➔ Hausversammlung und im Anschluss daran Interviews mit Bewohner/innen
- ➔ Teamsitzungen zur Analyse der Risiken



Die Risikoanalyse soll partizipatorisch erfolgen.



BEST PRACTICE:

Im Projekt „Kind sein - aber sicher“ wurden die Bewohner/innen zu einer Hausversammlung eingeladen. Dabei zeigte sich die beispielhafte Darstellung von Situationen mit Gefahrenpotential durch ein szenisches Spiel des Schulungspersonals als gelungene Möglichkeit, die Bewohner/innen für das Thema präventive Maßnahmen und Kinderschutz zu sensibilisieren. Daran anknüpfend konnte in der Hausversammlung das Projekt vorgestellt werden, Bewohnerinnen und Bewohner aller Altersgruppen wurden für die Teilnahme an standardisierten Interviews gewonnen.

Aufgrund der Möglichkeit, weitere Verbesserungsvorschläge zu nennen, können zahlreiche wichtige Erfahrungen gewonnen werden. Die Auseinandersetzung mit den Fragen zeigt genau, welche Risikobereiche bereits berücksichtigt werden und wo weiterer Handlungsbedarf besteht.

Nach der Durchführung einer Risikoanalyse folgen:

- Auswertung der Risikoanalyse
- Realitätscheck: Differenzierung in veränderbar und nicht änderbar
- Festlegung einer Timeline: Wer setzt was, bis wann um?

Wenn es in der Einrichtung einen Bewohnerschaftsrat oder ähnliche Vertretungsgruppen gibt, sind diese an der Risiko-Analyse und dem Gesamtprozess der Entwicklung eines Schutzkonzeptes zu beteiligen. Das Gleiche gilt für Gremien bei den Kindern und Jugendlichen.

2.7. Der Verhaltenskodex

Die Erstellung eines Verhaltenskodex, welcher für alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen verpflichtend ist, gehört zu den unverzichtbaren konzeptionellen Präventionsmaßnahmen.

Im Verhaltenskodex werden Regeln festgelegt, die allen im Hause Tätigen Handlungssicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen geben und sie auch vor falschem Verdacht schützen. Dieser Kodex trägt auch dazu bei, die Qualität der Arbeit zu sichern und zu verbessern. Er wird transparent gemacht und im Haus klar kommuniziert. Eine Übertretung des Kodex muss offengelegt und der Leitung gemeldet werden. Diese ist dann in ihrem verantwortungsvollen Handeln gefordert.

Die Erarbeitung des Verhaltenskodex verlangt einen differenzierten Prozess der Auseinandersetzung im Team mit verschiedenen Themen rund um die Beziehungsgestaltung unter Mitarbeiter/innen und Bewohner/innen. Dazu gehören eine Vielzahl an Methoden, wie z.B. regelmäßige Teamsitzungen, moderierte Gespräche, Teamsupervisionen, themenspezifische Projektarbeit, Analysen (z.B. Risikoanalyse) und fachrelevante Schulungen.

Die Entwicklung des Verhaltenskodex erfordert ein sensibilisiertes, gefestigtes Team, viel Zeit, eine kompetente Moderation und den Willen, den Kodex immer wieder auf die Gegebenheiten der Unterkunft anzupassen. Da er für alle im Hause Tätigen gelten soll, ist es eine Voraussetzung und besondere Herausforderung, auch die Ehrenamtlichen miteinzubeziehen.



BEST PRACTICE:

Im „Haus vom Guten Hirten“ wurde der vom Team erarbeitete Verhaltenskodex auf der Ehrenamtsversammlung vorgestellt. Im Anschluss daran setzten sich interessierte Ehrenamtliche mit ihrer Koordinatorin zusammen und überprüften den Kodex auf die Anwendbarkeit für das Ehrenamt. Ihre Vorschläge und Wünsche gingen über die Hausleitung wieder ins Team und wurden dann in den Kodex aufgenommen.

Für die Entwicklung des Verhaltenskodex werden die Erkenntnisse aus der Risikoanalyse berücksichtigt. Der Verhaltenskodex beinhaltet klare Umgangsformen für den Alltag und regelt sensible Situationen, zum Beispiel:

- Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Beachtung der Intimsphäre
- Geschenke und Vergünstigungen



2.8. Beschwerdewesen

In einem Beschwerdewesen wird beschrieben, wie dieses in der Gemeinschaftsunterkunft verstanden wird, was es beinhaltet und mit welchen Mitteln die Einrichtung zu Kritik oder Beschwerden und Anregungen einlädt. Es muss klar benannt werden, wer für Fälle von Gewalt Ansprechpartner ist und welche standardisierten Verfahren es in der Einrichtung gibt.

Ein erfolgreiches Beschwerdewesen sollte möglichst mehrdimensional sein. Es muss allen Bewohner/innen und Mitarbeitenden ermöglichen, sich sowohl namentlich als auch anonym beschweren zu können. Dies impliziert Ansprechpartner/innen, denen vertraut wird.

Für Kinder sollte durch die Kinderbetreuung in der Gemeinschaftsunterkunft die Möglichkeit eines niedrigschwelligen Beschwerdewesens vorhanden sein. Der oder die Mitarbeiter/in der Kinderbetreuung soll als mögliche Vertrauensperson den Kindern als zusätzliche Ressource zur Seite stehen. In kleinen Einrichtungen kann die Kinderbetreuung gleichzeitig auch für die Eltern und Personensorgeberechtigten eine potenzielle Ansprechperson für Beschwerden sein.



BEST PRACTICE:

Da Mitarbeiter/innen nicht immer vor Ort sind, wurde im „Haus vom Guten Hirten“ die Ressource des Wachschutzes berücksichtigt. Dort gibt es ein Verbindungsbuch, in dem unter anderem Beschwerden festgehalten werden. Diese werden von dort an die Hausleitung weiter- und übergeben. Meldet ein/e Bewohner/in eine Beschwerde zu einem Zeitpunkt, an dem das hauptamtliche Personal des Betreibers nicht in der Gemeinschaftsunterkunft ist (z.B. nachts, am Wochenende), können die Bewohner/innen bei dem Wachschutz Beschwerde einreichen.

2.9. Sexualpädagogisches Konzept

Das Klima in einer GU ist geprägt von Wertschätzung und Respekt gegenüber allen Menschen.

Das drückt sich in einer grenzachtenden und wertschätzenden Sprache im täglichen Umgang miteinander aus. Jede Form von abwertenden, sexistischen oder diskriminierenden Äußerungen wird deutlich als Nichtachtung der Hausregeln benannt und entschieden und klar abgelehnt.

Aufbauend auf den Erfahrungen, die Kinder und Jugendliche aus Kita, Schule und Freizeit mitbringen, werden die Themen der Prävention aufgegriffen und vertieft. In den Aktivitäten mit den Kindern und Jugendlichen des Hauses werden die Themen Körperwahrnehmung, Freundschaft, Liebe, Partnerschaft altersangemessen und kultursensibel thematisiert. Die Eltern werden über die Aktivitäten der Kinderbetreuung informiert und gegebenenfalls mit einbezogen. Kinder und Jugendliche, die es gelernt haben, Fragen über ihren Körper und ihre Sexualität zu stellen, die wissen, dass sie ein Recht auf Selbstbestimmung haben und die Ansprechpersonen in der GU kennen, sind so gut vor sexualisierter Gewalt geschützt.

Die Präventionsangebote aus den Institutionen Schule und Kita bilden eine wichtige Grundlage für eine Gewaltprävention in der Gemeinschaftsunterkunft.



BEST PRACTICE:

Die Zusammenarbeit mit „Berliner Jungs“ war sehr gelungen. Sie führten sexualpädagogische Workshops altersgruppenspezifisch in der Unterkunft durch.

In der GU wurden regelmäßige Gesprächsrunden für Eltern mit zwei externen Fachkräften aus einer Erziehungs- und Familienberatungsstelle zu allen Fragen um das Thema Elternschaft, Erziehung, Sexualität und Pubertät etabliert. Diese niedrigschwellig angelegten Gesprächsrunden sind sehr offen konzipiert. Die Berater/innen nehmen die Themen der Eltern auf und moderieren die Runde. Sie sorgen für eine offene Atmosphäre und bringen kultursensibel die oben genannten Themen an geeigneter Stelle in die Runde ein. Gleichzeitig verweisen sie auf konkrete Hilfesysteme in Deutschland und bauen Vertrauen zu den Beratungsstellen auf.



STOLPERSTEINE:

Die Einbeziehung der Eltern und ihr Einverständnis zu allen Maßnahmen und Workshops, die mit den Kindern und Jugendlichen zum Thema Sexualpädagogik und Prävention durchgeführt werden, sind eine Grundvoraussetzung für ihr Gelingen. Auch hier ist wieder zu erwähnen, dass die Elterngespräche sehr zeitaufwendig sind und viel Personal binden, was nicht immer zur Verfügung steht. Die Sprachbarrieren und die Sensibilität des Themas bilden eine weitere Schwierigkeit.

2.10. Verfahrensweg bei Vorfällen von Gewalt

Das Vorgehen im Falle eines Verdachts auf Gewalt wird durch eine durchgehende Kommunikation begleitet. Dafür werden mehrere Dokumentationsbögen benötigt, die zu verschiedenen Zeitpunkten auszufüllen sind. Die Verfahren müssen berücksichtigen, ob die Gewalt von außen durch Externe begangen wird oder ob die Gewalt durch Mitarbeitende oder Ehrenamtliche oder Bewohner/innen ausgeübt wird. In allen Verfahren muss klar benannt werden, wer eine Verdachtsmeldung entgegennimmt, welche Beratungsstellen kontaktiert wer-

den können, wie der Verdacht bearbeitet wird und wer für den Prozess verantwortlich ist. Klarheit, Transparenz und Verantwortlichkeiten müssen geregelt werden und es muss ein Rehabilitationsverfahren geben, wenn eine Person zu Unrecht verdächtigt wurde. Alle diese Verfahren muss der Träger der Unterkunft zentral vorgeben.

Grundsätzlich gilt es, jeden Verdachtsfall individuell wahrzunehmen und nach den standardisierten Verfahren und Abläufen zu behandeln.

Es empfiehlt sich, die Verfahren und Abläufe einmal im Team am Beispiel durchzuarbeiten – ohne Druck eines realen Falles.



BEST PRACTICE:

Das gesamte Team der GU hat an einem Praxistag teilgenommen, an dem anhand konkreter Fallbeispiele aus dem Tätigkeitsfeld der GU detailliert geübt wurde, wie bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung vorzugehen ist. Alle Schritte von Beobachtung, Information von Leitung und Team, Teamberatung, Hinzunahme einer insoweit erfahrenen Fachkraft über das Elterngespräch bis hin zum Ausfüllen des berlinweit gültigen Meldebogens und der Meldung beim Jugendamt. Dieser Tag gab dem gesamten Team Handlungssicherheit im Umgang mit den Verfahren.



STOLPERSTEINE:

Als Stolperstein ist an dieser Stelle zu nennen, dass die im Haus vorhandenen Dolmetscher/innen auf der einen Seite durch ihre stetige Verfügbarkeit eine große Ressource darstellen, auf der anderen Seite eine fehlende Anonymität zu beachten ist. In schweren Konfliktsituationen oder im Falle eines gewaltvollen Übergriffes sollte daher ein/e externe/r Dolmetscher/in zugezogen werden, um zusätzliche Rollenkonflikte zu vermeiden.

2.11. Interne und externe Ansprechpartner/innen

Der neue Alltag ist für Geflüchtete eine große Herausforderung. Deshalb darf das Zuhause, was die GU bietet, keine permanente pädagogische Landschaft sein. Mitarbeiter/innen und Leitung sollten sich das immer wieder bewusst machen. Es sollte der Grundsatz gelten, Ansprechpartner/in zu sein und die Bewohner/innen nicht mit Angeboten zu überhäufen.

Bei allen Vorfällen von Gewalt, bei Vermutungen oder Gesprächsbedarf aller Beteiligten ist es wichtig, sich über die Ansprechpartner/innen im Haus bzw. extern zu verständigen. Es muss bekannt sein, wer als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht. Dies gilt sowohl für Bewohner/innen als auch Mitarbeiter/innen.

Es wäre wünschenswert, für verschiedene Betroffenengruppen (Erwachsene, Frauen, Kinder/ Jugendliche) verschiedene Personen als Ansprechpartner/innen zu benennen.

In kleineren Einrichtungen ist zu prüfen, inwieweit alle Mitarbeiter/innen Ansprechpartner/innen für Probleme, Beschwerden und Verdacht auf Gewalt sein können.



Mithilfe verschiedener Möglichkeiten können interne und externe **Ansprechpersonen** gut sichtbar gemacht werden. Hier einige Beispiele:

- „Ankommen-Ordner“ für neue Bewohner/innen
- Übersicht der Mitarbeiter/innen mit Fotos und Kennzeichnung der Verantwortlichkeit (Schautafel) und ggfs. sozialarbeiterische/ administrative Funktion
- nach Aufnahmegespräch Rundgang mit Ansprechpersonen für neue Bewohner/innen
- neuen Mitarbeiter/innen Gelegenheit bieten, sich vorzustellen (z.B. Rundgang, Aushang an stark frequentierten Orten im Haus etc.)
- Markierung, inwiefern Ehrenamtliche Ansprechpartner/innen sind



BEST PRACTICE:

Im „Haus vom Guten Hirten“ wurde eine **Schautafel** mit dem Bild, Namen und der Funktion aller Mitarbeiter/innen installiert.

Zudem gibt es beim Einzug neuer Bewohner/innen für diese einen **Rundgang** durch die gesamte Gemeinschaftsunterkunft sowie ein Willkommensgespräch. Hier ergibt sich die Möglichkeit, zuständige Ansprechpartner/innen vorzustellen.

3. Umsetzung

Ein Schutzkonzept, das Bewohner/innen und Mitarbeitende vor Gewalt schützt und Maßnahmen der Intervention umfasst, kann und muss als lebendiges Mittel der Qualitätssicherung verstanden werden. Es ist immer im Fluss, bedarf permanenter Anpassung und Aufmerksamkeit und erfordert prozesshaftes Denken.

Folgende Punkte gilt es zu beachten:

- Überprüfung des Schutzkonzeptes alle zwei Jahre oder bei Neueinstellung von Personal
- Erarbeitung standardisierter Verfahren zum/zur:
 - Einarbeitungsprozess,
 - Einholung des erweiterten Führungszeugnisses,
 - Bewerbungsverfahren,
 - Meldung bei Verdacht auf Gewalt durch Mitarbeitende,
 - Verfahrenswege bei Kindeswohlgefährdung,
 - Verfahrenswege bei Gewalt in der Einrichtung,
 - Umgang mit Beschwerden
- Konsequente Aufarbeitung aller Vorfälle von Gewalt und Überprüfung der angewendeten Verfahren sowie zur Weiterentwicklung der eigenen Präventionsmaßnahmen
- Durchgängige und standardisierte Dokumentation:
 - bei Verfahren
 - persönlicher Eignung, alle fünf Jahre Erweitertes Führungszeugnis
 - Teilnahme an Fortbildungen

Um das Thema des „Anvertrauensschutzes“ über die Konzeptentwicklung hinaus lebendig und fruchtbar zu gestalten, bedarf es

- einer ständigen Reflexion im Team,
- einer bedarfsgerechten Fortbildungsoffensive für Mitarbeitende,
- einer ständigen Anpassung altersangemessener Präventionsangebote für Bewohner/innen,
- einer turnusmäßigen Überprüfung des Konzeptes durch den Träger und
- der regelmäßigen Einbeziehung von Ehrenamtlichen, Kooperationspartnern und des Wachschutzteams.

Es empfiehlt sich jährlich mindestens eine hausinterne Fortbildung zum Thema Kinderschutz durchzuführen.

Eine themenspezifische und passgenaue Sensibilisierung der Bewohner/innen ist ebenfalls jährlich durchzuführen.





4. Schlussbemerkung

Die Erarbeitung eines institutionellen Schutzkonzeptes in einer Gemeinschaftsunterkunft benötigt vielfältige Ressourcen, die den Unterkünften nicht immer zur Verfügung stehen:

- personelle Ressourcen
- finanzielle Ressourcen
- zeitliche Ressourcen

Um neben dem Alltag einer Gemeinschaftsunterkunft, den akuten Situationen, den Beratungen und Begleitungen zusätzlich einen solchen Prozess zu initiieren und am Leben zu halten, bedarf es außer den oben genannten Ressourcen noch weiterer:

- Neugier auf die Prozesse
- Durchhaltevermögen, wenn das Team wechselt und alle wieder sensibilisiert werden müssen
- Hohe Frustrationstoleranz, um immer wieder neu zu beginnen
- Empathie, um sich in andere Rollen zu begeben
- Hartnäckigkeit, um Verantwortlichen immer wieder auf die Füße zu treten

Wenn alle diese Eigenschaften in dem Team vertreten sind, und das sind sie in verteilten Rollen in jedem Team, dann ist die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes ein sehr spannender Prozess.

Das Projektteam hatte 18 Monate Zeit, ein Schutzkonzept zu erarbeiten und wir sind dabei oft an unsere Grenzen gestoßen. Es ist uns bewusst, dass andere Einrichtungen nicht all das umsetzen können, was wir in der Projektlaufzeit erarbeitet haben.

Unser Auftrag war es, auszuprobieren, was funktioniert und modellhaft unseren Weg zu beschreiben. Deshalb haben wir auch unsere Stolpersteine öffentlich gemacht, um aufzuzeigen, wo Schwierigkeiten in der Praxis lauern.

Wir können auf spannende Erkenntnisse und bereichernde Begegnungen in der Unterkunft zurückblicken, haben uns der Herausforderung gestellt, alle miteinander zubeziehen und gelernt, auch vorübergehenden Stillstand im Prozess auszuhalten. Und es hat sich gelohnt!

Wir hoffen, dass diese Handreichung viele Einrichtungen bei der Erarbeitung ihres einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes unterstützt.

5. Anhang:

- 1 Interviewleitfaden
Gefährdungsanalyse Kinder- u. Jugendschutz Im Haus vom Guten Hirten
- 2 Interviewleitfaden
Befragung der Kinder und Jugendlichen nach den Seminaren
- 3 Unser Selbstverständnis
- 4 Gemeinsame Erklärung

Gefährdungsanalyse Kinder- u. Jugendschutz im „Haus vom Guten Hirten“

I. RISIKOFAKTOREN AUF TRÄGER- UND LEITUNGSEBENE

- 1 Gibt es eine für MA/innen und Besucher/innen transparente Organisationsstruktur in der Einrichtung (z.B. Aufgaben, Kompetenzen, Rolle der Leitungen; Schilder, Wegweiser zu Leitung, Sozialteam, u.a.)?
- 2 Lassen sich offizielle Regeln und/oder Entscheidungswege umgehen?
- 3 Besteht ein für MA/innen und Besucher/innen transparentes, ggf. anonymes Beschwerdemanagement (z.B. Formulare, Hinweis auf Beschwerdemöglichkeiten...)
- 4 Übernimmt die Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten?
- 5 Gibt es ein strukturiertes Bewerbungs-/Einstellungsverfahren für auch ehrenamtliche MA/innen, in dem der Kinder- u. Jugendschutz angesprochen wird?
- 6 Werden die Regelungen zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, der Präventionsschulung und der Schutzzerklärung eingehalten?
- 7 Bestehen klar formulierte Anforderungen an auch ehrenamtliche MA/innen (z.B.
- 8 Findet eine fachliche Kontrolle (auch der Weiterentwicklung) der MA/innen statt?
- 9 Finden regelmäßig Dienstbesprechungen und Personalentwicklungsgespräche statt? Wenn ja, in welcher Form, wie oft?
- 10 Wird den MA/innen Supervision angeboten? Wenn ja, wie häufig?
- 11 Gibt es eine offene und transparente Entscheidungs-, Kommunikations- und Feedbackkultur sowie einen offenen Umgang mit Kritik und Streit?
- 12 Wird sexuelle Gewalt als Thema offen gehandhabt?
- 13 Gibt es klare Verhaltensregeln für MA/innen im Umgang mit Kinder und Jugendlichen (z.B Verhaltenskodex, Vereinbarungen zu Übernachtungen u.a.)?
- 14 Bestehen für MA/innen und Besucher/innen klare Verfahrungsablauf-Regeln bei Grenzüberschreitungen?

II. RISIKOFAKTOREN AUF MA/INNEN-EBENE

- 15 Gibt es in der Einrichtung besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen?
- 16 Gibt es in der Einrichtung besondere Vertrauensverhältnisse oder sensible Situationen zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen?
- 17 Wissen die MA/innen um die Signale und Symptome sexualisierter Gewalt?
- 18 Können berufliche und private Kontakte der MA/innen zu den Bewohner/innen genügend voneinander getrennt werden?
- 19 Wird mit persönlichen Krisen und Abhängigkeiten bei MA/innen und Bewohner/innen offen umgegangen?
- 20 Werden Minderjährige bzw. Schutzbefohlene beaufsichtigt?
- 22 Wird ein Mehr-Augen-Prinzip bei Kindern bzw. Schutzbefohlenen beachtet oder zumindest angeboten (Hinzuziehen zweiter Fachkraft, ggf. anderen Geschlechts) Sind Ausnahmen geregelt?

III. RISIKOFAKTOREN AUF EINRICHTUNGSEBENE

- 23 Kann jede Person die Einrichtung unproblematisch betreten?
- 24 Gibt es in der Einrichtung unübersichtliche Ecken/Räume (z.B. Heizungsräume, Fahrstühle, Toiletten, nicht genutzte Räume, Küchen, Flure, Keller, Dachböden u.a.)?

Befragung der Kinder und Jugendlichen nach den Seminaren

- ➔ Wenn Du jemanden, der das Haus nicht kennt, das Haus beschreiben solltest, was würdest Du darüber erzählen?
- ➔ Wer lebt und arbeitet alles in der Gemeinschaftsunterkunft/im Haus?
- ➔ Kennst Du die Menschen, die hier arbeiten mit Namen? Zähle sie bitte auf...
- ➔ Falls Du nicht alle Namen kennst, ist das nicht schlimm. Wie kriegst Du sie raus?
- ➔ Welche Angebote gibt es für Euch Kinder und Jugendliche, und wer macht sie?
- ➔ Viele unterschiedliche Menschen leben mit Dir in der Unterkunft – Familien, Kinder und Jugendliche, aber auch Erwachsene ohne Kinder. Wie ist das für Dich, mit so vielen Menschen zusammenzuleben?
- ➔ Welche Regeln des Zusammenlebens gibt es hier? Kennst Du Extra-Regeln für Kinder? Welche sind das?
- ➔ Wenn Du Sorgen oder Nöte hast, zu wem gehst Du (außer zu Deinen Eltern) dann?
- ➔ Wenn es Streit im Haus gibt, wie wird er geklärt?
- ➔ Es gibt Extra-Rechte für Kinder? Welche sind Dir bekannt? Kannst Du sie mit Deinen eigenen Worten formulieren? Werden Sie hier im Haus eingehalten?
- ➔ Wenn Du mal nicht in Deinem Zimmer spielen willst, wohin gehst Du dann und mit wem spielst Du? Wer passt in diesen Situationen auf Dich auf?
- ➔ Menschen (auch Erwachsene!) machen manchmal Fehler oder benehmen sich nicht so, wie es die Hausregeln vorgeben. Hast Du das schonmal beobachtet? Was genau hast Du beobachtet?
- ➔ Vielleicht hast Du schon einmal gesehen oder miterlebt, dass sich Erwachsene, Jugendliche oder auch Kinder im Hause streiten – mal mit Worten, manchmal schubsen, stoßen oder schlagen sie auch. Niemand darf Dir wehtun, kein Kind, kein Jugendlicher, kein Erwachsener! Das darfst Du immer sagen! Zu wem würdest Du gehen, um Hilfe für Dich oder andere zu holen?
- ➔ Stell Dir vor, Du darfst Dir etwas wünschen, damit es im Haus für Dich noch schöner und angenehmer wird. Was wünschst Du Dir?
- ➔ **Nur im Gespräch:** Gibt es Räume oder Ecken, die Du nicht so gerne hast, in denen Du Dich nicht wohlfühlst, wohin Du nicht gern gehen würdest? Was kann/sollte sich dort ändern...?

Unser Selbstverständnis

Das Haus vom Guten Hirten (HvGH)

ist eine Gemeinschaftsunterkunft für Asylsuchende.

Durch unsere Arbeit organisieren wir ein erfolgreiches Ankommen,

fördern ein respektvolles Miteinander

und begleiten die Integration in die deutsche Gesellschaft,

in dem wir die Bewohner*innen stärken und sie dabei unterstützen,

sich selbst zu helfen.



Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Das Erzbistum Berlin und seine beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in vielfacher Weise Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen. Im Geiste des Evangeliums wollen sie ihnen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten, in dem die menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, die Würde und Integrität geachtet und eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird. Sie treten entschieden dafür ein, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Dies wird durch die Unterzeichnung dieser gemeinsamen Erklärung bekräftigt.

Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.

1. Wir fördern ein Klima der Offenheit, Transparenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
2. Wir setzen die in der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin“ genannten Maßnahmen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen konsequent um.
3. Insbesondere
 - beschäftigen wir nur Mitarbeitende und beauftragen nur Ehrenamtliche, die sich zu einem respektvollen Umgang und zum Schutz der ihnen anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt verpflichten,
 - sensibilisieren und qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt,
 - bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ansprechpersonen, sowie Beteiligungs- und Reflexionsmöglichkeiten, damit sie ihre Arbeit gut bewältigen können.
4. Wir nehmen jeden Verdacht auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch ernst und handeln unverzüglich und konsequent entsprechend der Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und der entsprechenden Verfahrensordnung des Caritasverbandes.

Mitarbeiterin/ Mitarbeiter

1. Ich achte Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen. Meine Arbeit mit ihnen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
2. Ich schütze die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt.
3. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden. Mit meinen eigenen Grenzen gehe ich verantwortungsvoll um.
4. Ich habe den Verfahrensablauf des Caritasverbandes bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Beschäftigte erhalten. Ich weiß, dass ich bei den beauftragten Ansprechpersonen Hilfe und Unterstützung bekomme und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.
5. Ich nehme an den vorgesehenen Schulungen im Rahmen der Präventionsordnung teil.
6. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184f, 225, 232-233a, 234-236 StGB) rechtskräftig verurteilt worden bin oder ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Sollte ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstgeber bzw. der/dem direkten Vorgesetzten mitzuteilen.



Datum, Unterschrift Diözesancaritasdirektorin

Datum, Name Mitarbeiter/in

Unterschrift Mitarbeiter/in

Diese „Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ ist Bestandteil der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung)“ vom 1.7.2014.

IMPRESSUM

Kerstin Zimmermann

Projektleitung/Präventionsbeauftragte
Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.
Residenzstr. 90 | 13409 Berlin
k.zimmermann@caritas-berlin.de

Frank Schubert

freiberuflicher Dozent
Beratung, Moderation und
Dialogprozessbegleitung
fs@dialogbegleiter.de

Florence Vettraino

Leitung Haus vom Guten Hirten
Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.
Gemeinschaftsunterkunft Haus vom Guten Hirten
Residenzstr. 90 | 13409 Berlin
f.vettraino@caritas-berlin.de

© Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. 2018



Werner-Coenen-Stiftung
Stärkung von Familien und Jugendlichen
Treuhandische Stiftung
bei der Jugend- und Familienstiftung
des Landes Berlin



Caritasverband für das
Erzbistum Berlin e.V.
www.caritas-berlin.de