



Institutionelles Schutzkonzept für den Sozialdienst katholischer Frauen Bottrop e.V.

Zur Prävention von physischer, psychischer und sexualisierter
Gewalt in der Arbeit mit
Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen

Stand:

01.06.2026 mit redaktionellen und personellen Aktualisierungen

Kontakt:

Unterberg 11b, 46242 Bottrop, Tel.: 02041/18663-0 oder info@skf-bottrop.de

Inhalt

Einleitung	3
1. Risikoanalyse	3
2. Persönliche Eignung, Kriterien bei der Mitarbeiterauswahl (§4 Prävo)	4
3. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§5 Prävo)	4
4. Personalentwicklung	5
5. Verhaltenskodex (§6 Prävo) und Mindestbesetzung in der Beratungsstelle während der Beratungszeit	5
6. Beschwerdemanagement (§7 Prävo):	7
7. Interventionen	8
8. Übersicht über interne und externe Ansprechpartner/innen	9
9. Qualitätsmanagement (§8 Prävo)	11
10. Fortbildung (§ 9 Prävo)	11
11. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§10 Prävo)	12

Einleitung

Für die tägliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen soll das vorliegende Konzept eine verbindliche Orientierung und Handlungssicherheit gewährleisten.

Minderjährige und Hilfebedürftige zu schützen und ihnen einen sicheren Raum anbieten zu können, gehört neben der pädagogischen Kernarbeit zu den wichtigen Pfeilern unseres Verständnisses einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung.

Mit diesem Schutzkonzept möchten wir uns klar, auch nach außen hin, positionieren: Der Sozialdienst katholischer Frauen stellt sich mit allen seinen Mitarbeitenden gegen jede Form der Gewalt und Grenzüberschreitungen.

Das institutionelle Schutzkonzept des SKF Bottrop e.V. gilt für alle Beratungsdienste bzw. Fachbereiche des SKF Bottrop e.V. Es schließt ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende gleichfalls ein.

1. Risikoanalyse

Die Gefährdungs- oder Risikoanalyse bietet sich als Instrument an, um sich der Verantwortung über Gefährdungspotentiale und Strukturen des Verbandes in allen Fachbereichen bewusst zu werden. Auf der Grundlage der Beachtung von Strukturen, Arbeitsabläufen und Bedingungen, wurde die Risikoanalyse für die jeweiligen Fachbereiche durchgeführt.

Folgende Punkte wurden dabei analysiert:

- Haltung des Trägers zum Thema sexualisierte Gewalt
- Vorhandene Leitbilder
- Verhaltensregeln im Umgang mit Gewalt, Nähe und Distanz etc.
- Beschwerdewege
- Kriseninterventionen
- Strukturen und Arbeitsfelder innerhalb des Verbandes
- Organisations- und Ablaufstrukturen
- Möglichkeiten der Kommunikation, verlässliche Ansprechkultur
- Bauliche Gegebenheiten und Risikobereiche

Die Ergebnisse der Analyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen.

Bestandteile des Schutzkonzeptes sind:

- Persönliche Eignung, Personalauswahl und –entwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex und Mindestbesetzung in der Beratungsstelle während der Beratungszeit
- Beschwerdemanagement
- Qualitätsmanagement
- Fortbildungen, Schulungen
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

2. Persönliche Eignung, Kriterien bei der Mitarbeiterauswahl (§4 Prävo)

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen wird auf Vollständigkeit und einen lückenlosen, beruflichen Werdegang geachtet.

Für den Prozess der Personalauswahl und Entwicklung übernimmt die Geschäftsführung die Verantwortung.

Um den Schutz der Kinder und Jugendlichen sowie hilfebedürftiger Erwachsener in unseren Fachdiensten nachhaltig sichern zu können, wird bereits im Vorstellungsgespräch sowie in der Einarbeitungsphase das Thema sexualisierte Gewalt thematisiert.

Bereits im Erstgespräch wird über das institutionelle Schutzkonzept des SKF Bottrop e.V. informiert, um klare Standards zu setzen. Ebenso werden über die Aspekte des grenzachtenden Umgangs, der Kultur der Achtsamkeit und über die Haltung der Einrichtung informiert. Auch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, die Pflicht zur Selbstauskunftserklärung und Unterzeichnung des SkF-Verhaltenskodex wird erwartet.

Beim Einstellungsgespräch wird deutlich gemacht, dass in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen insbesondere Wert gelegt wird auf:

- Eine wertschätzende Grundhaltung
- Einen respektvollen Umgang
- Ein angemessenes Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen, deren Angehörigen sowie sonstigen externen Personen.

3. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§5 Prävo)

Um sicherzustellen, dass ausschließlich geeignete hauptberufliche, nebenberufliche oder ehrenamtliche Mitarbeitende eingestellt werden bzw. tätig sind, prüft der SKF Bottrop e.V. nicht nur die fachlichen Kompetenzen, sondern auch die persönliche Eignung.

In diesem Zusammenhang regelt der § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), dass der Träger der Einrichtung sich bei der Einstellung und anschließend spätestens alle 5 Jahre das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen muss.

Für alle anderen Bereiche wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ein Führungszeugnis erbeten.

Es ist ausgeschlossen, dass Personen für den SkF Bottrop e.V. tätig werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden sind. Dies sind Personen, die wegen einer Straffälligkeit nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs rechtskräftig verurteilt wurden. Sie können nicht beschäftigt werden.

Außerdem beschäftigt der SkF Bottrop e.V. keine Personen, die in sonstiger Weise persönlich ungeeignet sind. Ungeeignet ist insbesondere,

- wer wegen einer Straftat gegen das Leben, die persönliche Freiheit oder wegen vorsätzlicher Körperverletzung, wegen Diebstahls, wegen einer gemeingefährlichen Straftat, wegen einer Straftat nach den §§ 29 bis 30b des Betäubungsmittelgesetzes
- oder wer als leitende/r Mitarbeitende/r wegen Erpressung, Urkundenfälschung, Untreue, Unterschlagung, Betrugs, Hehlerei oder einer Insolvenzstraftat zu einer Freiheitsstrafe oder Ersatzfreiheitsstrafe von mindestens drei Monaten verurteilt worden ist, sofern die Tilgung im Zentralregister noch nicht erledigt ist (§ 2, Abs. 1 WTG DVO NRW analog).

Über das erweiterte Führungszeugnis hinaus, sind alle hauptberuflichen, nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden bei Vertragsabschluss zur Abgabe einer Selbstauskunftserklärung und Anerkennung des SkF-Verhaltenskodex (s. Gliederungspunkt 5.) verpflichtet. Mit der Selbstauskunft versichern sie, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden sind und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird, verpflichten sie sich, dies der Geschäftsführung des SkF Bottrop e.V. umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunft sowie der SkF-Verhaltenskodex müssen von allen Personen, die für den SkF Bottrop e.V. entweder haupt-, nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig sind, durch Unterschrift anerkannt werden.

4. Personalentwicklung

Ein Arbeitsbereich kann sich ohne eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit seinen Ressourcen und Fähigkeiten nicht reflektieren oder weiterentwickeln. Der Austausch von Informationen, eine faire Streitkultur und ein respektvoller Umgang fördern die Qualität der Arbeit im Hinblick auf sexualisierte Gewalt gegen Minderjährige und Schutzbefohlene.

Der SkF Bottrop e.V. setzt als Instrumente der Personalentwicklung zum Thema sexualisierte Gewalt ein:

- Regelmäßige Mitarbeitergespräche
- Fort- und Weiterbildung, z.B. Präventionsschulungen
- Offene Kommunikation
- Teambesprechungen
- Dienstbesprechungen
- Kollegiale Beratung
- Supervision / Teamcoaching

Mit diesen Instrumenten will der SkF Bottrop e.V. die Mitarbeitenden für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisieren und Kompetenzen regelmäßig weiterentwickeln.

5. Verhaltenskodex (§6 Prävo) und Mindestbesetzung in der Beratungsstelle während der Beratungszeit

Um Ratsuchenden und Mitarbeitenden ein möglichst sicheres Gesprächsumfeld zu bieten, sorgt die Geschäftsleitung gemeinsam mit den Teams für eine personelle Mindestbesetzung während der Beratungszeiten. Eine sogenannte „Allein-Beratung“, ohne dass weitere Mitarbeitende in der Beratungsstelle anzutreffen sind, findet nicht statt.

In der Arbeit und im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen ist die Aufstellung von Regeln zur Wahrung von Nähe und Distanz für jeden hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ein unverzichtbares Instrument.

Die nachstehenden Verhaltensregeln sind für alle Mitarbeitenden des SkF Bottrop verpflichtend und werden von ihnen durch Unterschrift als bindend anerkannt:

Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Betreuung usw. finden in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen von außen zugänglich sein.
- Bei Gesprächen schaffen die Mitarbeitenden eine Atmosphäre, in der sich alle Anwesenden wohl fühlen und nicht in Bedrängnis kommen. Das bedeutet konkret, dass die Raumauswahl mit allen Anwesenden besprochen wird. Ebenso, ob die Tür offen oder geschlossen ist. Dies gilt gleichermaßen für Kinder und Jugendliche in Beratungssituationen.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen, wie z.B. gemeinsame Urlaube, private Verabredungen und Treffen.
- Spiele, Methoden und Übungen werden so gestaltet, dass sie Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kein Unbehagen verursachen und keine Grenzen überschritten werden.
- Diese Regelungen gelten sinngemäß auch bei der Mitnahme von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in einem Privat-PKW.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.

Angemessenheit von Körperkontakt

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur für die Dauer und zum Zwecke wie Trost erlaubt. Bei Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die Trost suchen, soll in erster Linie mit Worten geholfen werden.

Sprache und Wortwahl

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Namen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Für schutz- und hilfebedürftige Erwachsene wird eine wertschätzende Anrede verwendet.
- Komplimente bezüglich der Attraktivität oder auch sexuellen Attraktivität sind nicht akzeptabel.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Die Würde des Einzelnen, auch bei nicht ansprechbaren Menschen ist jederzeit gewährleistet. Es wird nicht geduldet, dass die Situation von Menschen, die sich nicht artikulieren oder nur eingeschränkt äußern können, ausgenutzt wird.

Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Filme, Computerspiele und Druckmaterialien mit pornografischen Inhalten sind in allen Zusammenhängen in jedem Fachbereich des Verbandes verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen ist nur im Rahmen der gültigen Regeln zulässig. Dies gilt besonders bei der Veröffentlichung von

Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit Betreuungsaufgaben entstanden sind.

- Schutzbefohlene dürfen nicht in unbedecktem Zustand beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Für die Benutzung von sozialen Netzwerken mit Kontakt schutzbedürftiger Erwachsener wird die Datenschutzverordnung eingehalten.

Zulässigkeit von Geschenken

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht und dokumentiert werden.

6. Beschwerdemanagement (§7 Prävo):

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz von Personen beitragen, die unsere Einrichtungen aufsuchen.

Ein Beschwerdesystem hat vor allem das Ziel, die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern sowie Klienten*innen vor unprofessionelles Handeln zu schützen.

Überall dort wo Menschen arbeiten und miteinander in Kontakt stehen, kommen Missverständnisse vor und es passieren Fehler. Diese können dazu führen, dass Unzufriedenheit und Ärger entstehen. Offen für Kritik zu sein und diese anzunehmen, aber auch Kritik zu äußern, verstehen wir als Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen. Jede Beschwerde gibt Raum für Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern.

Ob eine Organisation als beschwerdefreundlich wahrgenommen wird, wird maßgeblich durch die Haltung der Mitarbeitenden zu diesem Thema bestimmt. Insbesondere hat das Erleben der Mitarbeitenden bezogen auf ihre eigene Rolle innerhalb der vorhandenen Organisationskultur großen Einfluss darauf, ob ein positiv konnotierter Umgang mit Beschwerden erfolgt. Dieser zeichnet sich im Kontext einer beschwerdefreundlichen Organisationskultur durch einen wertschätzenden Umgang mit allen Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis aus, welches Fehler als Bestandteil der täglichen Berufspraxis und die Chance des Lernens begreift. Wertschätzung und Fehleroffenheit tragen zu einer Atmosphäre bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können. Um diese Wertschätzung und Fehleroffenheit für Klientinnen und Klienten erfahrbar zu machen ist es von zentraler Bedeutung die Rechte aller Mitarbeitenden zu achten, zu fördern und Grenzverletzungen entsprechend wahrzunehmen und zu ahnden.

Die Beratungsmöglichkeiten und das Beschwerdeverfahren sind in der Dienstgemeinschaft transparent kommuniziert und sind Bestandteil der Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen, sodass jeder Mitarbeitende die Möglichkeit hat, alle Schutz oder Hilfe bedürftigen Menschen im Beschwerdefall zu unterstützen. Der verantwortungsvolle Umgang mit Beschwerde-, Vermutungs- oder Verdachtsfällen ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Sie suchen sich bei Unsicherheiten ggf. Unterstützung durch eine selbst gewählte Vertrauensperson oder nutzen die im institutionellen Schutzkonzept aufgeführten Möglichkeiten zur Beratung. Unterschieden wird hierbei zwischen einer Beschwerde und der Kenntnis von sexualisierter Gewalt. Beschwerden betreffen den Umgang, das Verhalten, die Arbeitsleistung oder rechtliche Aspekte im Allgemeinen. Kenntnis von sexualisierter Gewalt meint explizit das Auftreten von jeglicher Form von sexualisierter Gewalt oder

Grenzverletzungen in der Dienstgemeinschaft, insbesondere in Bezug auf Schutz oder Hilfe bedürftigen Menschen. Der Umgang mit Vermutungs- oder Verdachtsfällen im Kontext von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt wird nachstehend im Kapitel „Intervention“ detaillierter ausgeführt.

Durch das interne Beschwerdeverfahren stellt der SkF Bottrop e.V. sicher, dass eingehende Beschwerden einheitlich und zügig bearbeitet werden. Der Verfahrensablauf macht für die gesamte Dienstgemeinschaft deutlich, an wen sie sich im Fall einer Beschwerde wenden kann. Die am Beschwerdeverfahren beteiligten Personen stellen sicher, dass Beschwerden unabhängig bearbeitet werden können. Von zentraler Bedeutung ist es hierbei, dass der Beschwerdeführer als auch derjenige, über den die Beschwerde erfolgt, gehört werden. Das Beschwerdeverfahren bietet Möglichkeiten zur Unterstützung in der Bearbeitung und ermöglicht ein Prozesscontrolling. So besteht die Chance, auf Fehler, die institutionell oder persönlich bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

7. Interventionen

Erlangen Mitarbeitende Kenntnis von sexualisierter Gewalt durch andere Mitarbeitende ist die Geschäftsführung oder der Vorstand sofort zu informieren. Die entsprechenden Kontaktdaten sind in der in diesem Dokument im Kapitel „8. Übersicht über interne und externe Ansprechpartner/innen“ hinterlegt. Bei Verdacht einer Straftat erfolgt immer die Prüfung der Erstattung einer Strafanzeige und das Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden.

Das Vorgehen zur Klärung bei der Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall sexualisierter Gewalt erfolgt nach folgenden Grundprinzipien:

1. Krisenmanagement ist Leitungsangelegenheit
2. Betreuung des Opfers
3. Sachliches Handeln
4. Pflicht zur Dokumentation
5. Festlegen von Prozessverantwortlichkeiten
6. Sofortmaßnahmen zum Schutz für die Beteiligten, Schutz für das betroffene Kind / den Jugendlichen / den Klienten / den Bewohner / den Gast
7. Bildung eines Krisenstabes
8. Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
9. Meldung des Falls gemäß der diözesanen Regelung
10. Beachtung arbeitsrechtlicher Aspekte
11. Krisenreflexion und Auswertung
12. Ggf. Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
13. Im gesamten Verlauf und nach Beendigung: Wahrung des Datenschutzes für alle Beteiligten

Der SkF Bottrop e.V. hat sich verpflichtet, bei seinem Vorgehen in (Vermutungs-)Fällen von sexualisierter Gewalt die jeweils gültige Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) zugrunde zu legen und anzuwenden. Sie bilden den übergeordneten Rahmen zu einem einheitlichen und rechtssicheren Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Darüber hinaus verpflichtet sich der SkF Bottrop e.V., bei (Vermutungs-)Fällen von sexualisierter Gewalt eine externe Fachberatungsstelle bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung zum Vorgehen einzubeziehen.

Bis zur vollständigen Klärung eines (Vermutungs-)Falles zur Grenzverletzung bzw. ausgeübter sexualisierter Gewalt trägt die Geschäftsführung dafür Sorge, dass keine heimlichen Vorwürfe oder Verdächtigungen gegen einzelne Beteiligte Platz greifen.

Auch bei der Aufarbeitung ungeklärter oder Vermutungsfälle werden folgende Grundprinzipien berücksichtigt:

- Wertschätzung der unterschiedlichen Positionen
- Würdigung der Belastung für alle Beteiligten
- Würdigung der bestehenden Verletzungen
- Schutz für die Beteiligten, Schutz für das betroffene Kind / den Jugendlichen / den Klienten / den Bewohner / den Gast
- Prüfung der Möglichkeit der Wiederherstellung von Vertrauen
- Rehabilitation der betroffenen Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

Die Leitlinien des DCV stehen allen Mitarbeitenden des SkF Bottrop e. V. zur Ansicht zur Verfügung unter:

G:\01_SkF - public\SCHUTZMAßNAHMEN\Schutzkonzepte

Außenstehende können Einsicht nehmen unter:

<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-des-deutschen-caritasverbände>

8. Übersicht über interne und externe Ansprechpartner/innen

Liegt ein Verdacht auf sexuelle Gewalt vor, ist jeder Mitarbeitende verpflichtet, dies unverzüglich an die Geschäftsführung oder an den Vorstand weiterzuleiten.

Interne Ansprechpersonen:

Vorstand SkF Bottrop e.V.

SkF Bottrop e.V.

Vorstand

Dr. Maria Nienhaus-Schuster

-persönlich-

Unterberg 11 b, 46242 Bottrop

Geschäftsführung SkF Bottrop e.V.

Uta Oppermann

Unterberg 11 b, 46242 Bottrop

Telefon: 02041/18663-79

uta.oppermann@skf-bottrop.de

Präventionsfachkraft beim SkF Bottrop e.V.

Ruth Willim, Unterberg 11 b, 46242 Bottrop

Telefon: 02041-18663-50

ruth.willim@skf-bottrop.de

Kinderschutzfachkräfte im SkF Bottrop e. V.

Anais Endruscheit
Telefon: 02041-18663-55
anais.endruscheit@skf-bottrop.de

Alexander Frankenstein
Telefon: 02041-18663-74
alexander.frankenstein@skf-bottrop.de

Paula Horstmann
Telefon: 02041-18663-53
paula.horstmann@skf-bottrop.de

Monika Martini
Telefon: 02041-18663-56
monika.martini@skf-bottrop.de

Maren Schlüter
Telefon: 02041-18663-76
maren.schlueter@skf-bottrop.de

Martin Vietoris
Telefon: 02041-18663-57
martin.vietoris@skf-bottrop.de

Ruth Willim
Telefon: 02041-18663-50
ruth.willim@skf-bottrop.de

Externe Ansprechpersonen:

Lokale Fachberatungsstellen

Gegenwind e. V.
Essener Straße 13, 46236 Bottrop
Telefon: 02041-20811
gegenwind-bottrop@t-online.de

Frauzentrum Courage e. V.
Essener Straße 13, 46236 Bottrop
Telefon: 02041-63593
frauenzentrum.courage@t-online.de

**Externe Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs
im Bereich des SkF Bottrop e.V. als Mitglied im Diözesancharitasverband Essen:**

Ulrich Leifeld
Telefon: 0151-16476411
leifeld@beauftragte-ansprechperson.de

Imke Schwerdtfeger
Telefon: 0171-3165928
schwerdtfeger@beauftragte-ansprechperson.de

**Beratung/ Begleitung des SkF Bottrop e.V.
zur Prävention und Intervention beim Diözesancaritasverband Essen:**

Martin Stockmann
Diözesancaritasverband e.V. für das Bistum Essen
Am Porscheplatz 1, 45127 Essen
Telefon: 0201-810 28 114
martin.stockmann@caritas-essen.de

9. Qualitätsmanagement (§8 Prävo)

Im Sinne der Qualitätsentwicklung nutzt jeder Fachbereich den Evaluationsprozess, um den sicheren Umgang mit Fehlverhalten zu reflektieren.

Sichtbar wird dieser Prozess:

- in den pädagogischen Konzeptionen
- in den Leistungsbeschreibungen
- in der Präsentation der Dienste in der Öffentlichkeit

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen und spätestens nach fünf Jahren überprüft und angepasst.

Im Rahmen dieser Anpassung wird überprüft, ob das erkannte Risiko minimiert wurde und die Präventionsmaßnahmen im Einzelnen umgesetzt werden. Die Durchführung erfolgt in den einzelnen Fachbereichen, die Präventionsfachkraft wird in die Überprüfungsmaßnahme eingezogen werden.

Sämtliche Maßnahmen zur Prävention werden regelmäßig (u.a. in Team- oder Dienstbesprechungen) kommuniziert, evaluiert und überprüft. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen mit ein. In den Dienstbesprechungen mit dem Gesamtteam ist das Thema Prävention fester Bestandteil.

Vermerk zur Evaluationsplanung 2025/2026:

- Workshops mit Westfälischen Pflegefamilien und -kindern zum Thema Kinderrechte (2025)
- Erarbeitung eines Kurzleitfadens zur Intervention im SkF Bottrop e.V. (2026)
- partizipative Überprüfung der Risikoanalyse in den einzelnen Fachbereichen (2026)
- partizipative Überprüfung des Rehabilitationsverfahrens (2026)

10. Fortbildung (§ 9 Prävo)

Die Aufgaben der Fortbildung sind neben der Erweiterung des Fachwissens und der Qualifikation auch als eine gezielte Reflexion zu bewerten. Unter diesem Gesichtspunkt werden regelmäßige, themenbezogene Schulungen zur Sensibilisierung des grenzwahrenden Umgangs in den Diensten durchgeführt. Weiterhin werden in diesen Schulungen Interventionsempfehlungen für konkrete Verdachtsfälle sowie präventive Maßnahmen vermittelt.

Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen Personal- und Strukturverantwortung. Diese Schulungsmaßnahmen für hauptamtliche sowie ehrenamtliche Mitarbeitende gehören zu den Pflichtveranstaltungen und bilden den Kern der institutionellen Bemühungen.

Die Teilnahmepflicht an den regelmäßigen Präventionsschulungen wird dienstvertraglich geregelt.

Umgang und Intensität der Schulungen ergeben sich aus dem Kontakt des Mitarbeitenden mit dem Schutzbefohlenen.

- Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden und beaufsichtigenden Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensiv-Schulung gründlich geschult werden.
- Mitarbeitende und ehrenamtlich oder nebenberuflich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, oder beaufsichtigenden Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer BasisPlus-Schulung geschult werden.
- Mitarbeitende und nebenberufliche oder ehrenamtlich Tätige mit einem möglichen Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basis-Schulung geschult werden.

Dessen ungeachtet verpflichtet sich der ehrenamtliche Vorstand des SkF Bottrop e.V. und die hauptamtliche Geschäftsführung zur Teilnahme an einer BasisPlus-Schulung sowie entsprechenden regelmäßigen Fortbildungen für Leitungskräfte.

Schulungen werden arbeitsfeldbezogen angeboten und dienen der Sensibilisierung und der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt sowie der Erarbeitung eines fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Schutzbefohlenen soll durch die Auseinandersetzung mit den unter §9 Abs. 2 PräVO genannten Themen gestärkt und weiterentwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventionsschritten, die zur Handlungssicherheit bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen.

Die entsprechenden Schulungen werden durch ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren durchgeführt.

Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungen liegt in der Verantwortung der Präventionskraft.

Eine Nachschulung ist mindestens alle fünf Jahre geplant, auch hier richtet sich der Umfang nach dem Bedarf.

Neuen Mitarbeitenden wird das Institutionelle Schutzkonzept zum Dienstbeginn erläutert und ausgehändigt. Die Teilnahme an der ersten Präventionsschulung ist Teil der Einarbeitung.

11. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§10 PräVO)

Kinder und Jugendliche brauchen aufgrund ihres Alters und ihres Entwicklungsstandes erwachsene Bezugspersonen, die sie vor Gefahren für ihr Wohlergehen schützen und helfend eingreifen, wenn dennoch eine Gefährdung droht oder bereits eingetreten ist.

Dem gesetzlich verankerten Anspruch von Kindern auf Schutz vor Beeinträchtigungen Geltung zu verschaffen, liegt in der Verantwortung der Erwachsenen, die mit ihnen arbeiten. Wir wollen Kinder und Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene unterstützen, Mut und Kommunikationsfähigkeit zu entwickeln, um Missachtungen von Rechten bei sich und anderen kundzutun und Hilfe zur Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen zu suchen.

Aufklärung über die Rechte, egal ob für Minderjährige oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene ist daher ein erster Schritt. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei auch die Information, wo Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene Hilfe bekommen, wenn ihre Rechte verletzt werden.

Konkrete und geeignete Maßnahmen zu Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden spezifisch für die jeweiligen Dienste entwickelt, da Anforderungen und Bedingungen unterschiedlich sind.

Gez. Vorstand des SkF Bottrop e.V. – Geschäftsführung

Stand: 01.06.2026 mit redaktionellen und personellen Aktualisierungen